

Banca Sistema S.p.A.

Piano di Stock Grant 2016-2019

Regolamento del Piano di Stock Grant 2016-2019

INDICE

1.	Premessa.....	3
2.	Definizioni	3
3.	Oggetto e finalità del Piano.....	5
4.	Attribuzione delle Azioni.....	6
5.	Periodo di <i>Retention</i>	7
6.	Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni.....	8
7.	Obiettivi di <i>performance</i>	8
8.	Eventi particolari	10
9.	Disposizioni generali	11

1. Premessa

Il presente regolamento (di seguito, il “**Regolamento**”) stabilisce la disciplina per l’attuazione del “Piano di Stock Grant 2016-2019” (di seguito, il “**Piano**”) per l’assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Banca Sistema S.p.A. (di seguito “**Banca Sistema**” o, anche, “**Società**”) alle risorse chiave del Gruppo Banca Sistema.

Le clausole del Regolamento sono tra loro inscindibili.

2. Definizioni

In aggiunta agli altri termini definiti in altri articoli del Regolamento, i termini e le espressioni di seguito elencati, riportati con lettera iniziale maiuscola (e le loro variazioni grammaticali), hanno il significato di seguito indicato per ciascuno di essi, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al maschile includeranno anche eventuali espressioni al femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale.

Azioni	Azioni ordinarie con godimento regolare di Banca Sistema oggetto del presente Piano del valore nominale pari ad Euro 0,12 ciascuna.
Attribuzione delle Azioni	La determinazione - previa verifica del conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> (aziendali e individuali) di cui al Documento sulle Politiche di Remunerazione 2016, obiettivi integralmente riportati nel presente Piano - del numero delle Azioni che ciascun Beneficiario riceverà gratuitamente, deliberata dal Consiglio di Amministrazione al termine del primo Ciclo.
Banca Sistema o Società	Banca Sistema S.p.A., con sede legale in Milano, Corso Monforte n. 20, 20122 iscritta presso il Registro delle Imprese di Milano al n. 12870770158.
Beneficiari	I Dirigenti con Responsabilità Strategica e gli altri soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante” ai sensi del Documento sulle Politiche di Remunerazione 2016, ai quali sia riconosciuto un Bonus superiore al 20% (venti per cento) della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) o comunque di importo pari o superiore ad Euro 50.000,00 (cinquanta mila).
Bonus	Componente variabile (erogabile sia in denaro che in Azioni) della remunerazione relativa all’esercizio 2016 come prevista dal Documento sulle Politiche di Remunerazione 2016.
Cessione	Qualsiasi tipo di trasferimento, incluso, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, trasferimento a seguito di vendita, donazione, costituzione di pegno, creazione di usufrutto, conferimento,

	permuta, dazione in pagamento, vendita forzata, ovvero a seguito di qualsiasi altro atto di disposizione (gratuito o oneroso) che, direttamente o indirettamente, causi il trasferimento a terzi della proprietà delle azioni ordinarie di Banca Sistema o di qualsiasi altro diritto alle stesse concesso.
Ciclo	Arco temporale che comprende gli esercizi sociali cui sono riferiti gli obiettivi di <i>performance</i> al raggiungimento dei quali è subordinata l'Attribuzione gratuita delle Azioni. <ul style="list-style-type: none"> - 1° Ciclo: 01/01/2016 - 31/12/2016 (il 1° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2016) con pagamento upfront - 2° Ciclo: 01/01/2017 - 31/12/2017 (il 2° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2017) con pagamento differito; - 3° Ciclo: 01/01/2018 - 31/12/2018 (il 3° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2018) con pagamento differito; - 4° Ciclo: 01/01/2019 - 31/12/2019 (il 4° Ciclo si conclude con l'approvazione del bilancio consolidato 2019) con pagamento differito.
Comitato per la Remunerazione o "CR"	Comitato istituito da Banca Sistema in attuazione delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle Società Quotate e nella Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 <i>Disposizioni di vigilanza per le banche</i> e successivi aggiornamenti.
Consiglio di Amministrazione	Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema.
Dirigenti con Responsabilità Strategica	I 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.
Documento sulle Politiche di Remunerazione 2016	Il Documento sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 28 aprile 2016.
Giorno Lavorativo	Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali gli enti creditizi non sono di regola aperti sulla piazza di Milano per l'esercizio della loro normale attività.
Gruppo Banca Sistema o Gruppo	Banca Sistema e la società che attualmente è, nonché le società che dovessero in futuro divenire, direttamente o indirettamente, controllata/e da Banca Sistema ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile e dell'articolo 93 del Testo Unico

	della Finanza.
Invalidità Permanente	Qualsiasi infermità, comprovata da adeguata documentazione medica, che privi il Beneficiario in modo permanente dell'idoneità lavorativa e che comporti la cessazione del rapporto di lavoro.
Lettera di Attribuzione	Apposita lettera mediante la consegna della quale Banca Sistema, comunica al Beneficiario: (i) l'importo del Bonus erogato per cassa; (ii) il numero delle Azioni attribuite; (iii) il periodo di <i>Retention</i> applicabile alle Azioni attribuite. Solo con riferimento al 1° Ciclo, le informazioni che devono essere fornite al Beneficiario con la Lettera di Attribuzione potranno essere inserite all'interno della Lettera di Assegnazione del Bonus di cui al Documento sulle Politiche di Remunerazione 2016.
Piano	Il Piano di <i>Stock Grant</i> 2016-2019 disciplinato dal Regolamento e dai documenti a questo connessi, predisposto dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, e sottoposto per l'approvazione all'Assemblea ordinaria della Società.
Prezzo delle Azioni	Il prezzo delle Azioni determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dal titolo Banca Sistema sul MTA - Segmento STAR negli ultimi tre mesi antecedenti la data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera l'Attribuzione delle Azioni. Sul Prezzo delle Azioni come sopra calcolato sarà applicato uno sconto del 5%.
Regolamento	Il presente documento, unitamente agli allegati che ne costituiscono parte integrante, approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente la disciplina normativa ed amministrativa del Piano e i diritti e gli obblighi dei Beneficiari e della Società.
Periodo di <i>Retention</i>	Periodo in cui il Beneficiario si impegna a non effettuare operazioni di Cessione aventi ad oggetto le Azioni attribuite.

3. Oggetto e finalità del Piano

Il Piano ha ad oggetto l'Attribuzione gratuita di Azioni subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* di cui al successivo paragrafo 7, che riporta integralmente gli stessi indicatori previsti dall'Allegato al Documento sulle Politiche di Remunerazione 2016.

Le Azioni attribuite hanno regolare godimento e, conseguentemente, il Beneficiario, salvo quanto di seguito specificato, diverrà titolare di tutti i diritti amministrativi e patrimoniali alle stesse connessi dal momento dell'intestazione a suo nome.

Le Azioni al servizio del Piano saranno emesse dalla Società, successivamente all'ottenimento

dell'autorizzazione di Banca d'Italia in relazione al relativo aumento di capitale, nel rispetto di tutte le norme applicabili, secondo le modalità stabilite dagli organi sociali competenti.

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.

Attraverso l'implementazione del Piano Banca Sistema intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- legare la remunerazione dei soggetti individuati come Beneficiari all'effettivo rendimento della Società ed alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Banca Sistema, come anche auspicato nell'ambito del Codice di autodisciplina della Società Quotate;
- orientare le risorse chiave aziendali verso la creazione di valore e strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- allineare gli interessi dei Beneficiari a quelli degli azionisti ed investitori;
- introdurre politiche di *retention* volte a fidelizzare i Beneficiari ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Banca Sistema;
- motivare e fidelizzare il management attuale della Società, nonché sviluppare le capacità della Società di attrarre potenziali nuovi manager, in linea con le pratiche di mercato del settore bancario.

4. Attribuzione delle Azioni

I Beneficiari del Piano sono i Dirigenti con Responsabilità Strategica e gli altri soggetti rientranti nella categoria del "*personale più rilevante*" ai sensi del Documento sulle Politiche di Remunerazione 2016, ai quali sia riconosciuto un Bonus superiore al 20% (venti per cento) della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) o comunque di importo pari o superiore ad Euro 50.000,00 (cinquanta mila).

L'Attribuzione gratuita delle Azioni a ciascun Beneficiario alla fine di ogni Ciclo è condizionata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* sia aziendali, sia individuali, come specificati al successivo paragrafo 7 del presente Piano, il cui avverarsi sarà verificato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, in seguito all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2016, al 31 dicembre 2017, al 31 dicembre 2018, al 31 dicembre 2019 (il "**Periodo di Attuazione del Piano di Stock Grant 2016-2019**").

In parziale deroga a quanto sopra specificato, in conformità al Documento sulle Politiche di Remunerazione 2016, per gli appartenenti alle funzioni di aziendali 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 previsto dal successivo paragrafo 7 del presente Piano.

Una volta verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano, il Consiglio di Amministrazione calcola l'effettivo numero di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario alla fine del primo Ciclo facendo riferimento al Prezzo delle Azioni.

Per poter partecipare al Piano il Beneficiario, al momento dell'Attribuzione delle Azioni, deve soddisfare i seguenti requisiti:

- essere titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato non in aspettativa;
- non aver comunicato le proprie dimissioni;
- non essere destinatario di una comunicazione di licenziamento;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

L'Attribuzione delle Azioni è comunicata a ciascun Beneficiario mediante la Lettera di Attribuzione, redatta in duplice copia e sottoscritta dalla Società, entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio consolidato del Ciclo di riferimento.

La Lettera di Attribuzione indica:

- l'importo del Bonus erogato per cassa;
- il numero di Azioni attribuite
- il prospetto riepilogativo degli obiettivi di *performance* legati al Piano;
- il Periodo di *Retention*.

Alla Lettera di Attribuzione è accluso il presente Regolamento disciplinante il Piano, che ne forma parte integrante a tutti gli effetti.

5. Periodo di *Retention*

In linea con quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 "*Disposizioni di vigilanza per le banche*" e successivi aggiornamenti, nonché 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* 2016-2019, decorre dalla data relativa all'esercizio del Ciclo corrispondente. In particolare:

- 1° Ciclo (pagamento upfront): durata del Periodo di *Retention* pari a 1 (uno) anno decorrente dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa, appunto, al 1° Ciclo; per i Beneficiari rientranti nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, il Periodo di *Retention* sarà pari a 3 (tre) anni;
- 2° Ciclo (pagamento differito): durata del Periodo di *Retention* pari a 6 (sei) mesi decorrenti dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa, appunto, al 2° Ciclo; per i Beneficiari rientranti nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, il Periodo di *Retention* sarà pari a 2 (due) anni;
- 3° Ciclo (pagamento differito): durata del Periodo di *Retention* pari a 0 (zero) giorni decorrenti dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa, appunto, al 3° Ciclo; per i Beneficiari rientranti nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, il Periodo di *Retention* sarà pari a 1 (uno) anno;
- 4° Ciclo (pagamento differito): durata del Periodo di *Retention* pari a 0 (zero) giorni decorrenti dalla data di Attribuzione delle Azioni relativa, appunto, al 4° Ciclo; per i Beneficiari rientranti nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, il Periodo di *Retention* sarà pari a 6 (sei) mesi;

Le Azioni sono soggette al Periodo di *Retention* anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, tranne che nei casi di morte o invalidità permanente del Beneficiario, casi in cui viene meno il Periodo di *Retention*.

Sono fatti salvi, durante il Periodo di *Retention*, tutti gli altri diritti del Beneficiario connessi alle Azioni.

Le Azioni soggette al Periodo di *Retention* rimangono in deposito vincolato presso l'intermediario autorizzato indicato dalla Società per tutto il Periodo di *Retention*.

Sul suddetto deposito vincolato saranno accreditati i dividendi e gli interessi che matureranno durante il Periodo di *Retention*. I relativi importi saranno liberati unitamente alle Azioni al termine del Periodo di *Retention*.

La Società si riserva di subordinare la detenzione delle Azioni ad altre modalità necessarie al fine di ottimizzare le conseguenze contributive, fiscali o finanziarie per la Società derivanti dal Piano alla luce della normativa di volta in volta applicabile.

Decorso il corrispondente Periodo di *Retention* le Azioni potranno essere liberalmente negoziabili.

6. Limitazione al trasferimento del diritto di ricevere gratuitamente le Azioni

Il diritto a ricevere gratuitamente le Azioni è personale, nominativo, intrasferibile e non negoziabile (fatta salva la trasmissione ai successori *mortis causa*). Qualsiasi Cessione tentata o effettuata sarà invalida e in ogni caso inefficace nei confronti della Società.

7. Obiettivi di *performance*

L'Attribuzione gratuita delle Azioni è condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* sia aziendali, sia individuali, relativi a ciascun Ciclo come di seguito descritto.

7.1 Performance aziendale

Con riferimento a ciascun Ciclo, l'Attribuzione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio della Banca relativi ai seguenti indicatori:

- **CET1 Ratio**
- **RORAC**
- **LCR**

La verifica del raggiungimento dei target di patrimonializzazione, di liquidità e redditività corretta per il rischio 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 dell'anno di riferimento in coerenza con gli obiettivi declinati nel *budget* applicabile al periodo di riferimento.

Nel caso in cui i target di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio relativi agli indicatori sopra riportati non siano raggiunti, il beneficiario non avrà diritto a ricevere la quota del bonus dell'esercizio sociale di riferimento.

Qualora, invece, gli obiettivi di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio relativi agli indicatori sopra riportati siano raggiunti, il beneficiario avrà diritto a ricevere la quota differita del Bonus dell'esercizio sociale di riferimento, che sarà ulteriormente sottoposta al meccanismo di correzione in funzione del ROE target relativo al periodo di riferimento, come di seguito indicato.

- ROE dell'anno superiore o uguale al ROE *target* (definito nel Piano Industriale e declinati nel *budget*): la quota del Bonus differito di competenza dell'anno di riferimento è corrisposta al 100%;
- ROE dell'anno inferiore fino al 14% del ROE *target*: la quota del Bonus differito di competenza dell'anno di riferimento è corrisposta al 75%;
- ROE dell'anno inferiore ad oltre il 14% ma pari ad almeno il 49% del ROE *target*: la quota del Bonus differito di competenza dell'anno di riferimento è corrisposta al 50%;
- ROE dell'anno inferiore ad oltre il 49% del ROE *target* ma comunque ROE positivo: la corresponsione del 50% della quota del Bonus differito di competenza dell'anno di riferimento sarà rinviata all'anno successivo, sarà sottoposta nuovamente ai meccanismi di valutazione delle performance aziendali e sarà corrisposta solo al raggiungimento del ROE target.

Resta inteso che in caso di ROE negativo il bonus di competenza dell'esercizio (sia per la parte *up front*, sia per la parte differita) non sarà corrisposto, né rinviato agli esercizi successivi.

7.2 Performance individuale

In aggiunta agli obiettivi di *performance* di cui sopra al paragrafo 7.1, l'Attribuzione delle Azioni è, altresì, condizionata al raggiungimento di una serie di obiettivi di *performance* individuali sia quantitativi, sia qualitativi definiti dalla Società e messi a disposizione del personale.

Annualmente, viene attuato il processo di valutazione delle performance: ciascun dipendente della Banca accede al sito web <http://stleoni.zucchetti.com/HRPortal/> e definisce insieme al 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 (volume di vendita effettuato rispetto al budget, numero POS venduti 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 (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 (contenimento dei costi di consulenza, riduzione ore straordinario, riduzione costi di manutenzione.)

Riduzione dei tempi di risposta: obiettivi legato all'aumento della soddisfazione del cliente, interno o esterno (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, rispetto tempi di chiusura del contenzioso PMI).

Aumento dell'efficienza. Obiettivi legati alla comparazione con le stesse attività svolte negli anni precedenti avendo riguardo al miglioramento della performance complessiva della Banca (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, al loro volta suddivisi in 2 sottoindicatori, inseriti in una scheda di performance nel sopracitato 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

- l'osservanza ed il rispetto dei "valori" (integrità, indipendenza, eccellenza, trasparenza, responsabilità sociale e ambientale) che Banca Sistema pone alla base della sua attività, 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 individuati;
- 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.

La verifica del raggiungimento dei suddetti obiettivi è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, alla fine di ogni esercizio di riferimento. Ferma restando la preventiva verifica di detti obiettivi, l'Attribuzione delle Azioni è deliberata a discrezione del Consiglio di Amministrazione (come risulta dalle lettere di assunzione di ogni dipendente).

7.3 Calcolo del numero delle Azioni da Attribuire ai Beneficiari

Come illustrato nel precedente paragrafo 4, una volta determinato l'importo del Bonus da corrispondersi in Azioni con riferimento a ciascun Ciclo, il Consiglio di Amministrazione calcolerà l'effettivo numero delle Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario facendo riferimento al Prezzo delle Azioni. Il numero effettivo delle Azioni è comunicato ai sensi del precedente paragrafo 4.

8. Eventi particolari

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regoleranno i rapporti tra Banca Sistema ed il Beneficiario al ricorrere di determinati eventi verificatisi prima della fine del Periodo di Attuazione del Piano di *Stock Grant* 2016-2019.

Licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale, pensionamento – invalidità, morte

Hanno diritto a ricevere gratuitamente le Azioni, alle condizioni del Regolamento, i Beneficiari che siano in costanza di rapporto di lavoro alla fine del Periodo di Attuazione del Piano di *Stock Grant* 2016-2019.

- (i) Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro del Beneficiario con la Società, a seguito di recesso esercitato per qualsivoglia motivo da parte della Società ovvero di dimissioni in ipotesi diverse da quelle previste *sub* (iii), il Beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere gratuitamente le Azioni, fatta salva diversa delibera, adeguatamente giustificata, del Consiglio di Amministrazione.

È in ogni caso espressamente esclusa qualsivoglia maturazione del diritto a ricevere gratuitamente le Azioni nel corso del periodo di preavviso che sia o meno lavorato.

Il Beneficiario non avrà diritto alcuno ad essere indennizzato e/o risarcito dalla Società a qualsivoglia titolo e per qualsivoglia ragione in relazione alla decadenza dal diritto ricevere gratuitamente le Azioni ai sensi di quanto precede.

- (ii) In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il Beneficiario potrà mantenere il diritto ad ottenere una quota parte di Azioni applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, effettuata - con riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro - in via insindacabile e non contestabile da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

È, in ogni caso, fatta salva una più favorevole determinazione della quota di Azioni attribuite, su base discrezionale da parte del Consiglio di Amministrazione.

- (iii) Qualora il Beneficiario acceda ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o Invalidità Permanente che conseguentemente comporti la cessazione del rapporto di lavoro, si applicherà quanto previsto al paragrafo 8.1.1 *sub* (ii).
- (iv) In caso di morte del Beneficiario i suoi aventi causa conserveranno il diritto di ricevere gratuitamente le Azioni del Beneficiario non ancora attribuite alla data del decesso entro 6 (sei) mesi da tale data.
- (v) In deroga a quanto previsto al paragrafo 4, l'Attribuzione delle Azioni eventualmente spettanti come determinato *sub* (ii), (iii), (iv) di questo paragrafo avviene entro 6 (sei) mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le Azioni saranno attribuite al Beneficiario tramite un intermediario autorizzato dalla Società e presso il quale il singolo Beneficiario avrà aperto un conto di deposito titoli, secondo le modalità che saranno indicate al Beneficiario dalla Società. Le spese relative a tali operazioni sono a carico della Società. Entro l'ultimo giorno del mese in cui avviene la Attribuzione delle Azioni il Beneficiario dovrà provvedere a corrispondere alla Società l'importo minimo sufficiente a coprire eventuali imposizioni fiscali e/o contributive dallo stesso dovute con ritenuta alla fonte. In mancanza di pagamento da parte del Beneficiario, la Società potrà trattenere tale importo dalle somme dalla stessa dovute al Beneficiario a qualunque titolo, ivi compreso quello retributivo. Le spese relative al trasferimento o vendita delle Azioni dopo l'Attribuzione delle Azioni sono a carico del Beneficiario.

Restano valide le disposizioni del paragrafo 5 relative al Periodo di *Retention*.

Resta inteso che in caso di cessione individuale del rapporto di lavoro dalla Società ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione con contestuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, i diritti attribuiti dal Piano.

9. Disposizioni generali

9.1 Gestione ed amministrazione del Piano

Fatte salve le competenze dell'assemblea dei soci della Società, il Consiglio di Amministrazione approva il Piano ed il presente Regolamento e delibera sulle questioni concernenti il Piano. Ogni deliberazione del Consiglio di Amministrazione in merito all'interpretazione ed all'applicazione del Piano sarà definitiva e vincolante per i soggetti interessati.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è l'organo responsabile dell'amministrazione del Piano. Esso ha tutti i poteri operativi di gestione del Piano, anche delegabili

9.2 Costi, regime fiscale e contributivo

I costi relativi all'implementazione ed alla gestione del Piano rimarranno a carico di Banca Sistema. Saranno a carico del Beneficiario le imposte ed i contributi eventualmente dovuti a fronte:

- dell'Attribuzione delle Azioni,
- del possesso delle Azioni,
- della Cessione delle Azioni.

Banca Sistema opererà quale sostituto d'imposta in tutti i casi previsti dalle legge operando le ritenute fiscali e contributive in ossequio alla normativa vigente. Il Beneficiario si obbliga a fornire a Banca Sistema sia durante

il rapporto lavorativo, sia successivamente alla cessazione dello stesso tutte le informazioni necessarie al corretto adempimento degli obblighi di sostituzione d'imposta, incluse quelle eventualmente richieste da Banca Sistema.

9.3 Rapporti di lavoro

La partecipazione del Beneficiario al Piano è volontaria e non costituisce, né fa sorgere in capo al Beneficiario, alcun vincolo in termini di stabilità del rapporto di lavoro ovvero alcun diritto o aspettativa di qualsivoglia natura, anche futura, ivi incluse aspettative di natura "economica", avente causa e ad ogni modo connessa – direttamente o indirettamente - a qualsivoglia rapporto intercorrente tra il Beneficiario e la Società.

Ogni beneficio che dovesse derivare dal Piano ha carattere straordinario e non potrà ad alcun titolo incidere sugli istituti retributivi diretti ed indiretti disciplinati dagli accordi collettivi e dalla legge e non potrà pertanto avere alcun effetto sul calcolo degli stessi.

9.4 Comunicazioni

Fatte salve specifiche disposizioni del presente Regolamento, tutte le comunicazioni tra Banca Sistema ed il Beneficiario relative al presente Regolamento dovranno essere effettuate per iscritto a mezzo lettera raccomandata A.R. ovvero raccomandata a mani con firma del destinatario per ricevimento, e si intenderanno validamente effettuate alla data di ricevimento da parte del destinatario. Tali comunicazioni dovranno essere inviate:

- per quanto riguarda Banca Sistema, all'indirizzo della sede legale;
- per quanto riguarda il Beneficiario, all'indirizzo risultante a Banca Sistema ai fini del rapporto di lavoro.

Agli indirizzi suindicati andranno anche consegnati tutti i documenti di cui è prevista la consegna nel presente Regolamento.

9.5 Tutela dei dati personali

Il Beneficiario autorizza espressamente la Società, per il tramite dei propri rappresentanti, nonché tutti i soggetti coinvolti nella gestione e nell'amministrazione del Piano ad utilizzare i suoi dati personali in conformità al D.Lgs. n. 196/03 per le finalità del Piano.

Si precisa tuttavia che ogni informazione relativa al Piano, i rapporti tra la Società e i singoli Beneficiari è di natura strettamente confidenziale e non può essere divulgata o trasferita a terzi, salvi gli obblighi di legge.

9.6 Modifiche al Piano

Fermo quanto già previsto nel presente Regolamento, il Consiglio di Amministrazione potrà in qualunque momento apportare al Piano le modifiche ritenute opportune, al fine di rendere il Piano conforme alla normativa di volta in volta applicabile.

Al Consiglio di Amministrazione sarà attribuito ogni potere necessario e/o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano e per apportare eventuali modifiche al presente Regolamento nel rispetto dei contenuti essenziali, degli obiettivi e delle finalità del Piano approvato dall'assemblea, e fermo il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili e, in particolare, delle "Disposizioni di Vigilanza per le Banche in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" emanate dalla Banca d'Italia.

Il Consiglio di Amministrazione comunicherà al Beneficiario ciascuna modifica entro 10 giorni lavorativi dall'approvazione della modifica stessa.

9.7 Accettazione del Regolamento

La sottoscrizione del presente Regolamento comporta la piena accettazione di tutte le disposizioni, condizioni e termini ivi fissati e disciplinati.

9.8 Legge applicabile

Il presente Regolamento è regolato dalla legge italiana e dovrà essere interpretato in base alla stessa.

9.9 Foro competente

Ogni controversia derivante o comunque relativa al presente Regolamento sarà devoluta alla competenza esclusiva del Foro di Milano.

Per ricevuta ed integrale accettazione
