

**Relazione sulla Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. 2017  
e resoconto sull'applicazione delle Politiche nell'esercizio 2016**

redatta ai sensi dell'art. 123 *ter* TUF, dell'art. 84 *quater* deliberazione Consob 11971/1999 ("Regolamento Emittenti") e nonché in conformità alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, Circolare 285 del 17 dicembre 2013, e al Codice di Autodisciplina delle società quotate

**Approvata dal Consiglio di amministrazione dell'8 marzo 2017, aggiornata il giorno 28 marzo 2017, e sottoposta a delibera dell'Assemblea dei Soci in parte ordinaria convocata per il giorno 27 aprile 2017**

### Indice

1.	Premessa - Contesto normativo .....	4
2.	Classificazione della Banca.....	5
SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVANZIONE DEL PERSONALE		
1.	Missione del Gruppo Banca Sistema e Obiettivi della Politica di Remunerazione.....	6
2.	Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione.....	7
3.	I destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione .....	11
4.	Obblighi di Informativa.....	13
5.	La Struttura della remunerazione del Gruppo .....	13
5.1	Principi generali .....	14
5.1.1.	Componente fissa.....	14
5.1.2.	Componente variabile .....	15
5.1.3.	Rpporto tra la componente fissa e componente variabile.....	17
5.1.4.	Destinatari del LTIP .....	18
5.2.	La struttura della remunerazione degli organi amministrativi.....	20
5.3.	La struttura della remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale.....	21
5.4.	La struttura della remunerazione dei dipendenti, in particolare per quelli ricompresi tra il personale più rilevante .....	21
5.5.	Compensi componenti delle funzioni aziendali di controllo.....	23
6	Regole particolari applicabili alla parte differita del bonus discrezionale in presenza di eventi straordinari.....	23
6.1.	Licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale.....	23
6.2.	Pensionamento - Invalidità .....	24
6.3.	Morte.....	24
7	Piani basati su strumenti finanziari.....	24
7.1.	Piano di <i>Stock Grant</i> .....	24
8.	Modifiche rispetto alla Politica per la Remunerazione approvata per l'esercizio al 31.12.2016.....	26

## SEZIONE II POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE 2016

1.	Considerazioni Generali.....	27
2.	Informazione sulla remunerazione per ruolo e funzioni.....	27
3.	Piani basati su strumenti finanziari.....	30
4.	Tabelle.....	30

### 1. Premessa - Contesto Normativo

La presente Relazione è redatta ai fini dell'informativa al pubblico ai sensi delle vigenti normative in materia e, in particolare, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, delle Delibere attuative emanate da Consob e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nonché della disciplina del settore bancario e alle norme di autoregolamentazione contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate, adottato dal Comitato per la *corporate governance*, promosso da Borsa Italiana S.p.a. ("il Codice di Autodisciplina") (di seguito le "Disposizioni").

Nella presente Relazione vengono incluse le informazioni ulteriori, in forma aggregata, sui cc.dd. "*Risk Taker*" non ricomprese nell'ambito del citato art. 123-*ter* del TUF.

La Relazione, pertanto, illustra la Politica per la Remunerazione del Gruppo Banca Sistema in coerenza con le disposizioni di cui al Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. nonché con le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari adottate da Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE – CRD 4). Le Politiche, tengono, altresì, conto degli *standard* tecnici e regolamentari concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'*European Banking Authority* ("**EBA**"), del *Financial Stability Board* ("**FSB**") nonché della disciplina regolante la materia delle operazioni con le Parti correlate.

La presente Relazione, approvata con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2017, è composta da due sezioni. La prima, sottoposta all'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 123 *ter* del TUF, è volta ad illustrare la Politica per la Remunerazione per l'esercizio 2017, da adottare per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche oltre che dei "*Risk Taker*", nelle singole voci, indicando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure sottese all'adozione e all'attuazione della politica medesima. Nella seconda sezione, vengono invece illustrati i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2016 delle medesime figure del Gruppo Banca Sistema, suddivisi nominativamente e/o per aggregati.

Nella Relazione sono, inoltre, indicate le eventuali partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le sintesi inerenti le verifiche effettuate dal Comitato per la Remunerazione e dalle Funzioni di *Internal Audit* e *Compliance* in ordine alla conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo vigente.

Con riguardo al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, parte integrante della Politica per la remunerazione 2017, si rinvia ai documenti inerenti il Piano *Stock Grant* 2017-2019,

pubblicati sul sito internet della Banca ([www.bancasistema.it](http://www.bancasistema.it)) e al Documento informativo inerente le modifiche proposte alla convocanda Assemblea.

## 2. Classificazione della Banca

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7, della Circolare 285, in applicazione del criterio di proporzionalità, ogni banca dà attuazione alla normativa in materia di remunerazioni con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta.

In particolare, ai fini della Circolare 285, le banche sono suddivise nelle tre seguenti categorie:

- *“banche di maggiori dimensioni o complessità operative”*: le banche considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 (“RMVU”);<sup>(1)</sup>
- *“banche di minori dimensioni o complessità operativa”*: le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU;
- *“banche intermedie”*: le banche con attivo bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato comprese tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU.

Banca Sistema, avendo un totale attivo notevolmente inferiore a 3,5 miliardi di euro sia a livello individuale, sia a livello consolidato, potrebbe essere considerata come rientrante nella definizione di banche “minori”. Tuttavia, in ragione dello *status* di società quotata e degli orientamenti EBA, si è ritenuto applicare la disciplina riferibile alle banche “intermedie”, Circolare 285, TITOLO IV, Capitolo 2.

---

<sup>(1)</sup> Ai sensi dell'art. 6(4) del RMVU, *“un ente creditizio o società di partecipazione finanziaria o società di partecipazione finanziaria mista non sono considerati meno significativi [...] qualora soddisfino una qualsiasi delle seguenti condizioni:*

*(i) il valore totale delle attività supera i 30 miliardi di EUR;*

*(ii) il rapporto tra le attività totali e il PIL dello Stato membro partecipante in cui sono stabiliti supera il 20 %, a meno che il valore totale delle attività sia inferiore a 5 miliardi di EUR;*

*(iii) in seguito alla notifica dell'autorità nazionale competente secondo cui tale ente riveste un'importanza significativa con riguardo all'economia nazionale, la BCE decide di confermare tale significatività sulla scorta di una sua valutazione approfondita, compreso lo stato patrimoniale, dell'ente creditizio in questione.”*

### SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

#### 1. Mission del Gruppo Banca Sistema e Obiettivi delle Politiche per la Remunerazione

Banca Sistema ha adottato un modello di *business* con l'obiettivo di diventare l'operatore *leader* indipendente nel campo "*specialty finance*", attraverso una strategia orientata alla crescita che faccia leva sulle competenze ed esperienze delle proprie risorse.

La Politica per la remunerazione 2017 - elaborata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema (la "**Capogruppo**" o la "**Banca**") in collaborazione con le diverse funzioni aziendali e con il Comitato per la Remunerazione – ha valenza per l'intero Gruppo Banca Sistema e, in conformità con la *mission* della Banca, con la strategia retributiva del Gruppo consolidata nel corso degli ultimi anni, con le Disposizioni e gli orientamenti EBA, ha l'obiettivo di:

- orientare i comportamenti degli amministratori e dei dipendenti verso le priorità aziendali e del Gruppo, sostenendo la creazione del valore nel medio e lungo periodo;
- attrarre e mantenere personale altamente qualificato;
- motivare il personale, riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale;
- sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti;
- riflettere e promuovere una sana ed efficace gestione della Banca;
- salvaguardare l'equità retributiva interna assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito ed alle responsabilità attribuite;
- perseguire la competitività retributiva esterna;
- assicurare comportamenti coerenti con il codice etico del Gruppo (di seguito il "Codice Etico"), i regolamenti interni del Gruppo e le vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili a Banca Sistema ed al Gruppo.

Da un punto di vista della *governance* la Banca si è dotata, tra l'altro, di apposito *Risk Appetite Framework* – RAF nel quale sono presenti specifici indicatori di *performance* misurati al netto dei rischi.

In particolare, è obiettivo della Banca, il raggiungimento di un equilibrio tra meritocrazia e sostenibilità degli oneri retributivi, attraverso l'allineamento tra gli incentivi ed i risultati di profittabilità del *business* e, quindi, tra l'interesse del *management* e quello degli azionisti, in un'ottica di breve e di medio-lungo periodo basato su una prudente gestione dei rischi aziendali.

## 2. Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione

La formulazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione (di seguito le “**Politiche**”) è avvenuta secondo l’*iter* di seguito descritto, nell’osservanza delle indicazioni contenute nelle Disposizioni e di quanto previsto, in coerenza con le Disposizioni stesse, dallo Statuto di Banca Sistema.

Il processo di formazione delle Politiche prevede il coinvolgimento dei seguenti organi/funzioni aziendali della Banca, in forza delle competenze ed alle responsabilità di seguito indicate:

- Il **Consiglio di Amministrazione** che:
  - elabora, sottopone all’Assemblea dei Soci e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Relazione sulla Remunerazione e le Politiche della Banca;
  - è responsabile della corretta attuazione delle politiche di remunerazione ed assicura che le stesse siano adeguatamente documentate e accessibili da tutti gli interessati all’interno della struttura aziendale;
  - definisce, inoltre, il piano di incentivazione rivolto ai soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante” (cfr. successivo paragrafo 3), nonché a tutti gli altri dipendenti del Gruppo;
  - assicura, inoltre, che le Politiche della Banca siano adeguatamente attuate e allineate al quadro complessivo del governo societario, alla cultura di impresa, alla propensione al rischio, nonché ai processi di *governance* correlati.

Il Consiglio, infine, assicura che il riconoscimento, l’erogazione e la maturazione della remunerazione variabile, ivi compresa l’applicazione di *malus* e di *claw-back*, non pregiudichino, nell’ambito delle politiche del Gruppo, il mantenimento di una solida base di capitale.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Consiglio di Amministrazione si avvale dell’ausilio delle seguenti funzioni aziendali:

- la **Direzione Risorse Umane**, che coordina il processo di definizione delle politiche di remunerazione e contribuisce all’elaborazione delle Politiche fornendo le necessarie informazioni anche con riferimento alla struttura ed ai livelli di remunerazione nonché ai sistemi di incentivazione;

- la **Direzione Rischio**, che è coinvolta nell'individuazione degli eventi potenziali che possono influire sull'attività aziendale, analizzando gli impatti di tali eventi nell'ambito dei limiti di rischio ritenuti accettabili e monitorando periodicamente gli impatti dell'attuazione delle politiche di remunerazione sui profili di rischio del Gruppo. La Direzione Rischio viene invitata alle riunioni del Comitato per la Remunerazione, dedicate alla elaborazione, implementazione e controllo delle Politiche; in particolare garantisce la coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi definite all'interno del RAF. La Direzione Rischio, congiuntamente alla Funzione *Compliance*, fornisce un effettivo contributo, secondo i rispettivi ruoli, alla definizione del "bonus pool", degli indicatori di risultato e delle remunerazioni riconosciute, rappresentando i possibili rilievi in ordine all'impatto sul comportamento del personale e/o sulla rischiosità delle attività intraprese;
- la **Funzione Compliance**, che procede alla verifica *ex ante* della conformità delle Politiche ed effettua, con cadenza annuale, una valutazione di conformità delle Politiche al quadro normativo di riferimento e alla normativa interna, ivi incluso il Codice Etico del Gruppo, in modo da considerare gli aspetti legali e reputazionali. La Funzione *Compliance* porta a conoscenza del Consiglio di Amministrazione eventuali rilievi con un'apposita relazione affinché tale organo ne tenga conto in sede di approvazione, riesame e controllo sulle Politiche;
- la **Funzione Internal Audit**, che, in sede di approvazione ed attuazione delle Politiche, effettua un esame indipendente delle prassi di remunerazione ed incentivazione del personale in conformità alle Disposizioni, agli orientamenti EBA, al fine di verificarne, con frequenza almeno annuale, gli effetti sul profilo di rischio della Banca; verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla presente normativa;
- la **Direzione Centrale Finanza e Amministrazione - Pianificazione Strategica**, che verifica la coerenza con gli obiettivi di medio lungo termine e le strategie della Banca, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria con orientamento al medio-lungo termine;



- **Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari (“Dirigente Preposto“)**, che verifica la corrispondenza e la coerenza delle Politiche con i documenti contabili e societari ed, in particolare, la loro correttezza rispetto al bilancio approvato.
  
- Il **Comitato per la Remunerazione**, composto da tre consiglieri non esecutivi di cui due indipendenti, supporta il Consiglio di Amministrazione nell’esame delle Politiche da sottoporre all’Assemblea dei Soci, anche avvalendosi delle funzioni aziendali sopra menzionate, svolgendo le seguenti attività:
  - ha compiti di proposta sui compensi dei soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante”, nonché degli altri dipendenti;
  - ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del “personale più rilevante”;
  - vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
  - cura la preparazione della documentazione da sottoporre all’organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
  - collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
  - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle Politiche;
  - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull’accertamento delle altre condizioni poste per l’erogazione dei compensi;
  - verifica la necessità di una correzione *ex post* della remunerazione variabile (*malus* e *claw-back*) formulando opportune proposte al Consiglio di Amministrazione;
  - fornisce adeguato riscontro sull’attività svolta agli organi aziendali, compresa l’Assemblea dei Soci, verificando l’adeguatezza delle informazioni da fornire agli azionisti sulle Politiche, in particolare per quanto concerne eventuali proposte di superamento del rapporto 1:1 tra componente fissa e variabile della remunerazione;
  - propone al Consiglio di Amministrazione il coinvolgimento di consulenti esterni esperti in materia di politiche di remunerazione e incentivazione.
  - verifica se la politica di remunerazione in essere sia ancora aggiornata e, se necessario, presenta proposte di modifica.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato per la Remunerazione ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni concernenti il processo decisionale dell'organo amministrativo riguardo l'elaborazione, attuazione, controllo e riesame delle Politiche e delle prassi di remunerazione. Il Comitato dispone, altresì, di adeguate risorse e ha accesso incondizionato a tutte le informazioni e ai dati provenienti dalle funzioni di controllo; interagisce con le predette funzioni di controllo e con le altre funzioni aziendali pertinenti (es. Direzione Risorse Umane, Legale, Finanza e Amministrazione), le cui risorse possono essere chiamate a partecipare alle riunioni del Comitato

Al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione tengano conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, vengono invitati alle riunioni del Comitato per la Remunerazione il Direttore Rischio e il Responsabile *Compliance*.

Per ulteriori informazioni si rinvia alla Relazione Annuale sul Governo societario e gli Assetti proprietari pubblicata sul sito internet della Banca ([www.bancasistema.it](http://www.bancasistema.it)) sezione *Governance*.

- **l'Assemblea dei Soci**

L'Assemblea dei Soci approva:

- le Politiche a favore del "personale più rilevante" e dei dipendenti;
- i compensi spettanti agli organi nominati dalla medesima Assemblea;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ad es. *stock option*, *stock grant*);
- i criteri per l'eventuale determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione (c.d. *golden parachute*);

In sede di approvazione delle Politiche, delibera sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, ma, comunque, non eccedente il limite massimo di 2:1;

Ai sensi del TUF delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della presente Relazione.

- **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo su richiesta del Consiglio di Amministrazione e vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione sulla base della normativa e della regolamentazione vigente al momento della verifica.

- **Comitato Controllo e Rischi**

Il Comitato Controllo e Rischi verifica la coerenza del piano incentivi rispetto al *Risk Appetite Framework* del Gruppo.

- **Consulenti esterni**

Ai fini della definizione delle Politiche di cui alla presente Relazione la Società si è avvalsa del supporto di consulenti esterni (key2people).

Le Politiche sono soggette, con cadenza almeno annuale, ad un riesame: l'attività di riesame e i relativi piani correttivi proposti, approvati ed attuati, vengono documentati attraverso relazioni scritte o processi verbali delle relative riunioni.

### **3. I destinatari delle politiche di remunerazione ed incentivazione**

#### ***Identificazione del personale più rilevante***

Il processo di identificazione del "personale più rilevante" (cioè dei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo) tiene conto di quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 ("**Regulatory Technical Standards**" o "**RTS**").

Per il "personale più rilevante" sono previste regole più stringenti nella strutturazione della remunerazione, affinché si realizzi una piena rispondenza tra la remunerazione e l'andamento economico-finanziario, sia in chiave attuale che prospettica, secondo fattori che tengano conto dei rischi assunti e della sostenibilità nel tempo dei risultati aziendali.

All'interno della categoria del "personale più rilevante" sono ricompresi i Dirigenti con responsabilità strategica, ossia quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della stessa.

L'autovalutazione tesa ad individuare il "personale più rilevante" viene effettuata con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione sulla base di un articolato processo che prevede il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione e delle funzioni di controllo interno.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione:

- approva le linee guida per il processo di identificazione, la riesamina periodicamente ed approva eventuali deroghe e/o modifiche si rendessero necessarie;
- partecipa al processo e lo controlla su base continuativa;
- approva eventuali esclusioni del personale.

Sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi previsti dal Regolamento (UE) n. 604/2014 ("**Regulatory Technical Standards**" o "**RTS**") sono state identificate per l'esercizio 2017, un totale di n. 28 posizioni, attualmente coperte da n. 27 risorse, riepilogate per categoria:

**A. Amministratori con incarichi esecutivi (o comunque facenti parte del Comitato Esecutivo)**

- Amministratori con incarichi esecutivi nella Capogruppo (1 posizione)<sup>2</sup>;

**B. Amministratori non esecutivi**

- Amministratori senza incarichi esecutivi nella Capogruppo (8 posizioni);

**C. Responsabili delle principali funzioni aziendali**

- Direzione Commerciale (1 posizione);
- Direzione *Collection* (1 posizione);
- Direzione Centrale Finanza e Amministrazione (2 posizioni);
- Direzione Commerciale *Factoring* (2 posizioni);
- Direzione Legale e Affari Societari (1 posizione);
- Direzione Centrale *Operation* (2 posizioni);
- Direzione *Underwriting* (1 posizione);

**D. Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo**

- Direzione *Internal Audit* (1 posizione);
- Direzione Risorse Umane (1 posizione);
- Direzione Rischio (1 posizione);

---

<sup>2</sup> L'Amministratore Delegato riveste anche il ruolo di Direttore Generale.

- Dirigente Preposto (1 posizione);
- Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio (1 posizione);

### E. Altri “Risk Takers”

- Funzione Tesoreria (1 posizione);
- Funzione di *Investor Relations* (1 posizione)
- *Chief of Staff* (1 posizione)
- Direzione *Marketing* e Comunicazione (1 posizione)

## 4. Obblighi di Informativa

In merito alle politiche e alle prassi di remunerazione del “personale più rilevante”, la Banca pubblica sul proprio sito *web* una serie di informazioni ai sensi dell’art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (“CRR”) e in linea con gli orientamenti EBA, tra cui:

- informazioni relative al processo decisionale seguito per definire le Politiche;
- informazioni sul collegamento tra remunerazione e *performance*;
- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* e l’aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- i rapporti tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- informazioni sui criteri di valutazione delle *performance* in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell’Amministratore Delegato.

Fermi gli obblighi informativi di cui alla presente Relazione, la Banca pubblica altresì sul proprio sito *web* le informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni, unitamente alle altre informazioni in materia di governo societario previste dal Titolo IV, Sezione VII, Capitolo 1, paragrafo 1 della Circolare 285.

## 5. La Struttura della Remunerazione del Gruppo

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Cap. 2, Sezione I, Par. 3, delle Disposizioni,

- (i) per remunerazione si intende: “ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una

*politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi”;*

- (ii) per remunerazione variabile si intende: *“(i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; (ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. golden parachutes)”.*

### **5.1 Principi generali**

La remunerazione del personale del Gruppo, come si dirà meglio in seguito, è formata da una componente fissa, prevista per tutti i livelli di responsabilità e da una componente variabile, prevista in ogni caso per i soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante”.

La Banca non prevede benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni su compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.

#### **5.1.1. Componente fissa**

La componente fissa è determinata in modo tale da remunerare in modo competitivo nel mercato le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, si da garantire la necessaria continuità nella struttura.

La componente fissa è composta dalla retribuzione annua lorda, aggiornata sulla base di criteri meritocratici oltre che dell'applicazione dei contratti di categoria.

La componente fissa:

- è prevista per tutti i livelli di responsabilità;
- è basata sulle competenze tecniche, professionali e manageriali del personale ed alla responsabilità a ciascuno attribuita ed è costantemente monitorata per verificarne l'equità, interna ed esterna rispetto al contesto di mercato, anche con l'ausilio di valutazioni elaborate da consulenti indipendenti scelti dalla Capogruppo; la Banca applica il CCNL per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle Imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali e il CCNL per i Dirigenti dipendenti dalle Imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali.
- è improntata sulla base del criterio della sostenibilità.

#### **5.1.2. Componente variabile**

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato le presenti Politiche unitamente al sistema di incentivi a lungo termine per gli esercizi 2017-2019, *Long Term Incentive Plan* (di seguito anche “**LTIP**”).

La componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* corretti per il rischio e allineati al RAF. L'ammontare complessivo si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi. La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e distribuzione, dei rischi e dei risultati della Banca e del Gruppo nel suo complesso, di quelli delle singole *business unit* e, se del caso, individuali.

La disciplina della componente variabile della remunerazione si applica, ai sensi delle Politiche, alla remunerazione variabile del “personale più rilevante”. Eventuali *bonus* riconosciuti anche ad altri dipendenti, possono essere erogati entro i limiti del “*bonus pool*” e a condizione che siano raggiunti gli obiettivi aziendali di cui *infra* e nel rispetto delle altre previsioni delle Politiche.

La componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* corretti per il rischio e allineati al RAF approvato dal Consiglio di Amministrazione ogni anno.

La componente variabile è condizionata al raggiungimento di obiettivi sia aziendali, sia individuali. Al raggiungimento di determinati obiettivi (aziendali e individuali, differenziati per fasce di beneficiari), i destinatari del LTIP maturano il diritto a ricevere una remunerazione variabile costituita in parte da *cash* e in parte da azioni della Banca (“*Bonus*”).

Per assicurare la sostenibilità finanziaria del LTIP e garantire un livello di patrimonializzazione della Banca adeguato, l'ammontare complessivo dei Bonus erogabili alla totalità dei dipendenti e del “personale più rilevante” non può eccedere l'ammontare del “*bonus pool*”, determinato ogni anno dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il Direttore Finanza e Amministrazione, il Dirigente Preposto, il Direttore Rischio, il Responsabile *Compliance*.

La proposta dell'Amministratore Delegato è valutata dal Comitato per la Remunerazione che formula il proprio parere al Consiglio di Amministrazione.

La determinazione dell'entità del “*bonus pool*” si basa sulla previsione di risultati effettivi e duraturi in termini di *performance* aziendale, tenuto conto degli obiettivi fissati dal piano industriale approvato dal Consiglio d'Amministrazione e declinati nei budget annuali nonché dal RAF. Condizione per la distribuzione del “*bonus pool*” è il raggiungimento di un utile lordo positivo, intendendo per “utile lordo” l'utile lordo non normalizzato così come presentato al Consiglio di

Amministrazione della Banca nella Relazione sulla Gestione (di seguito “Utile Lordo”): in caso contrario non sarà possibile distribuire nessun Bonus.

Ai fini della distribuzione del Bonus, la Banca ha individuato per il triennio 2017-2019 i seguenti criteri di accesso (*Key Risk Indicator*, di seguito, “**KRI**”) previsti nel RAF dell’anno di riferimento, di peso eguale tra loro:

- **Common Equity Tier 1 ratio (CET1)**
- **Liquidity Coverage Ratio (LCR)**

In caso di mancato raggiungimento della soglia di primo livello indicata nel RAF anche di uno solo dei predetti 2 KRI, la Banca non eroga alcun Bonus.

Il “*bonus pool*” annuale è determinato in misura percentuale dell’Utile Lordo (in ogni caso non superiore al 10%) previsto a *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca. Il “*bonus pool*” annuale è approvato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all’approvazione del *budget* annuale.

La quantificazione del “*bonus pool*” è, peraltro, soggetta a un fattore di correzione in funzione del livello del *Return on Risk Adjusted Capital* (di seguito “**Rorac**”) previsto nel RAF dell’anno precedente:

- nel caso il Rorac realizzato nell’anno superi la soglia di primo livello, così come identificato nel RAF, il “*bonus pool*” è erogato in misura pari al 100%;
- nel caso il Rorac realizzato si collochi tra la soglia di primo e di secondo livello, il “*bonus pool*” è erogato nella misura dell’80%.
- nel caso il Rorac realizzato risulti inferiore alla soglia di secondo livello, come previsto dal RAF, il Consiglio di Amministrazione della Banca non delibera alcuna distribuzione dei Bonus.

In caso di riduzione del “*bonus pool*” secondo i criteri precedentemente espressi, i bonus individuali di cui all’Allegato 1, saranno ridotti in proporzione a tutti i Beneficiari.

Gli Organi sociali e i dipendenti godono di alcuni *benefit* non monetari, con diverso peso in funzione del ruolo aziendale e del servizio. In particolare si tratta di polizza sanitaria, autovettura aziendale e *flexible benefits*.

La previsione di attribuzione di *benefits* nel 2017 e sintetizzabile nei seguenti termini:



- Polizza sanitaria a tutto il personale dipendente.
- Autovettura aziendale per i dirigenti e il personale con ruoli commerciali.
- *Flexible benefits* per i dirigenti e i quadri aziendali. Banca Sistema ha introdotto un Piano *Benefit* la cui finalità è quella di supportare i propri lavoratori e le loro famiglie nelle attività sociali e culturali, nel trasporto pubblico, nello sviluppo formativo e nelle spese scolastiche dei propri figli. Tale piano riguarda dirigenti e quadri aziendali, vale a dire circa metà dei dipendenti del Gruppo.

Per i membri del Consiglio d'Amministrazione è prevista, a partire dall'anno 2016, una polizza sanitaria, che prevede le stesse condizioni per tutti i membri, analoga a quella stipulata per i dipendenti della Banca.

### **5.1.3. Rapporto tra la componente fissa e componente variabile**

Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione è puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie del personale.

Di regola, la componente variabile della remunerazione non può superare il 100% della componente fissa (rapporto di 1:1). Tuttavia, come consentito dalla normativa applicabile e dallo Statuto della Banca, il Consiglio di Amministrazione può proporre all'Assemblea dei Soci, per uno o più membri del personale più rilevante, una remunerazione variabile superiore al 100% ma, comunque, non eccedente il 200% di quella fissa (rapporto 2:1); questo però in casi eccezionali e con una chiara indicazione delle ragioni sottostanti a tale superamento, nonché delle implicazioni, anche prospettive, sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

Ai sensi delle Disposizioni, la possibilità per la Banca di adottare, in relazione alle Politiche 2017, il limite di 2:1 al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione è sottoposta all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci con le maggioranze qualificate previste dalla normativa applicabile (2/3 del capitale sociale rappresentato in Assemblea se l'Assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale; ovvero, 3/4 del capitale sociale rappresentato in assemblea qualunque sia il capitale sociale con cui l'Assemblea è costituita).

### **5.1.4. Destinatari del LTIP**

Sulla base del peso dello specifico ruolo nell'ambito dell'organizzazione aziendale e dell'influenza sui livelli di rischio e sui risultati aziendali, sono stati individuati 15 ruoli organizzativi suddivisi in 3 categorie di Destinatari (suddivisi in fasce da 1 a 3 della **Tabella "A"** che segue)

<b>Business</b>	<b>Ruoli</b>	<b>n. totale</b>
<b><i>Fascia 1</i></b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1
<b><i>Fascia 2</i></b>	Direttore Collection Direttore Commerciale Direttore legale e Affari Societari Direttore Operativo Vice Direttore Commerciale Direttore Tesoreria	6
<b><i>Fascia 3</i></b>	Commerciale Factoring Chief of Staff Investor Relator Direttore Amministrazione e Vigilanza Direttore Underwriting Responsabile Pricing and Structuring Direttore Middle Office Responsabile IT	8
	<b>Totale</b>	<b>15</b>

Nel triennio 2017-2019 la remunerazione variabile sarà corrisposta a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio come segue:

- per importi inferiori ad euro 20.000,00 l'intera remunerazione variabile sarà corrisposta *up-front* in denaro;
- per importi compresi tra euro 20.000,00 ed euro 50.000,00 la remunerazione variabile sarà corrisposta per il 50% *up-front* in danaro, per il restante 50% sarà differita e sarà corrisposta in azioni della Banca alla fine del periodo di differimento di 3 anni;
- per importi superiori a euro 50.000,00 la remunerazione variabile sarà corrisposta per il 60% *up-front* (di cui il 50% in danaro e il 50% in azioni della Banca); il restante 40% sarà differito e sarà corrisposto alla fine del periodo di differimento di 3 anni per un importo pari al 50% in danaro e per il restante 50% in azioni della Banca.

Ai fini del calcolo delle azioni della Banca da attribuire e della disciplina inerente l'assegnazione, si rinvia al Documento Informativo relativo al Piano di Stock Grant 2017-2019 pubblicato sul sito internet [www.bancasistema.it](http://www.bancasistema.it) alla sezione *Governance*.

### ***Vesting***

L'arco temporale complessivo del LTIP è 6 anni, in quanto una parte differita dei Bonus sarà erogata nel corso del triennio 2020-2022 secondo quanto previsto dalle Politiche.

### ***Retention***

Il periodo di *retention* (divieto di compiere atti dispositivi) delle azioni della Banca assegnate in via differita viene fissato in 12 mesi.

### ***Malus***

Al fine di consentire l'adozione di idonei meccanismi di correzione *ex post*, la Banca potrà, durante il periodo di differimento della remunerazione variabile, sia per la parte in denaro sia per quella da erogare in azioni della Banca, applicare una riduzione o l'azzeramento dell'importo della parte differita per tener conto della *performance* dell'intero triennio, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e/o dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca ovvero per tener conto di nuove situazioni inattese / eventi straordinari (es. nuovi rischi, perdite inattese) ovvero di comportamenti individuali (*malus*).

L'entità della riduzione (ovvero l'azzeramento) della parte differita della remunerazione variabile è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il meccanismo del *malus* trova applicazione, in particolare, nel caso in cui nel triennio la media degli obiettivi individuali conseguiti sia inferiore al 75% della media degli obiettivi *target* individuati ai sensi della presente Politica.

### ***Claw Back***

Premesso che il mancato raggiungimento di un Utile Lordo positivo non dà accesso al sistema di incentivi per nessun componente del personale, non solo a quello più rilevante, sono soggetti a *claw back* (obbligo di restituzione degli incentivi pagati o mancato pagamento degli incentivi riconosciuti) gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai componenti del personale che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

In tal caso il Consiglio di Amministrazione delibera in ordine all'applicazione del meccanismo di *claw back*.

## 5.2 La struttura della remunerazione degli organi amministrativi

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema è determinata dall'Assemblea dei Soci.

Essa consiste in un importo annuale fisso per ciascun Consigliere, il cui ammontare è differenziato tra Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Consiglieri sulla base della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione.

Ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione percepirà un emolumento annuale fisso aggiuntivo in relazione alla partecipazione a ciascun Comitato interno, unitamente al rimborso delle spese, debitamente documentate, sostenute in ragione degli incarichi assunti.

L'ammontare del compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in coerenza con il ruolo attribuito, è determinato *ex ante* in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato, su determinazione del Consiglio di amministrazione.

Le remunerazioni dei dipendenti che dovessero ricoprire cariche consiliari in società del Gruppo o altri incarichi operativi sono comprese nella remunerazione percepita dagli stessi come dipendenti del Gruppo.

L'Amministratore Delegato riceve un compenso determinato dal Consiglio d'Amministrazione; inoltre, in qualità di Direttore Generale, e quindi di dipendente della Banca, riceve una remunerazione annua lorda, sempre determinata dal Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile della remunerazione eventualmente attribuita all'Amministratore Delegato è soggetta, oltre che alle regole dettate in tema di "*bonus pool*", alle previsioni di cui all'Allegato 1.

Per i Consiglieri non esecutivi non sono previsti meccanismi di incentivazione. Ove stabiliti, essi rappresenterebbero una parte non significativa della remunerazione,

Alla fine del triennio verrà effettuata una valutazione complessiva della *performance* triennale che consentirà l'erogazione dei bonus differiti.

Banca Sistema ha stipulato con l'Amministratore Delegato, nella sua funzioni di Direttore Generale, un patto di non concorrenza ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.2125 del Codice civile. Il corrispettivo per l'impegno di non concorrenza assunto è concordato per ognuno dei tre anni successivi alla cessazione del rapporto nella misura del 25% della retribuzione annua lorda percepita nell'ultimo anno di prestatato servizio e dei *flexible benefit* eventualmente goduti. Il corrispettivo è differito, in quanto erogato entro la fine del mese antecedente all'ultimo mese di vigenza dell'obbligo di non concorrenza (vale a dire alla fine dei tre anni di limitazione della concorrenza) calcolato a partire dalla cessazione del rapporto di lavoro <sup>(3)</sup>. La violazione del predetto obbligo comporterà per l'Amministratore Delegato l'obbligo di immediata restituzione di un importo equivalente al costo complessivo sostenuto da Banca Sistema per la corresponsione del corrispettivo per l'obbligo di non concorrenza nonché, ai sensi degli articoli 1382 e seguenti del Codice Civile, l'obbligo di immediata corresponsione dell'importo netto equivalente al 35% della retribuzione lorda annuale relativa all'ultimo anno di prestatato servizio comprensiva dei *flexible benefit*, a titolo di penale convenzionale. Peraltro, a fronte della violazione degli ulteriori obblighi assunti nel patto (di informazione, di riservatezza, del divieto di storno di dipendenti) il medesimo, ai sensi degli articoli 1382 e seguenti del Codice Civile, dovrà corrispondere alla Banca, per ciascuna violazione, a titolo di penale contrattuale, l'importo netto equivalente al 20% della retribuzione lorda annuale relativa all'ultimo anno di mandato, comprensiva dei *flexible benefit*.

### **5.3 La struttura della remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale**

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina, per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

Il Presidente del Collegio Sindacale fa parte dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 e quindi percepisce l'emolumento per questa carica.

Sono precluse forme di remunerazione variabile per i membri del Collegio Sindacale.

### **5.4 La struttura della remunerazione dei dipendenti, in particolare, quelli ricompresi tra il personale più rilevante**

---

<sup>(3)</sup> La Banca si riserva la facoltà di corrispondere agli aventi diritto anticipi di importo limitato sul corrispettivo pattuito, in ogni caso, inferiori al 50% del corrispettivo per la non concorrenza previsto nei singoli patti.

La remunerazione dei dipendenti ricompresi tra il “personale più rilevante” viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione che, definisce il piano di incentivazione rivolto a tali soggetti nonché a tutti gli altri dipendenti del Gruppo.

Il Comitato per la Remunerazione ha compiti di proposta sui compensi dei soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante”, nonché degli altri dipendenti; inoltre ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del “personale più rilevante”.

### *i. Componente fissa*

La componente fissa della remunerazione di tutti i dipendenti della Banca e del Gruppo segue le norme del CCNL applicabile e, per quelli delle società estere del Gruppo, la normativa applicabile nella giurisdizione in cui prestano la loro attività lavorativa.

La componente fissa, di norma prevalente sulla parte variabile, remunera le competenze e le responsabilità connesse al ruolo ricoperto, privilegiando le capacità professionali e le esperienze, oltre all’impegno profuso.

### *ii. Componente variabile*

La componente variabile della remunerazione eventualmente attribuita ai dipendenti ricompresi tra “il personale più rilevante” è soggetta alle regole di cui all’Allegato 1 alla presente Relazione.

Alla fine del triennio verrà effettuata una valutazione complessiva della *performance* triennale che consentirà l’erogazione dei bonus differiti.

Ai dipendenti non compresi tra “il personale più rilevante” può essere assegnato un Bonus in danaro di importo limitato.

Ai fini dell’attribuzione di azioni in base al “**Piano di Stock Grant 2017-2019**” predisposto dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci, si rinvia al documento informativo ed alla Relazione illustrativa pubblicati sul sito internet della Banca ([www.bancasistema.it](http://www.bancasistema.it)).

L’importo massimo del Bonus erogabile (sia in denaro, sia in azioni) è comunicato a ciascun beneficiario tramite apposita lettera (la “**Lettera di Attribuzione**” entro 60 giorni dall’approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2017. La suddetta lettera indica, tra l’altro, (i) l’importo corrisposto per cassa relativo all’esercizio di riferimento; (ii) il numero di azioni attribuite alle condizioni di cui al Piano di *Stock Grant* 2017-2019, consultabile sul sito internet della Banca ([www.bancasistema.it](http://www.bancasistema.it)) nella sezione *Governance*.

Nel 2015 sono stati, inoltre, sottoscritti dalla Banca 35 patti di non concorrenza con tutti i dirigenti della Banca, con gli appartenenti alle funzioni commerciali e con dipendenti che occupano posizioni chiave i cui corrispettivi, dal 2017, sono differiti con le medesime modalità previste per l'Amministratore Delegato meglio descritte nella Sezione II.

### **5.5 Compensi componenti delle funzioni aziendali di controllo**

Per gli appartenenti alle funzioni aziendali di controllo (ivi inclusa la Direzione Risorse Umane e il Dirigente Preposto), l'attribuzione del Bonus dipende dal raggiungimento di obiettivi esclusivamente qualitativi delle funzioni medesime (obiettivi di controllo) quali, ad esempio, il rispetto degli obiettivi e adempimenti del piano di lavoro 2016 come approvati dal Consiglio d'Amministrazione e la puntualità e precisione nella reportistica a favore degli Organi Aziendali non collegati in alcun modo ai risultati economici della Banca. In particolare, l'attribuzione del Bonus è indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo. Inoltre, tali soggetti partecipano al Piano di *Stock Grant* 2017-2019, ma senza che venga applicato il meccanismo di correzione dei bonus in funzione dei risultati economici aziendali mentre rimangono valide le altre condizioni di *malus* (*CET1Ratio* ed *LCR*).

La parte variabile della remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo non può superare il limite di 1/3 (un terzo) della parte fissa.

In Banca rientrano tra le funzioni di controllo:

- Direttore Finanziario, in quanto Dirigente Preposto
- Direttore *Internal Audit*
- Direttore HR
- Direttore Rischio
- Responsabile *Compliance* e Antiriciclaggio.

### **6. Regole particolari applicabili alla parte differita del bonus discrezionale in presenza di eventi straordinari**

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regolano i rapporti tra la Banca ed i beneficiari dei Bonus al ricorrere di determinati eventi.

### **6.1 Licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale**

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Banca, a seguito di recesso esercitato per qualsivoglia motivo da parte della Banca ovvero di dimissioni in ipotesi diverse da quelle di pensionamento e invalidità, il beneficiario decadrà dal diritto di ottenere l'effettiva corresponsione della parte differita del Bonus alla data di cessazione del rapporto di lavoro, fatta salva diversa delibera, adeguatamente giustificata, del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

È in ogni caso espressamente esclusa qualsivoglia corresponsione nel corso del periodo di preavviso, che sia o meno lavorato.

Il beneficiario non avrà diritto alcuno ad essere indennizzato e/o risarcito dalla Banca a qualsivoglia titolo e per qualsivoglia ragione in relazione alla decadenza dal diritto di ottenere la corresponsione del Bonus ai sensi di quanto precede.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il beneficiario potrà avere diritto ad ottenere il Bonus applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali ed individuali preventivamente determinati. La corresponsione dell'intero importo all'interessato è approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

### **6.2 Pensionamento – Invalidità**

Qualora il beneficiario acceda ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o invalidità permanente che conseguentemente comporti la cessazione del rapporto di lavoro, troveranno applicazione le regole previste nel caso di risoluzione consensuale del rapporto.

### **6.3. Morte**

In caso di morte del beneficiario, gli eredi, dall'apertura della successione, hanno diritto a richiedere il Bonus (già maturato e non distribuito) spettante al beneficiario stesso nei termini di prescrizione del diritto.

## **7. Piani basati su strumenti finanziari**

Nell'ottica di allineamento degli interessi del *management*, dei dipendenti e degli azionisti nel medio-lungo periodo, la Banca propone l'adozione del Piano di *Stock Grant* di cui al successivo punto.

### **7.1 Piano di Stock Grant**



L'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2016 ha deliberato l'aumento di capitale a servizio del Piano di *Stock Grant* 2016-2019 delegando il Consiglio di Amministrazione della Banca ad emettere le relative azioni, nel rispetto di tutte le norme applicabili, secondo le modalità stabilite dagli organi sociali competenti, nonché di deliberare in merito all'esecuzione del Piano negli esercizi successivi.

Le modifiche del Piano di *Stock Grant* 2017-2019 (di seguito anche il "Piano"), avente ad oggetto l'attribuzione gratuita di azioni subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali ed individuali di cui all'Allegato 1 alla presente Relazione sono sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. Si rinvia, quindi, in proposito al Documento Informativo e alla Relazione illustrativa pubblicati ai fini della convocanda Assemblea dei Soci e sul sito web [www.bancasistema.it](http://www.bancasistema.it) alla sezione *Governance*.

Le azioni oggetto di attribuzione potranno essere rinvenute, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, anche tramite l'attribuzione di azioni eventualmente acquistate e/o detenute da Banca Sistema.

I Beneficiari del Piano sono i Dirigenti con Responsabilità Strategica e gli altri soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante" di cui all'articolo 3, Sezione I, della presente Relazione.

A parziale deroga a quanto sopra specificato, in conformità alle Politiche di Remunerazione 2017, per il personale delle funzioni di controllo (ivi inclusa la Direzione Risorse Umane e il Dirigente Preposto), l'attribuzione gratuita delle azioni dipende dal raggiungimento di obiettivi esclusivamente qualitativi, non collegati in alcun modo ai risultati economici della Società. Si precisa, in particolare, che nei confronti di detti soggetti non trova applicazione il meccanismo di correzione del Bonus in funzione dei risultati aziendali.

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, il Piano prevede un periodo di *retention* la cui durata, declinata diversamente per ciascun ciclo del *Piano di Stock Grant* 2017-2019, decorre dalla data relativa all'esercizio del ciclo corrispondente.

Con riferimento a ciascun ciclo, l'attribuzione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* e di patrimonializzazione relativi ai seguenti indicatori:

- **Common Equity Tier 1 ratio ("CET1")**

## – Liquidity Coverage Ratio (“LCR”)

La verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* e di patrimonializzazione relativi ai suddetti indicatori è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sulla base dei livelli *target* stabiliti nel RAF in coerenza con gli obiettivi declinati nel *budget* applicabile al periodo di riferimento.

Nel caso in cui gli obiettivi di patrimonializzazione e liquidità siano inferiori ai *target* minimi regolamentari i beneficiari non avranno diritto a ricevere la quota del Bonus dell'esercizio sociale di riferimento.

## 8. Modifiche rispetto alla Politica per la Remunerazione approvata per l'esercizio al 31 dicembre 2016

Le principali modifiche rispetto alla politica per la remunerazione adottata per l'esercizio 2016 riguardano:

- l'aggiornamento della categoria del “personale più rilevante”, con l'individuazione di nuovi responsabili delle principali funzioni aziendali rientranti nella suddetta categoria;
- un maggior dettaglio sulle condizioni di *malus* e l'inserimento di quelle di *claw back* sulle componenti variabili della remunerazione;
- la modifica dei *Key Risk Indicator* quali criteri di accesso alla remunerazione variabile, con eliminazione del Rorac;
- l'inserimento del Rorac, previsto nel RAF dell'anno precedente, quale fattore di correzione nella quantificazione del *bonus pool* da erogare;
- la modifica al Piano di *Stock Grant* 2016-2019;
- la modifica del sistema di differimento e della composizione della remunerazione variabile attraverso il *Long Term Incentive Plan* 2017-2019. Le Politiche 2016, infatti, prevedevano che il Bonus per i Dirigenti con responsabilità strategica e per il “personale più rilevante” consistesse in una parte in denaro (70%) e in parte in azioni della Banca (30%). Il Bonus era erogato in parte *up-front* (70%) e in parte con differimento (30%) se il Bonus stesso avesse superato il 20% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) o 50.000 Euro. Nel caso il Bonus risultasse inferiore al 20% della RAL o comunque di importo inferiore ai 50.000 euro, ma pari o superiore a 20.000, il Bonus stesso sarebbe consistito esclusivamente in denaro e la corrisponsione sarebbe avvenuta in parte *up-front* (70%) e in parte con differimento (30%). Nel caso il Bonus risultasse inferiore a 20.000 euro, sarebbe consistito esclusivamente in denaro e la corrisponsione sarebbe stata effettuata integralmente *up-front*.

Le attuali Politiche invece – come specificato al punto 5.1.4 della presente Relazione – prevedono che la remunerazione variabile sia corrisposta a seguito dell’approvazione del bilancio di esercizio come segue:

- per importi inferiori ad euro 20.000,00 l’intera remunerazione variabile sarà corrisposta *up-front* in denaro;
- “per importi compresi tra euro 20.000,00 ed euro 50.000,00 la remunerazione variabile sarà corrisposta per il 50% *up-front* in danaro, per il restante 50% sarà differita e sarà corrisposta in azioni della Banca alla fine del periodo di differimento di 3 anni;
- per importi superiori a euro 50.000,00 la remunerazione variabile sarà corrisposta per il 60% *up-front* (di cui il 50% in danaro e il 50% in azioni della Banca); il restante 40% sarà differito e sarà corrisposto alla fine del periodo di differimento di 3 anni per un importo pari al 50% in danaro e per il restante 50% in azioni della Banca”.

Le Politiche di Remunerazione 2017 hanno mantenuto il meccanismo di differimento adottato con l’attuazione Piano di *Stock Grant* (riferito al periodo 2016-2019) sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci del 28 aprile 2016

## SEZIONE II – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE 2016

### 1. Considerazioni Generali

Si forniscono di seguito informazioni in ordine all’attuazione della politica per la remunerazione relativa all’esercizio 2016 (di seguito anche “Politica 2016”) illustrando analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Banca e da sue controllate o collegate, segnalando componenti dei compensi riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello in riferimento ed i compensi da corrispondere in uno più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio in riferimento.

Secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, l’attribuzione dei compensi di cui all’esame analitico che segue è risultata coerente con la Politica sulla Remunerazione 2016, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2016, e secondo quanto stabilito dalle delibere assembleari in data 28 aprile 2016.

### 2. Informazioni sulla remunerazione per ruolo e funzioni

Le Politiche per la Remunerazione 2016 del Gruppo sono state illustrate e sottoposte ad approvazione nel corso dell'Assemblea del 28 aprile 2016 della Banca in conformità con le vigenti previsioni statutarie e in ossequio alla normativa vigente al momento della loro approvazione.

La disciplina delle politiche di remunerazione annuali del Gruppo, formalizzate nel "Documento sulle Politiche di Remunerazione" e nel "Piano di Incentivazione", portati all'attenzione del Comitato Nomine e Remunerazione, del Comitato Esecutivo, del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci della Banca hanno comportato le seguenti attività.

Nell'anno 2016 è stata corrisposta la parte fissa del trattamento economico ad amministratori e dipendenti secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione 2016 e nel rispetto dei Contratti Collettivi del Lavoro applicati.

Nell'esercizio 2016 è stata erogata una componente variabile pari a euro 361.200,00 per il personale rilevante e complessivamente di Euro 848.000,00.

Come precisato al punto 5.1, a Banca Sistema non prevede benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni su compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.

Per quanto concerne i benefici non monetari si rinvia al punto 5.1.1 della presente Relazione.

### **Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale**

Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione ed i sindaci, si forniscono le seguenti informazioni sulle voci che compongono la remunerazione e che vengono successivamente sintetizzate nella Tabella 1.

Il compenso percepito - per l'esercizio 2016 - dagli attuali membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato sulla base della delibera assembleare del 27 novembre 2015, che ha stabilito un compenso annuo per ciascun consigliere pari ad Euro 30.000,00 (trentamila).

Il compenso per la partecipazione ai Comitati è illustrato nella tabella 1, "Compensi per partecipazione ai comitati" ed viene erogato come segue:

- Comitato Esecutivo: Euro 18.000 annui (abolito il 4 luglio 2016);
- Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi e Parti Correlate: Euro 15.000;
- Comitato per la Remunerazione: Euro 5.000;
- Comitato per le Nomine: Euro 5.000;
- Comitato Etico; Euro 5.000;

- Organismo di Vigilanza 231: Euro 15.000.

Al 31 dicembre 2016 i Consiglieri nominati dall'Assemblea dei Soci del 27 novembre 2015, hanno percepito complessivi Euro 643.700.

Il compenso dei componenti il **Collegio Sindacale** è stato stabilito dall'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2014 nella misura di Euro 40.000 per il Presidente e Euro 24.000 per i Sindaci Effettivi.

### **Presidente e Amministratore Delegato**

Il 27 novembre 2015, a seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata fissata per Euro 150.000 euro comprensivi delle partecipazioni ai Comitati, in funzione del maggiore impegno richiesto al Presidente stesso per le accresciute dimensioni della Banca e per la nuova situazione di società quotata. In particolare Il Presidente favorisce la dialettica interna al Consiglio stesso; in coerenza con i compiti che gli sono stati assegnati dal Codice Civile n. 2381, 1° comma, promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario e, ponendosi come interlocutore degli organi interni di controllo e dei Comitati Endoconsiliari, assicura il bilanciamento dei poteri tra le diverse Funzioni.

L'Amministratore Delegato, che ricopre anche la carica di Direttore Generale – per l'esercizio 2016 – ha ricevuto un compenso complessivo di Euro 175.000,00 comprensivo della sua partecipazione ai comitati ed in qualità di Direttore Generale della Banca una RAL di Euro 326.000,00.

I compensi stabiliti dalla delibera assembleare del 27 novembre 2015 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per i Consiglieri, per i componenti dei comitati interni e per i membri del Collegio Sindacale corrispondono a quanto liquidato nel corso dell'esercizio 2016 per l'attività svolta, senza alcun meccanismo di incentivazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato, come evidenziato dalla Tabella 1.

Banca Sistema ha stipulato con l'Amministratore Delegato, nella sua funzione di Direttore Generale, un patto di non concorrenza ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.2125 del Codice civile, sostituito dal 2017 con l'accordo di cui al precedente paragrafo 5.4. Nel 2016, sulla base del precedente patto, è stato corrisposto anticipatamente l'importo indicato nella Tabella 4 (ex art 450 CRR – comma 1 g), di seguito allegata.

### **Personale più rilevante**

La remunerazione del personale più rilevante si compone di una retribuzione annua onnicomprensiva (RAL) erogata durante l'anno 2016 nel rispetto dei Contratti Collettivi del Lavoro applicati e da una parte variabile come definito dalle Politiche di Remunerazione 2016.

La parte fissa della remunerazione è stata erogata secondo le consuete modalità contrattuali (mensilmente).

La parte variabile è soggetta al processo di verifica e di valutazione come descritto nelle Politiche di Remunerazione 2016.

Come specificato nella Sezione I della presente Relazione, nel 2015 sono stati, inoltre, sottoscritti dalla Banca 35 patti di non concorrenza con tutti i dirigenti aziendali, con gli appartenenti alle funzioni commerciali e con dipendenti che occupano posizioni chiave i cui corrispettivi, dal 2017 sono differiti con le medesime modalità previste per l'Amministratore Delegato meglio descritte al precedente punto.

Nel corso dell'esercizio 2016 non sono state applicate clausole di *malus*.

### **3. Piani basati su strumenti finanziari**

Per quanto concerne il Piano di *Stock Grant* e gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito del predetto Piano, si rinvia al punto 6 della presente Relazione ed al Documento Informativo consultabile sul sito internet [www.bancasistema.it](http://www.bancasistema.it) alla sezione *Governance*.

### **4. Tabelle**

Si allegano le tabelle, redatte ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7 *bis* e *ter* del Regolamento Emittenti e, precisamente:

Tabella 1 Schema 7 *bis* – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche;

Si allegano inoltre le seguenti tabelle redatte ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia e dell'articolo 450 CRR:

Tabella 4 (ex art 450 CRR – comma 1 g) – Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di business;

Tabella 5 (ex art 450 CRR – comma 1 h) - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente

Non vi sono persone che, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2016, hanno ricevuto remunerazioni fisse pari o superiori a 1 milione di Euro.

### **Funzione di *Internal Audit***

La Funzione di *Internal Audit* ha effettuato le attività di controllo in ordine a:

- la coerenza della determinazione della componente variabile della retribuzione per l'esercizio 2016 con le indicazioni contenute nel Documento sulle Politiche di Remunerazione approvato dall'Assemblea dei Soci della Banca il 26 aprile 2016;
- il procedimento inerente l'identificazione, la valutazione e l'assegnazione della componente variabile maturata sulla base della Politica 2015, che è stata erogata con la retribuzione del mese di maggio 2016 a conclusione dell'iter deliberativo previsto e secondo le modalità stabilite dalle Politiche di Remunerazione 2015.

La parte variabile delle funzioni di controllo interno (*Rischio*, *Compliance* e *Internal Audit*) non ha superato il limite del 1/3 della RAL e i meccanismi di incentivazione previsti sono indipendenti dai risultati economici della Banca e dalle aree soggette al loro controllo.

Dalle verifiche svolte dalla Funzione, la stessa ha ritenuto che le Politiche di Remunerazione del Gruppo per l'esercizio 2015 siano state correttamente applicate nel corso dell'esercizio 2016.

### **Direzione Rischio**

La Direzione Rischio ha verificato la conformità della Politica 2016 alle Disposizioni e alle norme di vigilanza applicabili nella Banca.

### **Direzione Centrale Finanza e Amministrazione – Pianificazione strategica**

Ha verificato la coerenza con gli obiettivi di medio lungo termine e le strategie della Banca, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria con orientamento al medio-lungo termine.

### **Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari**

Ha verificato la corrispondenza e la coerenza delle politiche di remunerazione con i documenti contabili e societari la loro correttezza con le singole poste del bilancio approvato.

### **Il Comitato per la Remunerazione**

L'attuale Comitato per la Remunerazione è composto da tre consiglieri non esecutivi di cui due indipendenti

Il Comitato è attualmente composto dal:

- Prof. Giorgio Barba Navaretti (Amministratore e Consigliere Indipendente)
- Dott. Andrea Zappia (Amministratore e Consigliere indipendente)
- Prof. Giovanni Puglisi (Amministratore non esecutivo).

Nel corso dell'esercizio 2016 il **Comitato per la Remunerazione** si è riunito 6 volte e le riunioni hanno avuto una durata media di circa 1,5 ore.

Durante le predette riunioni il Comitato:

- ha presentato il Piano Welfare 2016 e sono state proposte alcune integrazioni;
- ha avviato un progetto per l'analisi del sistema incentivante e della struttura retributiva della Banca nonché un tavolo di lavoro per la ridefinizione delle politiche di remunerazione a partire dall'esercizio 2017;
- ha elaborato e discusso il documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l'anno 2017
- ha esaminato (inserire attività per anno 2016)

Nell'ambito delle n. 3 riunioni tenutesi nei primi mesi del 2017

- ha esaminato la Relazione sulla Remunerazione 2016 ai sensi dell'art. 123-ter D. Lgs. 58/1998, la Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sui punti 3), 4) e 5) all'ordine del giorno dell'assemblea del 28 aprile 2016 (parte ordinaria) e il Documento Informativo relativo al Piano di Stock Grant per l'anno 2016.
- a seguito dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016, ha valutato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dal sistema di remunerazione variabile della Banca, ha fornito il relativo parere al Consiglio d'Amministrazione ai fini dell'approvazione ed erogazione della componente variabile 2016

In sede assembleare il Comitato riferisce in merito alla eventuale proposta di innalzamento a 2:1 del rapporto variabile fisso della remunerazione, alla autovalutazione finalizzata all'identificazione del personale più rilevante, al nuovo piano di *Stock Grant*, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione



Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto al Consiglio di Amministrazione previste dalla Circolare 285 della Banca d'Italia e dal Codice di Autodisciplina, ed è dotato di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti attribuiti.

## ALLEGATO 1

Il presente Allegato descrive gli indicatori di *performance* individuale a cui è legata l'erogazione della remunerazione variabile (parte erogata in denaro e in azioni), una volta definito il "*bonus pool*".

Sono lo strumento utilizzato dalla Banca per la valutazione delle *performance* individuali e per la determinazione del conseguente Bonus individuale, nonché come meccanismi di correzione *ex post* (c.d. *malus*) al momento dell'erogazione del bonus differito per l'anno di competenza.

Il totale della remunerazione variabile risultante dagli incentivi individuali non potrà in ogni modo superare l'ammontare del "*bonus pool*". Nel caso risultasse maggiore, gli incentivi individuali verranno ridotti *pro-quota* in modo da eliminare la parte eccedente il "*bonus pool*".

### **A. Performance aziendale**

I parametri relativi alla *performance* aziendale – che condizionano la distribuzione della componente variabile nell'ambito del "*bonus pool*" - sono disciplinati dal punto 5.1.2 della presente Relazione.

Il raggiungimento della *performance* aziendale è verificato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sulla base delle procedure sopra descritte.

### **B. Performance individuale**

In aggiunta ai requisiti di *performance* aziendale sopra riportati, l'erogazione del *bonus*, parte in denaro e parte in azioni, è sottoposta al raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali sia quantitativi che qualitativi definiti e comunicati al personale più rilevante all'inizio dell'esercizio di riferimento.

Annualmente, viene attuato il processo di valutazione delle *performance*: ciascun dipendente della Banca accede alla sua sezione personale del portale risorse umane dedicato a Banca Sistema: web <http://studioripamonti.zucchetti.com/HRPortal/> e condivide con il proprio responsabile gli obiettivi quantitativi e qualitativi dell'anno successivo.

Agli obiettivi quantitativi viene assegnato un criterio di misura che permette la verifica puntuale dei risultati raggiunti.

A titolo esemplificativo si riportano alcuni dei parametri utilizzati a seconda dei ruoli ricoperti.

Indicatori quantitativi:

Raggiungimento degli obiettivi di budget individuali e di area: sono gli obiettivi maggiormente quantificabili, legati prevalentemente all'area vendite o comunque dove esiste un parametro quantitativo certo (es.: volume di vendita effettuato rispetto al *budget*, risparmio annuo di cost funding rispetto al *budget*).

Generazione di valore: sono obiettivi che daranno valore aggiunto a un nuovo prodotto o a un nuovo servizio (es.: contributo delle iniziative di *marketing* al raggiungimento del *target factoring*, gestione puntuale dei reclami, crescita professionale dei collaboratori).

Diminuzione dei costi: obiettivi di contenimento delle spese operative (es.: contenimento dei costi di consulenza, riduzione ore straordinario, riduzione costi di manutenzione.)

Riduzione dei tempi di risposta: obiettivi legati all'aumento della soddisfazione del cliente, interno o esterno (es.: tempestività nella segnalazione di manovre correttive rispetto al *budget*, numero pratiche prezzate/*headcount* per il *pricing*, rispetto tempistiche chiusura delle *Open Issue* rilevate dalle funzioni di Controllo).

Aumento dell'efficienza. Obiettivi legati alla comparazione con le stesse attività svolte negli anni precedenti avendo riguardo al miglioramento della *performance* complessiva della Banca (es.: riduzione della percentuale di errori operativi, aumento del valore pubblicitario equivalente, rispetto tempistiche sui progetti).

Indicatori qualitativi: Gli indicatori qualitativi utilizzati dal Gruppo sono 4, a loro volta suddivisi in 2 sottoindicatori, inseriti in una scheda di *performance* nel sopraccitato sito *web*. Sono previsti 4 livelli di giudizio:

- A) OLTRE IL LIVELLO RICHIESTO
- B) ADEGUATO AL RUOLO
- C) MARGINI DI MIGLIORAMENTO PER IL RUOLO RICOPERTO
- D) SIGNIFICATIVE CARENZE RISPETTO AL RUOLO

In particolare gli indicatori qualitativi riguardano:

- l'osservanza ed il rispetto dei "valori" che la Banca pone alla base della sua attività, ai sensi della normativa applicabile e del Codice Etico del Gruppo;
- la correttezza nelle relazioni con la clientela e la sua fidelizzazione;
- la capacità e competenza professionale;
- la costante dedizione al lavoro, la disponibilità nei confronti dei colleghi e la capacità a lavorare in *team*;
- la capacità di trovare soluzioni concrete e possibilmente innovative avendo sempre come obiettivo una sana e prudente gestione della Banca e del suo valore in un'ottica di lungo periodo;
- la propensione ad assumersi la responsabilità delle decisioni e la tempestività nell'azione per il perseguimento degli obiettivi individuali;
- la capacità di ottimizzare l'impiego delle risorse e la capacità di coinvolgere e motivare i collaboratori, promuovendone la crescita anche tramite l'attento utilizzo dello strumento della delega;
- il contenimento dei rischi legali e reputazionali.

Gli obiettivi individuali individuati ai fini dell'applicazione di quanto previsto nel LTIP 2017-2019 sono i seguenti:

### **Fascia 1 (Amministratore Delegato/Direttore Generale)**

Per quanto attiene l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il bonus sarà subordinato al raggiungimento di un Utile Lordo positivo quale condizione per la distribuzione del "bonus pool" e, per il triennio 2017-2019 raggiungimento dei criteri di accesso (*Key Risk Indicator*, di seguito, **KRI**) previsti nel RAF dell'anno di riferimento, di peso eguale tra loro (**CET1 - LCR**).

Ciò in quanto, come detto, in caso di mancato raggiungimento della soglia di primo livello indicata nel RAF anche di uno solo dei predetti 2 KRI, la Banca non eroga alcun Bonus.

Oltre a tali obiettivi aziendali, l'erogazione del bonus sarà subordinata alla valutazione (con i criteri di cui al paragrafo successivo) del raggiungimento di obiettivi collegati ai seguenti parametri:

- Redditività aziendale
- Crescita aziendale
- Crescita del valore dell'azione della Banca

Per redditività aziendale la misura di valutazione è l'Utile Lordo rispetto al *budget*.

Per crescita si intende la percentuale di crescita anno su anno del margin d'intermediazione rispetto al *budget*.

Per crescita del valore dell'azione si intende la differenza tra la variazione tendenziale (rispetto all'esercizio precedente) del prezzo medio di mercato delle azioni della Banca e la variazione tendenziale dell'indice medio FTSE Italia Finanza nell'ultimo trimestre dell'esercizio, secondo la formula seguente:

$$\left[ \frac{BS^{4/t} - BS^{4/t-1}}{BS^{4/t-1}} \times 100 \right] - \left[ \frac{\text{Indice}^{4/t} - \text{Indice}^{4/t-1}}{\text{Indice}^{4/t-1}} \times 100 \right]$$

DOVE:

$BS^{4/t}$  = prezzo medio di mercato dell'azione di Banca Sistema degli ultimi 3 mesi dell'esercizio di riferimento t

$BS^{4/(t-1)}$  = prezzo medio di mercato dell'azione di Banca Sistema degli ultimi 3 mesi dell'esercizio t-1

Indice  $^{4/t}$  = indice medio FTSE Italia Finanza degli ultimi 3 mesi dell'esercizio di riferimento t

L'erogazione del Bonus in favore dell'Amministratore Delegato è soggetta ai seguenti KRI previsti nel RAF dell'anno di riferimento, di peso eguale tra loro.

- Common Equity Tier 1 ratio (CET1)
- Liquidity Coverage Ratio (LCR)

In caso di mancato raggiungimento della soglia target indicate nel RAF approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, anche di uno solo dei 2 KRI, e purché sia osservata la soglia di primo livello, la componente variabile complessiva della remunerazione riconosciuta

all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, non potrà superare l'80% della componente fissa della remunerazione.

### DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI:

Per *threshold* si intende il raggiungimento di almeno il 75% dei *target* di redditività e di crescita aziendale e si intende il raggiungimento di un valore non inferiore al 5% del *target* legato alla crescita del valore dell'azione.

Per *overperformance* si intende il raggiungimento di oltre il 150% degli obiettivi di redditività e di crescita aziendale e il raggiungimento di un valore oltre il 5% dell'obiettivo di crescita del valore dell'azione.

I primi due obiettivi (redditività e crescita aziendale) determinano rispettivamente il 40% dell'importo complessivo del Bonus, mentre il terzo obiettivo (crescita del valore dell'azione) pesa per il 20% dell'importo del Bonus.

In particolare il Bonus sarà quantificato, per ognuno dei tre obiettivi, come segue:

- *threshold* = 50% della Retribuzione Annuale Lorda
- *target*: 100% della Retribuzione Annuale Lorda,
- *overperformance* = 200% della Retribuzione Annuale Lorda

Il Consiglio di Amministrazione della Banca valuterà il livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Amministratore Delegato dopo l'approvazione del bilancio di ciascun anno di riferimento del Piano.

### PERFORMANCE TRIENNALE

Alla fine del triennio 2017-2019 verrà effettuata una valutazione complessiva della *performance* triennale che consentirà l'erogazione dei Bonus differiti.

Nel caso di non raggiungimento degli obiettivi previsti e al fine di consentire l'adozione di idonei meccanismi di correzione *ex post*, la Banca potrà, durante il periodo di differimento della remunerazione variabile, sia per la parte in denaro sia per quella da erogare in azioni della Banca, applicare una riduzione o l'azzeramento dell'importo della parte differita per tener conto della *performance* dell'intero triennio, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, ferma

restando la verifica dei criteri di accesso previsti al par. 5.1.2 e/o dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca ovvero per tener conto di nuove situazioni inattese / eventi straordinari (es. nuovi rischi, perdite inattese) ovvero di comportamenti individuali (*malus*).

L'entità della riduzione (ovvero l'azzeramento) della parte differita della remunerazione variabile è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il meccanismo del *malus* trova applicazione, in particolare, nel caso in cui nel triennio la media degli obiettivi individuali conseguiti sia inferiore al 75% della media degli obiettivi *target* individuati ai sensi della presente Politica.

### **Fasce 2 e 3**

Gli obiettivi per le altre categorie del personale più rilevante sono costituiti, oltre agli obiettivi aziendali, da:

- 2 obiettivi di direzione stabiliti dal responsabile di direzione (nel caso di diretti riporti all'Amministratore Delegato uno dei due obiettivi viene prestabilito e determinato nell'utile lordo a *budget* della Banca).
- 2 obiettivi individuali.

Gli obiettivi di direzione pesano complessivamente il 60% e sono identici per tutti gli interessati facenti parte della direzione (a parte i diretti riporti dell'Amministratore Delegato).

Gli obiettivi individuali pesano il 40% e potranno essere quantitativi e/o qualitativi.

Nel caso di obiettivi qualitativi, se non direttamente misurabili, dovranno essere indicati preventivamente i processi seguiti per giudicare il loro livello di raggiungimento.

Il responsabile di direzione definisce i due obiettivi individuali per ciascuna delle posizioni della sua organizzazione che sono incluse nel LTIP. Questi obiettivi devono essere specificamente collegati al ruolo ricoperto dall'interessato.

Gli obiettivi di *threshold*, *target* e *overperformance* saranno prestabiliti e definiti dal responsabile di direzione e condivisi con i suoi collaboratori.

Lo scostamento dal *target* è definito per ogni singolo obiettivo di direzione e individuale.

Il mancato raggiungimento almeno al livello *threshold* nei due obiettivi individuali azzererà totalmente l'incentivo individuale.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca valuterà il livello di raggiungimento degli obiettivi del personale rilevante dopo l'approvazione del bilancio di ciascun anno di riferimento del Piano.

Per ciascuna delle seguenti fasce il valore dell'incentivo è il seguente:

FASCIA 2: 66,7% della Retribuzione Annuale Lorda con un massimo di 80% per l'*overperformance* e un minimo del 33,35% per il *threshold*.

FASCIA 3: 50% della Retribuzione Annuale Lorda con un massimo di 60% per l'*overperformance* e un minimo del 25% per il *threshold*.

### PERFORMANCE TRIENNALE

Alla fine del triennio 2017-2019 verrà effettuata una valutazione complessiva della performance triennale che consentirà l'erogazione dei Bonus differiti.

Nel caso di non raggiungimento degli obiettivi previsti e al fine di consentire l'adozione di idonei meccanismi di correzione *ex post*, la Banca potrà, durante il periodo di differimento della remunerazione variabile, sia per la parte in denaro sia per quella da erogare in azioni della Banca, applicare una riduzione o l'azzeramento dell'importo della parte differita per tener conto della *performance* dell'intero triennio, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, ferma restando la verifica dei criteri di accesso previsti al par. 5.1.2 e/o dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca ovvero per tener conto di nuove situazioni inattese / eventi straordinari (es. nuovi rischi, perdite inattese) ovvero di comportamenti individuali (*malus*).

L'entità della riduzione (ovvero l'azzeramento) della parte differita della remunerazione variabile è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il meccanismo del *malus* trova applicazione, in particolare, nel caso in cui nel triennio la media degli obiettivi individuali conseguiti sia inferiore al 75% della media degli obiettivi *target* individuati ai sensi della presente Politica.



**TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

(A) Cognome e nome	(B) carica ricoperta	(C) periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) scadenza della carica	note	(1) compensi fissi					(2) compensi per la partecipazione e a comitati	(3) compensi variabili non equity		(4) benefici non monetari	(5) altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi fissi	cariche ex 2389 comma 3 Cod. Civ.	gettoni di presenza	rimborsi spese forfetari	retribuzioni fisse da lavoro dipend.		Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
GARBI GIANLUCA	AMMINISTRATORE DELEGATO	Dal 01/01/2016	Approvazione Bilancio 31/12/2017		175				366		174		30		745		40
LUITGARD SPOGLER	PRESIDENTE CDA	Dal 01/01/2016	Approvazione Bilancio 31/12/2017		150										150		
CLAUDIO PUGELLI	VICE PRESIDENTE	Dal 01/01/2016	Approvazione Bilancio 31/12/2017		30					5					35		
GIOVANNI ANTONINO PUGLISI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2016	Approvazione Bilancio 31/12/2017		30					14					44		
DANIELE PITTATORE	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2016	Approvazione Bilancio 31/12/2017		30					22,5					52,5		
GIORGIO BARBA NAVARETTI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2016	Approvazione Bilancio 31/12/2017		30					20					50		
ANDREA ZAPPIA	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2016	Approvazione Bilancio 31/12/2017		30					10					40		
CARLOTTA DE FRANCESCHI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2016	Approvazione Bilancio 31/12/2017		30					16,5					46,5		
ILARIA BENNATI	CONSIGLIERE	Dal 10/06/2016	Prima assemblea utile		16,6					5					21,6		
MICHELE CALZOLARI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2016	Al 31/05/2016		12,5					16,6					29,1		
DIEGO DE FRANCESCO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	Dal 01/01/2016	Approvazione Bilancio 31/12/2016		40					15					55		
BIAGIO VERDE	SINDACO EFFETTIVO	Dal 01/01/2016	Approvazione Bilancio 31/12/2016		24										24		



TABELLA 4 - ALLEGATO Art. 450 CRR, lettera h)

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE TRA LE VARIE CATEGORIE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

società	categoria	n.	i) retribuzione			ii) importi e forme componente variabile				iii) rem. Differite		iv) rem. differite			v) trattamenti			vi) tfr			
			fissa	variabile liquidato 2016 (*1)	totale	variabile da erogare 2017 (*2)	azioni	strumenti collegati ad	altre tipologie (*3)	attribuite (*4)	non attribuite (*5)	riconosciute	pagate	ridotte	di inizio	n. beneficiari	di fine	n. beneficiari	riconosciute	n. beneficiari	importo più elevato
<b>A) KEY MANAGERS (ALTA DIRIGENZA)</b>																					
BANCA SISTEMA SPA		1,00	366.000,00	214.000,00	580.000,00	200.666,67			40.000,00		77.333,33		108.000,00								
<b>B) DIRIGENTI RESPONSABILI DELLE PRINCIPALI LINEE DI BUSINESS O FUNZIONI AZIENDALI, CON RIPORTO DIRETTO ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO, AL DIRETTORE GENERALE O AI CONDIRETTORI GENERALI</b>																					
BANCA SISTEMA SPA		5,00	982.707,33	167.800,00	1.150.507,33	58.400,00			92.000,00		28.800,00		6.000,00								
<b>C) DIRIGENTI E QUADRI DIRETTIVI DI LIVELLO PIU' ELEVATO RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO</b>																					
BANCA SISTEMA SPA		5,00	819.729,55	130.000,00	949.729,55	57.666,67			67.000,00		13.333,33		18.000,00								
<b>D) ALTRI RISK TAKERS</b>																					
BANCA SISTEMA SPA		5,00	560.483,43	81.400,00	641.883,43	37.866,66			57.000,00		7.733,34		6.000,00								
<b>E) PRINCIPALI MANAGER OPERANTI NELL'AMBITO DELLE RETI DI DISTRIBUZIONE DELLA BANCA</b>																					
BANCA SISTEMA SPA		3,00	409.886,18	58.000,00	467.886,18	4.000,00			35.000,00		8.000,00										
		20,00	3.138.806,49	651.200,00	3.790.006,49	358.600,00			291.000,00		135.200,00		138.000,00								
(*1) variabile liquidato 2016: bonus 2015 + patto non concorrenza																					
per A) KEY MANAGERS: 214.000= 174.000 bonus 2015 (60% di 290.000) + 40.000 patto non concorrenza																					
(*2) variabile da erogare 2017: bonus 2016 da attribuire post Assemblée dei Soci del 27/4/2017 + parte differita del bonus 2015 erogabile nel 2017																					
per A) KEY MANAGERS: 200.666,67= 162.000 bonus 2016 (60% di 270.000) + 38.666,67 bonus 2015 parte differita del bonus 2015 erogabile nel 2017 (1/3 di 116.000)																					
(*3) altre tipologie: compenso da erogare nel 2017 per patto di non concorrenza																					
per A) KEY MANAGERS: 40.000 patto non concorrenza importo in acconto da erogare nel 2017																					
(*4) attribuite: bonus 2015 parte differita agli anni 2018/2019																					
per A) KEY MANAGERS: 77.333,33 restante parte differita bonus 2015 (2/3 di 116.000)																					
(*5) non attribuite: bonus 2016 parte differita agli anni 2018/2019/2020																					
per A) KEY MANAGERS: 108.000,00 restante parte differita bonus 2016 (40% di 270.000)																					

- i. gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
- ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
- iii. gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;
- iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
- v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
- vi. gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona.

TABELLA 5 - ALLEGATO Art. 450 CRR, lettera g)

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE PER LINEE DI ATTIVITA' RELATIVE AL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

Società	Linee di attività	n. beneficiari	retribuzione fissa	retribuzione variabile(*)	Note
Banca Sistema SpA	<i>Factoring</i>	3	409.886,18	58.000,00	
Banca Sistema spa	<i>Banking</i>	1	161.000,03	30.800,00	
Banca Sistema spa	<i>Finance</i>	2	365.200,11	71.600,00	
Banca Sistema spa	<i>Funzioni Controllo Interno</i>	4	599.929,53	80.000,00	
Banca Sistema spa	<i>Altre</i>	9	1.236.790,64	196.800,00	

**Note:**

La linea di attività "Altre" è composta dal personale più rilevante delle aree: operations, collection, legale, marketing, tesoreria e underwriting