

N. 87648 di Repertorio

N. 41353 di Raccolta

**VERBALE DELL'ASSEMBLEA
ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DI
"BANCA SISTEMA S.p.A."**

REPUBBLICA ITALIANA

L'anno duemilaventicinque, il giorno ventisei del mese di maggio.

26 maggio 2025

In Milano, Via Sant'Andrea, 19 presso il mio studio.

Io sottoscritto dr. *Ciro de Vivo*, Notaio in Milano, iscritto presso il locale Collegio Notarile, avendone ricevuto espresso mandato, procedo alla redazione e sottoscrizione del verbale dell'Assemblea ordinaria della società:

"BANCA SISTEMA S.p.A."

(di seguito la "Banca"), con sede in Milano, Largo Augusto n. 1/A, angolo Via Verziere n. 13, capitale sociale deliberato per euro 9.700.446,24 (novemilioni settecentomila quattrocentoquarantasei/24), sottoscritto e versato per euro 9.650.526,24 (novemilioni seicentocinquantamila cinquecento ventisei/24), suddiviso in n. 80.421.052 (ottantamilioni quattrocentoventunomila cinquantadue) azioni del valore nominale unitario di euro 0,12 (zero virgola dodici), codice fiscale e numero di iscrizione nel competente Registro delle Imprese 12870770158, R.E.A. n. MI-1619654, società quotata presso il segmento Euronext Star Milan, gestito da Borsa Italiana, iscritta all'Albo delle Banche - codice ABI n. 03158.3, sottoposta all'Attività di Vigilanza della Banca d'Italia, Capogruppo del gruppo bancario Banca Sistema - Albo Gruppi Bancari n. 3158, aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia, tenutasi presso la sede della società in Milano, Largo Augusto n. 1/A, angolo Via Verziere n. 13, anche in audio/videoconferenza, alla mia costante presenza in data 30 aprile 2025 dalle ore 10:03 alle ore 11:39, per discutere e deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

- 1. Approvazione del Bilancio di esercizio di Banca Sistema S.p.A. al 31 dicembre 2024. Presentazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2024. Relazioni degli Amministratori, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione. Deliberazioni inerenti e conseguenti.*
- 2. Destinazione dell'utile di esercizio 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.*
- 3. Progetto di ridisegno dell'assetto di governo della Banca. Deliberazioni inerenti e conseguenti.*
- 4. Nomina di n. 4 Amministratori. Deliberazioni inerenti e conseguenti.*
- 5. Determinazione del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione dei Comitati Endoconsiliari e di altri organi della Banca in conseguenza delle*

deliberazioni di cui al punto 3 (Progetto di ridisegno dell'assetto di governo della Banca). Deliberazioni inerenti e conseguenti.

6. Nomina di n. 2 Sindaci Effettivi. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

7. Nomina del Presidente del Collegio Sindacale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

8. Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione.

8.1 Approvazione della prima sezione (Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l'esercizio 2025) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

8.2 Approvazione della seconda sezione (Applicazione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. e compensi corrisposti nell'esercizio 2024) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni. Deliberazioni inerenti e conseguenti."

Premesso che:

- il presente verbale viene redatto, su richiesta di Banca Sistema e per essa dalla Presidente dell'Assemblea, nei tempi necessari per la tempestiva esecuzione degli obblighi di deposito e pubblicazione, ai sensi dell'art. 2375 c.c.

Tanto premesso,

do atto che l'Assemblea si è svolta come segue.

I lavori Assembleari hanno avuto inizio alle ore 10:03.

Ha assunto la presidenza dell'Assemblea, ai sensi dell'articolo 8.10 del vigente statuto, la signora **Luitgard Spögler**, nata a Renon (BZ) il giorno 21 gennaio 1962, domiciliata per la carica presso la sede sociale, nella sua qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e legale rappresentante della suddetta società la quale ha rivolto a tutti gli intervenuti il suo più cordiale benvenuto e ha proposto all'Assemblea di nominare me Notaio quale Segretario della presente Assemblea, con l'incarico di assistenza per lo svolgimento dei lavori Assembleari e di redazione del verbale.

In mancanza di contrari o astenuti, la Presidente mi ha confermato l'incarico quale Segretario della presente riunione.

Quindi la Presidente ha dichiarato che:

- la presente Assemblea è stata regolarmente convocata in unica convocazione ai sensi di legge e dell'articolo 8 dello statuto in questo luogo e giorno alle ore 10:00 mediante avviso pubblicato in data 31 marzo 2025 presso la sede legale e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info

all'indirizzo www.linfo.it nonché sul sito internet della Società www.bancasistema.it nella sezione Investors/Assemblea degli Azionisti/ 2025/ 30 aprile 2025, nonché a mezzo avviso pubblicato per estratto il giorno 31 marzo 2025 sul quotidiano "Il Giornale".

A questo punto la Presidente, con l'ausilio di me Notaio e dell'ufficio di presidenza, ha proceduto alla verifica della regolarità della costituzione e all'accertamento della identità e della legittimazione di coloro che intervengono in Assemblea, e ha chiesto a me notaio di portare a conoscenza che:

a) delle complessive n. 80.421.052 (ottantamilaquattrocento ventunomila cinquantadue) azioni da nominali euro 0,12 (zero virgola dodici) ciascuna, in cui è suddiviso il capitale sociale, di cui:

- n. 78.463.164 (settantottomilaquattrocento sessantatremila centosessantaquattro) azioni ordinarie, corrispondenti al 97,565% (novantasette virgola cinquecentosessantacinque per cento) circa del capitale sociale e al 95,247% (novantacinque virgola duecento quarantasette per cento) circa dei diritti di voto;

- n. 1.957.888 (unmilione novecentocinquantesette mila ottocentottantotto) azioni con voto maggiorato, corrispondenti al 2,435% (due virgola quattrocentotrentacinque per cento) circa del capitale sociale e al 2,377% (due virgola trecentosettantesette per cento) circa dei diritti di voto;

- n. 51.269 (cinquantunomiladuecentosessantanove) azioni proprie, corrispondenti allo 0,064% (zero virgola zero sessantaquattro per cento) circa del capitale sociale e allo 0,062% (zero virgola zero sessantadue per cento) circa dei diritti di voto, per le quali ai sensi dell'art. 2357-ter c.c. il diritto di voto è sospeso nell'odierna assemblea, ma di cui si tiene conto ai fini del calcolo del quorum richiesto per la valida costituzione della stessa, sono presenti, in proprio o per delega:

- un totale di n. 63 (sessantatre) aventi diritto per un totale di n. 46.244.732 (quarantaseimilaquattrocento quarantaquattromila settecentotrentadue) azioni, corrispondenti al 57,503% (cinquantasette virgola cinquecentotré per cento) circa del capitale sociale, nonché corrispondenti al 56,137% (cinquantasei virgola centotrentasette per cento) circa dei diritti di voto e precisamente n. 46.244.732 (quarantaseimilaquattrocento quarantaquattromila settecentotrentadue) voti esercitabili, sui complessivi n. 82.378.940 (ottantaduemilaquattrocento settantottomila novecento quaranta) voti esercitabili, con riserva di comunicare le variazioni delle presenze che saranno via via aggiornate durante lo svolgimento dell'Assemblea, e precisamente:

-- complessive n. 12.237.266 (dodicimilioni duecentotrentasettemila duecentosessantasei) azioni presenti in proprio, e

-- complessive n. 34.007.466 (trentaquattromilioni settemila quattrocentosessantasei) azioni presenti mediante delega, per un totale di n. 10 (dieci) Azionisti partecipanti all'Assemblea, di cui:

-- n. 5 (cinque) Azionisti presenti in proprio;

-- n. 5 (cinque) Azionisti rappresentati per delega, e

- n. 3 (tre) Azionisti che hanno utilizzato il voto per corrispondenza e precisamente:

--- in data 23 aprile 2025 è pervenuta una scheda di voto per corrispondenza da parte dell'azionista Fondazione CR Cuneo, che detiene in totale n. 6.435.000 (sei milioni quattrocentotrentacinquemila) azioni ordinarie, pari all'8,00% (otto virgola zero zero per cento) circa del capitale sociale e al 7,80% (sette virgola ottanta per cento) circa dei diritti di voto;

--- in data 28 aprile 2025 è pervenuta una scheda di voto per corrispondenza da parte dell'azionista Fondazione Sicilia, che detiene in totale n. 5.870.104 (cinquemilioni ottocentosettantamila centoquattro) azioni ordinarie, pari al 7,30% (sette virgola trenta per cento) circa del capitale sociale e al 7,12% (sette virgola dodici per cento) circa dei diritti di voto;

--- in data 28 aprile 2025 è pervenuta una scheda di voto per corrispondenza da parte dell'azionista Fundoni Alberto, che detiene in totale n. 22.029 (ventidue milaventinove) azioni ordinarie, pari allo 0,027% (zero virgola zero ventisette per cento) circa del capitale sociale e allo 0,027% (zero virgola zero ventisette per cento) circa dei diritti di voto;

--- si è avvalso della delega a Monte Titoli S.p.A., appartenente al Gruppo Euronext, con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6, quale Rappresentante Designato dalla società ai sensi dell'art. 135-undecies del TUF utilizzando all'uopo il modulo predisposto dallo stesso Rappresentante Designato in accordo con la Banca e pubblicato sul sito internet della stessa, n. 1 (uno) azionista e precisamente Fondazione Cassa di Risparmio di Alessandria, che detiene in totale n. 6.361.731 (seimilioni trecentosessantunomila settecentotrentuno) azioni ordinarie, corrispondenti al 7,91% (sette virgola novantuno per cento) circa del capitale sociale e al 7,72% (sette virgola settantadue per cento) circa dei diritti di voto.

L'elenco nominativo degli Azionisti che partecipano all'Assemblea, in proprio o per delega, con l'indicazione del numero delle azioni rappresentate e dei soggetti deleganti, viene allegato al verbale della riunione sotto la lettera "A".

Quindi la Presidente ha chiesto al Rappresentante Designato di far presente eventuali situazioni, di cui fosse a conoscenza, di esclusione dal diritto di voto ai sensi della disciplina vigente, in particolare degli articoli 20, 24 e 25 del decreto legislativo n. 385/1993 e degli articoli 120, 121 e 122 del decreto legislativo n. 58/1998.

Ha quindi accertato che non sussistono situazioni di esclusione dal diritto di voto;

b) per il Consiglio di Amministrazione:

- sono presenti presso la sede della Banca a Milano, Largo Augusto n. 1/A, angolo via Verziere n. 13:

-- la Presidente del Consiglio di Amministrazione, **Luitgard Spögler**, sopra generalizzata;

-- l'Amministratore Delegato, **Gianluca Garbi**;

-- il consigliere **Daniele Pittatore**;

-- il consigliere **Alessandra Grendele**;

-- il consigliere **Francesca Granata**;

-- il consigliere **Marco Cuniberti**, mentre sono assenti giustificati il vice presidente Giovanni Antonio Puglisi e i consiglieri Daniele Bonvicini e Maria Leddi;

c) per il Collegio sindacale sono altresì presenti:

-- la Presidente del Collegio Sindacale, **Lucia Abati**;

-- il sindaco effettivo **Daniela Toscano**;

-- il sindaco effettivo **Luigi Ruggiero**.

A questo punto, preso atto di quanto precede, ha ripreso la parola la Presidente la quale:

- ha informato che, ai fini dell'intervento all'odierna assemblea, per le **azioni** sopra indicate sono state **inviolate** dagli intermediari competenti **le comunicazioni previste dalla legge vigente per l'intervento** in Assemblea e che è stata constatata la rispondenza alle norme di legge delle deleghe rilasciate;

- ha dichiarato raggiunto il quorum costitutivo dell'odierna Assemblea ordinaria convocata in unica convocazione essendo presente in assemblea complessivamente il 57,567% (cinquantasette virgola cinquecentosessantasette per cento) circa del capitale sociale, tenendo conto - oltre alle complessive n. 46.244.732 (quarantaseimilioni duecentoquarantaquattromila settecentotrentadue) azioni presenti in assemblea, corrispondenti al 57,503% (cinquantasette virgola cinquecentotre per cento) circa del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2357-ter c.c. altresì delle complessive n. 51.269 (cinquantunomila duecento sessantanove) azioni proprie di cui è titolare la Società, corrispondenti allo 0,064% (zero virgola zero sessantaquattro per cento) circa del capitale sociale;

- ha comunicato che:

-- la documentazione relativa alle singole materie all'ordine del giorno è stata messa a disposizione del pubblico nei modi e termini di legge;

-- per far fronte alle esigenze tecniche dei lavori, sono collegati in audioconferenza alcuni dirigenti e dipendenti della Banca;

-- eventuali richieste di intervento sugli argomenti all'ordine del giorno e domande andranno rivolte alla Presidente e le risposte saranno formulate dalla medesima Presidente e/o dall'Amministratore Delegato, se necessario anche con il supporto dei dirigenti e dipendenti collegati;

-- lo svolgimento dei lavori dell'odierna Assemblea avverrà secondo quanto previsto dal Regolamento delle Assemblee degli Azionisti, in particolare per quanto riguarda le richieste di intervento sugli argomenti all'ordine del giorno e le risposte alle predette domande.

La Presidente ha invitato coloro che lasceranno la sala nel corso dell'Assemblea a darne comunicazione al Notaio e all'ufficio posto all'entrata della sala incaricato dell'accreditamento.

La Presidente ha invitato altresì coloro che avranno necessità di allontanarsi nel corso dell'Assemblea, ad evitare di assentarsi in prossimità delle votazioni al fine di facilitare la determinazione del quorum deliberativo.

La Presidente ha inoltre ricordato che ai sensi dell'art. 3.5 del Regolamento Assembleare, nei locali in cui si svolge l'Assemblea è vietato l'utilizzo di apparecchi fotografici o video e similari, nonché strumenti di registrazione di qualsiasi genere e apparecchi di telefonia mobile a tali scopi.

La Presidente ha comunicato, sulla base delle informazioni disponibili e ai sensi delle vigenti disposizioni emanate dalla Consob, che **l'elenco nominativo degli Azionisti che possiedono azioni con diritto di voto in misura superiore al 5%** (cinque per cento) dei diritti di voto (con indicazione del numero di diritti di voto da ciascuno possedute e della percentuale di possesso del capitale sociale) **è il seguente:**

- **Società di gestione delle partecipazioni in Banca Sistema S.r.l.** ("SGBS"), titolare del 23,10% (ventitre virgola dieci per cento) circa del capitale sociale e del 22,53% (ventidue virgola cinquantatre per cento) circa dei diritti di voto, corrispondente a n. 18.578.900 (diciottomilioni cinquecentosettantottomilanovecento) azioni ordinarie da nominali euro 0,12 (zero virgola dodici) ciascuna; la Presidente ha riferito che SGBS, in data 25 luglio 2024, ha richiesto l'iscrizione di tutte le azioni possedute nell'"Elenco per la legittimazione al beneficio del voto maggiorato degli azionisti", il cui estratto con evidenza degli azionisti con partecipazione superiore al 5% (cinque per cento), è pubblicato sul sito Web della Banca;

- **Fondazione Sicilia**, titolare del 7,30% (sette virgola trenta per cento) circa del capitale sociale e del 7,12% (sette virgola dodici per cento) circa dei diritti di voto,

corrispondente a n. 5.870.104 (cinquemilioni ottocentosettantamila centoquattro) azioni ordinarie da nominali euro 0,12 (zero virgola dodici) ciascuna;

- **Fondazione Cassa di Risparmio di Alessandria**, titolare del 7,91% (sette virgola novantuno per cento) circa del capitale sociale e del 7,71% (sette virgola settantuno per cento) circa dei diritti di voto, corrispondente a n. 6.361.731 (seimilioni trecentosessantunomila settecentotrentuno) azioni ordinarie da nominali euro 0,12 (zero virgola dodici) ciascuna;

- **Fondazione CR Cuneo**, titolare dell'8,00% (otto virgola zero zero per cento) circa del capitale sociale e del 7,80% (sette virgola ottanta per cento) circa dei diritti di voto, corrispondente a n. 6.435.000 (sei milioni quattrocentotrentacinquemila) azioni ordinarie da nominali euro 0,12 (zero virgola dodici) ciascuna.

La Presidente ha riferito che:

- ha effettuato, con il supporto delle competenti funzioni della Banca, e sulla base delle informazioni disponibili, i riscontri per l'ammissione al voto degli Azionisti intervenienti, cui è stato richiesto di far presente eventuali situazioni di esclusione e/o limitazione del diritto di voto ai sensi di legge e delle vigenti disposizioni di vigilanza e che, come gli intervenienti hanno dichiarato, non risultano situazioni di esclusione dal diritto di voto;

- non sussistono ulteriori circostanze che possano impedire o limitare l'esercizio del diritto di voto.

La Presidente ha informato che i dati personali dei partecipanti all'Assemblea saranno trattati nelle forme e nei limiti collegati agli obblighi ed alle finalità previsti dalla vigente normativa.

La Presidente ha riferito che:

- l'Assemblea viene registrata in formato audio ai fini della verbalizzazione;

- i presenti sono invitati a segnare eventuali problemi di amplificazione alla segreteria posta all'ingresso della sala;

- nessun Azionista ha esercitato il diritto di porre domande sulle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea ai sensi dell'art. 127-ter D.Lgs. 58/1998, recante il Testo Unico della Finanza;

- non sono pervenute alla Società richieste di integrazione dell'ordine del giorno o proposte di deliberazione su materie all'ordine del giorno ai sensi dell'art. 126-bis del TUF e dell'art. 8.4 dello statuto.

La Presidente ha informato che in data 18 aprile 2025 è pervenuta alla Banca una comunicazione da parte dell'azionista SGBS Srl:

- in merito al quarto punto all'ordine del giorno relativo alla nomina di n. 4 (quattro) Amministratori della Banca;

- in merito al quinto punto all'ordine del giorno relativo alla determinazione del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca;
- in merito al sesto punto all'ordine del giorno relativo alla nomina di n. 2 (due) Sindaci Effettivi della Banca;
- in merito al settimo punto all'ordine del giorno relativo alla nomina del Presidente del Collegio Sindacale della Banca.

La Presidente ha riferito che di detta comunicazione e delle proposte ivi contenute è stata data notizia tramite comunicato stampa.

La citata comunicazione e le citate proposte sono state depositate in data 18 aprile 2025 presso la sede sociale della Banca e pubblicate sul sito internet della Banca www.bancasistema.it, sezione Investors/ Assemblea degli Azionisti/ 2025/ 30 aprile 2025.

La Presidente ha precisato che, ai sensi dell'art. 7.4 del Regolamento delle Assemblee degli Azionisti, fatta eccezione per le schede di voto pervenute per corrispondenza e per la delega al Rappresentante Designato comprensive delle istruzioni di voto, verranno utilizzate apposite schede di voto consegnate ai presenti in sede di accreditamento.

Prima di passare alla trattazione dei punti all'ordine del giorno, la Presidente ha invitato gli Azionisti presenti a comunicare l'eventuale esistenza di patti parasociali previsti dall'art. 122 del Testo Unico della Finanza - ivi inclusa l'esistenza di eventuali accordi ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 385/1993 ("Testo Unico Bancario") e ai sensi dell'art. 2341-ter c.c..

La Presidente ha dichiarato che nessun azionista ha rilasciato una dichiarazione in tal senso.

La Presidente ha verificato e riferito che, ai fini degli obblighi di comunicazione delle partecipazioni rilevanti di cui all'art. 120 del TUF, gli intervenuti portatori di più deleghe di voto hanno esibito le specifiche istruzioni di voto ricevute dai singoli deleganti al momento della consegna della scheda di voto.

La Presidente ha riferito che alle ore 10:18 si è collegato mediante teleconferenza il vice presidente del Consiglio di amministrazione Giovanni Antonio Puglisi.

La Presidente:

- preso atto dell'accertamento in ordine alla legittimazione all'intervento e al voto;
- accertato che i soggetti che partecipano all'odierna Assemblea per mezzo del predetto sistema di comunicazione in audio/videoconferenza, sono stati identificati e hanno confermato di poter liberamente e adeguatamente interagire nella riunione in tempo reale e di poter visionare, ricevere e inviare documenti,

ha dichiarato

l'Assemblea validamente costituita ai sensi dello statuto e della normativa vigente in materia e legittimata a deliberare sull'ordine del giorno richiamato in premessa.

Prima di proseguire con lo svolgimento ufficiale dei lavori, la Presidente ha porto un cordiale benvenuto a tutti i presenti anche a nome del Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema e ha condiviso con l'Assemblea le seguenti considerazioni sul contesto in cui opera la Banca, sul suo percorso recente e sulle prospettive future, che qui di seguito si trascrivono:

"Il contesto esterno continua ad essere complesso, a causa delle tensioni geopolitiche, dei conflitti bellici in corso e delle nuove barriere commerciali che influenzano i mercati.

A ciò si aggiunge un panorama normativo, nazionale ed europeo, particolarmente complesso e in continua evoluzione che - anche in ambito bancario e finanziario - procede a ritmi e con approcci spesso disomogenei tra le diverse giurisdizioni, che rende la relativa interpretazione e applicazione da parte dei destinatari alquanto ardua.

A tale riguardo salutiamo con favore l'iniziativa dell'EBA, resa nota nei giorni scorsi dai media, di istituire una task force formata da governatori di banche centrali nazionali e presieduta dal vicepresidente dell'EBA, con l'obiettivo di semplificare la regolamentazione bancaria dell'Unione Europea.

Auspichiamo quindi che in futuro le regole di vigilanza - che devono essere mantenute, in quanto fondamentali per la tutela della stabilità finanziaria, per assicurare la competitività dei sistemi e il level playing field all'interno dell'Unione Europea - vengano ridefinite calibrandole in funzione delle diverse realtà bancarie come previsto dal principio di proporzionalità. Siamo convinti che un'effettiva applicazione del principio di proporzionalità delle regole di vigilanza potrà favorire una competizione più equilibrata, valorizzando il ruolo di player bancari solidi e specializzati, come Banca Sistema, a beneficio di un sistema finanziario diversificato e resiliente. È inoltre un nostro auspicio che queste considerazioni possano trovare spazio in un dialogo costruttivo fra le banche e le istituzioni competenti.

Per Banca Sistema il 2024 è stato un anno particolarmente sfidante ma anche ricco di iniziative e avvenimenti, che saranno illustrati dall'Amministratore Delegato nel suo intervento, di cui richiamo alcuni.

Abbiamo approvato, nel maggio 2024, il nuovo Piano Strategico 2024-2026 per il Gruppo Banca Sistema, che si fonda sul rafforzamento del Gruppo nei business ad elevato potenziale, in particolare il factoring e il credito su pegno, con l'obiettivo di consolidare la nostra posizione in

tali segmenti di mercato e continuare ad espandere il nostro raggio d'azione, rafforzando al contempo la capacità di autofinanziamento.

Inoltre, con riferimento al business del factoring di cediti verso soggetti della Pubblica Amministrazione è importante menzionare la decisione della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU), pubblicata il 16 gennaio scorso e assunta a seguito di un ricorso promosso dalla Banca, che, in linea con un orientamento consolidato negli ultimi circa 20 (venti) anni, ha statuito l'obbligo dello Stato italiano a fronte dell'inadempimento di un ente territoriale in dissesto, di "garantire con misure adeguate, l'esecuzione dei procedimenti giudiziari interni", che si sono conclusi in senso favorevole per la Banca. Il medesimo principio trova applicazione non solo per quanto riguarda enti territoriali in dissesto ma alla generalità dei soggetti riconducibili alla Pubblica Amministrazione.

Questa decisione della CEDU, riferita per la prima volta a un ricorso presentato da una banca italiana, conferma che i crediti nei confronti di soggetti della P.A. sono assistiti da una garanzia dello Stato, che deve intervenire a fronte dell'inadempimento persistente anche a fronte di sentenze pronunciate dai competenti Tribunali, e rappresenta un precedente giudicato che la Corte seguirà, secondo le proprie regole di funzionamento, anche con riferimento agli altri analoghi ricorsi promossi dalla Banca.

Infine, richiamo il rapporto conclusivo dell'accertamento ispettivo ordinario condotto dalla Banca d'Italia dal mese di luglio sino a metà del mese di ottobre 2024, consegnato il 20 dicembre scorso, unitamente a una lettera di situazione aziendale, di cui abbiamo dato notizia al mercato il giorno stesso della consegna.

Il rapporto ispettivo ha evidenziato alcuni rilievi di conformità e aree di miglioramento in materia di gestione dei crediti deteriorati e applicazione delle Linee Guida dell'EBA e dei chiarimenti della Banca d'Italia in materia di nuova definizione di default, governance e controlli interni.

Abbiamo accolto con rispetto e senso di responsabilità le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza contenute nella lettera di situazione aziendale, avviando prontamente un piano di interventi, già attuato per la maggior parte alla data odierna, in un'ottica di ulteriore miglioramento e rafforzamento del sistema di governance, dei processi aziendali e del sistema dei controlli interni. Il piano dovrà essere interamente completato entro il 30 giugno prossimo.

Continueremo a interloquire in modo collaborativo e trasparente con la Vigilanza, nella convinzione che questo percorso contribuisce a consolidare e rafforzare la

posizione della Banca, il cui il profilo di rischio resta immutato, e di prepararci al meglio per le sfide future.

Anche in questo contesto, Banca Sistema dimostra di essere dotata di una struttura pronta e reattiva, capace di navigare con successo in un mercato competitivo, anche grazie alla nostra flessibilità e capacità di diversificare le iniziative di business.

Ringrazio tutto il personale della Banca, di Kruso Kapital e delle altre società del Gruppo per il lavoro quotidiano svolto nel corso di questi ultimi mesi, particolarmente impegnativi.

Un sentito ringraziamento anche ai colleghi Amministratori e ai Sindaci della Banca e delle società del Gruppo per aver contribuito all'efficace svolgimento dei complessi e delicati lavori del Consiglio e del Collegio Sindacale. Rivolgo un particolare ringraziamento all'Amministratore Delegato, che guida con determinazione, visione e ottimismo la squadra della Banca nonché ai colleghi Amministratori, Alessandra Grendele e Marco Cuniberti, per le attività che stanno svolgendo nella qualità di amministratori indipendenti incaricati ai sensi della richiamata lettera di situazione aziendale della Banca d'Italia a supervisionare l'attuazione del piano dei rimedi.

Desidero infine cogliere l'occasione per esprimere un sentito ringraziamento agli Amministratori uscenti, Daniele Bonvicini, Francesca Granata, Maria Leddi, Giovanni Puglisi che con elevato senso del dovere e istituzionale e con impegno professionale hanno lavorato per il bene della Banca e del Gruppo, contribuendo al percorso di crescita contraddistinto da momenti sfidanti e di successo. Un ringraziamento particolare va al Vicepresidente, Professor Giovanni Antonio Puglisi, che ha accompagnato per quattordici anni le diverse tappe della Banca e che resta un punto di riferimento fondamentale nella storia di Banca Sistema.

Ringrazio anche i due Sindaci Effettivi uscenti, Daniela Toscano e Luigi Ruggiero, che hanno svolto con attenta e rigorosa partecipazione le attività che competono al Collegio Sindacale. Guardando al futuro, anche grazie al contributo che forniranno i nuovi componenti degli organi apicali della Banca che l'Assemblea è chiamata oggi ad eleggere, siamo pronti ad affrontare con determinazione le nuove sfide che ci attendono. Vi ringrazio per l'attenzione."

La Presidente ha iniziato quindi a trattare il primo punto all'ordine del giorno.

1. Approvazione del Bilancio di esercizio di Banca Sistema S.p.A. al 31 dicembre 2024. Presentazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2024. Relazioni degli Amministratori, del Collegio Sindacale e della Società di

Revisione. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

La Presidente ha riferito che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 21 marzo 2025, ha approvato il progetto di bilancio d'esercizio ed il bilancio consolidato al 31 dicembre 2024.

La Presidente ha informato che il fascicolo "*Bilanci e relazioni 2024*", già messo a disposizione degli Azionisti e pubblicato nei termini e modalità previsti dalla legge in data 31 marzo 2025, e che comprende:

a) il Progetto di Bilancio al 31 dicembre 2024, comprensivo della Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, dell'attestazione di cui all'art. 154-bis del Testo Unico della Finanza, della relazione del Collegio Sindacale e della Relazione della società di revisione "BDO ITALIA S.p.A.";

b) il bilancio consolidato al 31 dicembre 2024, comprensivo dalla Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione consolidata, dell'attestazione di cui all'art. 154-bis del Testo Unico della Finanza e dalla Relazione della società di revisione "BDO ITALIA S.p.A.",

viene allegato al presente verbale sotto la lettera "**B**".

Prima di cedere la parola all'Amministratore Delegato per l'illustrazione dei documenti, la Presidente ha richiamato i contenuti della Relazione degli amministratori sulla gestione, ed ha invitato poi gli Azionisti a prendere visione del prospetto di bilancio d'esercizio e della relativa nota integrativa, oltre che della relazione redatta dalla Società di Revisione "BDO Italia S.P.A.", di quella redatta dal Collegio Sindacale nonché dell'attestazione resa dal Dirigente Preposto e dall'Amministratore Delegato.

La Presidente a questo punto ha ceduto la parola all'Amministratore Delegato, signor Gianluca Garbi, per l'illustrazione dei principali dati relativi all'esercizio 2024.

L'Amministratore Delegato, dopo aver ringraziato gli Azionisti per la partecipazione nell'odierna Assemblea, ha illustrato, con l'ausilio di alcune slides - che vengono allegate al presente verbale sotto la lettera "**C**" - i principali dati relativi all'esercizio 2024.

L'Amministratore Delegato ha quindi riferito che nel 2024 la Banca ha registrato un notevole recupero di redditività rispetto al 2023, in particolare grazie all'elevata capacità commerciale e al recupero di marginalità frutto sempre di una attenta politica di *pricing* applicato alle aziende.

La divisione factoring ha messo a segno una crescita del turnover del più 3,9% (tre virgola nove per cento) anno su anno al netto di alcuni grossi portafogli acquistati a fine 2023, che rappresentano un'eccezione rispetto alla dinamica ordinaria. Il conseguimento totale del *turnover* di euro 5,3 (cinque virgola tre) miliardi è ancora più significativo

alla luce del fatto che l'obiettivo è stato raggiunto a fronte anche di un incremento dei ricavi lordi sull'attività del *factoring*.

L'Amministratore Delegato ha poi riferito l'impatto positivo della crescita degli impieghi della divisione Pegno che si è attestata al più 18% (diciotto per cento) rispetto al 2023, grazie sia alla crescita organica che all'acquisizione che è stata completata alla fine dello scorso anno in Portogallo. L'Amministratore Delegato ha segnalato anche in questo caso il miglioramento dei ricavi lordi sugli impieghi medi che è stato pari a più 230 (duecentotrenta) bps anno su anno, portando il rendimento lordo a quasi il 22% (ventidue per cento).

L'Amministratore Delegato ha quindi riferito che prosegue l'attività di riduzione degli impieghi della divisione dei finanziamenti retail alla luce di un leggero calo della nuova produzione della cessione del quinto, il contestuale *decalage* del portafoglio esistente oltre che mirate cessioni di portafoglio. Complessivamente, quindi, il portafoglio dei crediti legato alla cessione del quinto è calato del 12% (dodici per cento) anno su anno attestandosi a 700 (settecento) milioni circa in linea con quanto previsto nel piano industriale 2024-2026 che incorpora impieghi medi *retail* al 2026 di poco inferiori a euro 700 (settecento) milioni.

L'Amministratore Delegato ha proseguito riferendo che dal punto di vista operativo nel 2024 la Banca ha registrato un'inversione del *trend* dei ricavi che sono tornati a crescere anno su anno grazie al buon andamento dei ricavi *core* ovvero del margine d'interesse e delle commissioni. In particolare, il margine d'interesse, aggiustato per tener conto del contributo del *trading ecobonus*, è cresciuto del più 18% (diciotto per cento) anno su anno attestandosi a circa euro 83 (ottantatre) milioni.

Anche le commissioni sono cresciute del 36% (trentasei per cento) anno su anno grazie anche a prodotti con una maggiore componente commissionale soprattutto nella prima parte del 2024.

L'Amministratore Delegato ha quindi aggiunto che i costi operativi sono leggermente cresciuti del 7% (sette per cento) anno su anno e, oltre al consolidamento delle attività portoghesi, tengono conto dei costi legati alla quotazione di Kruso Kapital avvenuta all'inizio dello scorso anno, società controllata attiva nel credito su pegno, dei costi di consulenza legati alla predisposizione del piano triennale, all'acquisizione dell'attività in Portogallo e maggiori oneri legali collegati agli incassi dei crediti verso le pubbliche amministrazioni.

L'Amministratore Delegato ha riferito che la qualità degli attivi rimane solida; il 95% (novanta cinque per cento) dei

crediti scaduti *factoring* è verso la pubblica amministrazione, per cui il rischio di credito risulta limitato. Ne sono conferma gli accantonamenti sui crediti che sono stati nel 2024 pari a 3 (tre) bps grazie al rilascio di alcuni accantonamenti su una posizione oggetto della sentenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, come accennato prima dalla Presidente, che ha riconosciuto che lo Stato italiano debba farsi garante dell'esecuzione di sentenze passate in giudicato seppur inerenti enti locali/Comuni, o altri soggetti della pubblica amministrazione, compresi i Comuni in dissesto. A seguito di questa prima sentenza ne sono arrivate ulteriori nel corso di questo anno relative sempre ad altri soggetti della pubblica amministrazione.

Passando allo stato patrimoniale, l'Amministratore Delegato ha illustrato che il totale attivo è cresciuto del 3% (tre per cento) anno su anno grazie alla ricostituzione del portafoglio titoli di Stato italiani che era stato drasticamente ridotto a fine 2023 e che ha più che compensato la riduzione degli impieghi dovuto anche all'incasso di alcuni grossi *ticket factoring* comprati a fine 2023 e incassati nel primo semestre 2024.

Per quanto riguarda la raccolta, l'Amministratore Delegato ha precisato che la Banca ha confermato la sempre minore dipendenza dal canale *wholesale* con la componente *retail* che adesso rappresenta il 70% (settanta per cento) del *funding* totale. Nel corso del 2024 è stato completamente rimborsato il TLTRO alla Banca Centrale, mentre i depositi vincolati sono cresciuti del più 7% (sette per cento) anno su anno compensando il calo dei conti correnti frutto di un'azione mirata.

L'Amministratore Delegato ha riferito che dal punto di vista dei *capital ratios phased in*, al 31 dicembre 2024, il CET1 è stato pari al 13,3% (tredici virgola tre per cento), il total capital ratio al 16,1% (sedici virgola uno per cento). I suddetti *ratios*, su base *fully phased*, si sono attestati al 31 dicembre 2024 rispettivamente al 13,2% (tredici virgola due per cento) e 16% (sedici per cento).

I *ratios* di liquidità, infine, sono stati ulteriormente rafforzati nel corso dell'anno attestandosi ben al di sopra dei minimi regolamentari.

Passando più nello specifico all'attività del *factoring*, l'Amministratore Delegato ha riferito che tale attività ha registrato, nel corso degli ultimi 7 (sette) anni, una continua crescita in termini di *turnover*, anche nelle fasi più difficili come quella rappresentata dal periodo pandemico Covid o quello dell'inizio del conflitto Russo-Ucraino. Anche nel 2024, il *turnover*, al netto di alcuni *big tickets* registrati alla fine del 2023, è cresciuto di quasi il 4% (quattro per cento).

L'Amministratore Delegato ha poi riferito che sono state introdotte nuove linee di business come quella dell'*entertainment* o del *trading ecobonus*; gli accordi con le banche commerciali italiane, che distribuiscono il nostro prodotto di *factoring*, rappresentano il 9% (nove per cento) del *turnover* nel 2024 (contro il 28% (ventotto per cento) nel 2018), tutti fattori abilitanti che migliorano la visibilità sui futuri trend del *turnover* della divisione *factoring*. Il 2024 ha registrato, inoltre, il venir meno di alcuni contratti a bassa marginalità che hanno leggermente penalizzato la crescita del *turnover* ma permesso un incremento della redditività essendo tali contratti ad elevato assorbimento di capitale e basso rendimento. I crediti fiscali, che la Banca continua ad acquistare con la nostra attività di *factoring*, rappresentano il 14% (quattordici per cento), mentre i crediti in Spagna rappresentano il 4% (quattro per cento) del *turnover* di Gruppo.

Per quanto riguarda la Cessione del Quinto, l'Amministratore Delegato ha precisato che dopo anni di stabilità, ha confermato nel 2024 il trend in calo degli impieghi già registrato nel 2023, in conseguenza 1) di una maggiore selettività nelle nuove erogazioni, 2) del *decalage* del portafoglio esistente, 3) di alcune cessioni fatte sul portafoglio.

Quanto al Credito su Pegno, è continuata la crescita degli impieghi sia per via organica che attraverso acquisizioni. L'Amministratore Delegato ha precisato che in questo contesto si colloca l'acquisizione avvenuta a fine anno del credito specializzato nel Pegno in Portogallo che ha contribuito a far crescere gli impieghi di Kruso Kapital nel corso del 2024 del 18% (diciotto per cento), arrivando ad euro 144 (centoquarantaquattro) milioni. Nel corso del 2025 sono stati acquistati portafogli per ulteriori euro 9 (nove) milioni.

L'Amministratore Delegato ha illustrato, in conclusione, che la Banca ha confermato nel 2024 la capacità di generare profitti e un ritorno sul capitale adeguato. Fattori qualificanti del 2024 sono stati 1) il rimbalzo dei ricavi lordi grazie alla solida *performance* commerciale, 2) il costo del *funding* che ha iniziato a calare e 3) il costo del rischio molto contenuto. Tutti fattori che rappresentano un buon viatico per il 2025, anno in cui il costo del *funding* è atteso in ulteriore calo e il capitale in graduale recupero in linea con il piano triennale volto a consolidare il posizionamento di Banca Sistema tra gli *specialty finance* italiani che operano in nicchie di mercato ad elevati ritorni e con basso profilo di rischio cercando di ottimizzare il capitale per avere ritorni sempre più elevati. L'Amministratore Delegato ha quindi terminato il

suo intervento, ringraziando l'Assemblea per l'attenzione.

La Presidente ha quindi ripreso la parola e ha ringraziato l'Amministratore Delegato per il suo intervento.

La Presidente ha aperto la discussione chiedendo se vi siano richieste di intervento.

Ha quindi riferito che ha preso la parola il socio Mario Pedrotti, il quale ha ringraziato la Presidente, l'Amministratore Delegato e tutti i collaboratori di Banca Sistema per il lavoro espletato.

La Presidente ha quindi riferito che ha preso la parola il socio Giorgio Rugarli, ex dipendente della Banca, il quale ha chiesto approfondimenti e chiarimenti in relazione ai contenuti del piano industriale della Banca esposto dall'Amministratore Delegato.

La Presidente ha quindi riferito che la Società intende procedere con il consolidamento del *core business* della Banca, che è il *factoring*, procedere con la crescita del business nel settore del credito su pegno, e poi attivare una serie di misure per rendere l'utilizzo e la gestione del patrimonio della Banca più efficiente. Ha quindi ripreso la parola l'Amministratore Delegato, il quale ha aggiunto che le difficoltà esterne intervenute nel corso degli ultimi anni e non prevedibili (Covid, guerra russa-ucraina, inflazione, ecc.) hanno riflessi sul mercato ed in particolare un impatto sui tassi. Ciononostante nel corso del 2024, sia nel mondo del *factoring* che nel mondo del pegno, la Banca è riuscita a far crescere i volumi aumentando anche i ricavi.

La Presidente ha ripreso la parola e, dopo aver ringraziato l'Amministratore Delegato per la sua risposta, ha riferito che ha ripreso la parola il socio Giorgio Rugarli, il quale ha replicato che l'andamento del titolo non è coerente con questa impostazione.

La Presidente, dopo aver ringraziato gli intervenuti, ha proposto di omettere la lettura integrale della Relazione illustrativa degli Amministratori quanto al punto 1) all'ordine del giorno, che è stata messa a disposizione del pubblico ai sensi e nei termini di legge.

La Presidente ha accertato che l'Assemblea, all'unanimità, ha approvato tale proposta.

La Presidente ha invitato dunque l'Assemblea a procedere con la relativa deliberazione, e quindi ha dato lettura della seguente proposta di delibera:

"L'Assemblea degli Azionisti di Banca Sistema S.p.A., riunita in sede ordinaria,

- preso atto della relazione illustrativa al punto 1) all'ordine del giorno,

*- preso atto del fascicolo "Bilanci e relazioni 2024",
delibera*

di approvare il progetto di bilancio di esercizio al 31

dicembre 2024 di Banca Sistema S.p.A. che chiude con un utile di euro 22.018.986,80.".

La Presidente ha quindi invitato l'Assemblea ad assumere la suddetta deliberazione.

La Presidente ha chiesto a me Notaio in qualità di Segretario di accertare, per conto dell'Ufficio di Presidenza, l'esito della votazione.

Al termine della votazione e della rilevazione nominativa dei presenti, dei favorevoli, dei contrari e degli astenuti, ho dato atto del seguente risultato:

Presenti: n. 63 (sessantatre) Azionisti, per n. 46.244.732 (quarantaseimilioni duecentoquarantaquattromila settecento trentadue) azioni, ciascuna del valore nominale di euro 0,12 (zero virgola dodici), pari a circa il 57,503% (cinquantasette virgola cinquecentotre per cento) del capitale sociale interamente sottoscritto e versato, e a circa il 56,137% (cinquantasei virgola centotrentasette per cento) dei diritti di voto.

Favorevoli: n. 46.243.732 (quarantaseimilioni duecento quarantatremila settecentotrentadue) voti, pari al 99,998% (novantanove virgola novecentonovantotto per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti al 56,135% (cinquantasei virgola centotrentacinque per cento) circa dei diritti di voto.

Contrari: n. 1.000 (mille) voti, pari allo 0,002% (zero virgola zero zero due per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti allo 0,001% (zero virgola zero zero uno per cento) circa dei diritti di voto.

Astenuti: nessuno.

La proposta è quindi approvata a maggioranza dei voti rappresentati in assemblea.

Il foglio contenente il dettaglio analitico delle votazioni viene allegato al presente verbale sotto la lettera "D".

La Presidente è passata quindi a trattare il secondo punto di cui all'ordine del giorno.

2. Destinazione dell'utile di esercizio 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

La Presidente ha segnalato che, come evidenziato nella Relazione illustrativa degli Amministratori al punto 2) all'ordine del giorno, il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 21 marzo 2024, conformemente alle indicazioni della Banca d'Italia contenute nella lettera di situazione aziendale consegnata il 20 dicembre 2024 all'esito dell'accertamento ispettivo, ha evidenziato la necessità di destinare l'utile dell'esercizio 2024 interamente a *riserva per utili portati a nuovo*, senza effettuare alcun accantonamento alla riserva legale, in quanto sono stati raggiunti i limiti stabiliti dall'articolo 2430 del c.c..

Ciò premesso, dopo aver rinviato ai contenuti della

Relazione illustrativa degli Amministratori quanto al punto 2) all'ordine del giorno, già messa a disposizione del pubblico nei termini e modalità previste dalla legge, la Presidente ha proposto di ometterne la lettura. La Presidente ha accertato che l'Assemblea, all'unanimità, ha approvato tale proposta.

La Presidente ha quindi aperto la discussione e, dopo aver rilevato che nessuno è intervenuto, ha dichiarato chiusa la discussione.

Non essendo state formulate obiezioni, la Presidente ha invitato dunque l'Assemblea a procedere alla relativa deliberazione, e quindi ha dato lettura della seguente proposta di delibera:

"L'Assemblea degli Azionisti di Banca Sistema S.p.A., riunita in sede ordinaria,
- richiamate le determinazioni assunte in sede di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2024,
- preso atto della relazione illustrativa al punto 2) all'ordine del giorno,

delibera

di destinare l'utile di esercizio 2024 di Banca Sistema S.p.A. pari a euro 22.018.986,80 interamente a riserva per utili portati a nuovo."

La Presidente ha invitato quindi l'Assemblea ad assumere la suddetta deliberazione.

La Presidente ha chiesto a me Notaio in qualità di Segretario di accertare, per conto dell'Ufficio di Presidenza, l'esito della votazione.

Al termine della votazione e della rilevazione nominativa dei presenti, dei favorevoli, dei contrari e degli astenuti, ho dato atto del seguente risultato:

Presenti: n. 63 (sessantatre) Azionisti, per n. 46.244.732 (quarantaseimilioni duecentoquarantaquattromila settecento trentadue) azioni, ciascuna del valore nominale di euro 0,12 (zero virgola dodici), pari a circa il 57,503% (cinquantasette virgola cinquecentotre per cento) del capitale sociale interamente sottoscritto e versato, e a circa il 56,137% (cinquantasei virgola centotrentasette per cento) dei diritti di voto.

Favorevoli: n. 46.221.703 (quarantaseimilioni duecentoventunomila settecentotre) voti, pari al 99,95% (novantanove virgola novantacinque per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti al 56,109% (cinquantasei virgola centonove per cento) circa dei diritti di voto.

Contrari: n. 23.029 (ventitremilaventinove) voti, pari allo 0,05% (zero virgola zero cinque per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti allo 0,028% (zero virgola zero ventotto per cento) circa dei diritti di voto.

Astenuti: nessuno.

La proposta è quindi approvata a maggioranza dei voti rappresentati in assemblea.

Il foglio contenente il dettaglio analitico delle votazioni viene allegato al presente verbale sotto la lettera "E".

La Presidente è passata a trattare il terzo punto di cui all'ordine del giorno.

3. Progetto di ridisegno dell'assetto di governo della Banca. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

La Presidente ha riferito che coerentemente con quanto richiesto dalla Banca d'Italia con la lettera di situazione aziendale del 20 dicembre 2024, il Consiglio di Amministrazione della Banca, durante la seduta del 21 marzo 2025, ha definito e approvato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il progetto di governo societario (il "Progetto"), redatto ai sensi della Circolare della Banca d'Italia n. 285.

In particolare, la Presidente ha precisato che il Progetto prevede di mantenere l'attuale modello di governo societario - il modello tradizionale - e di istituire il comitato esecutivo, come consentito dal vigente statuto della Banca. La Presidente ha precisato che, ai sensi dell'art. 13 dello statuto, il Comitato Esecutivo è composto da tre membri nominati tra gli Amministratori, tra cui, di diritto, l'Amministratore Delegato, che lo presiede.

La scelta di costituire un Comitato Esecutivo risponde in particolare all'esigenza di affiancare all'Amministratore Delegato un altro organo con funzione di gestione, con il compito principale di esaminare e valutare i temi che formano oggetto di proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione. Al Comitato Esecutivo sono quindi delegate attribuzioni specifiche a supporto del Consiglio di Amministrazione, esercitate secondo le linee guida e gli indirizzi formulati dal Consiglio, ferme restando le competenze riservate a quest'ultimo.

La Presidente ha precisato in particolare che il Progetto:

- illustra le ragioni che rendono il modello di amministrazione e controllo prescelto dalla Banca (c.d. sistema tradizionale) il più idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli;
- descrive le specifiche scelte attinenti alla struttura organizzativa (compiti, poteri e composizione degli Organi Sociali; sistema delle deleghe; regime del controllo contabile; sistemi di incentivazione e remunerazione; flussi informativi), ai diritti degli azionisti (in materia di diritto di recesso, quorum deliberativi dell'Assemblea e per l'impugnativa delle delibere assembleari e consiliari, rappresentanza, ecc.), alla struttura finanziaria, alle modalità di gestione dei conflitti di interesse (ad esempio, operazioni con parti correlate, obbligazioni degli esponenti aziendali, ecc.);

- fornisce un'adeguata rappresentazione e motivazione delle modalità di raccordo tra gli Organi e le Funzioni aziendali delle diverse componenti del Gruppo, con specifica attenzione ai profili relativi al sistema di governo dei controlli (poteri degli organi, flussi informativi, gestione dei rischi, ecc.), dando altresì conto, a livello consolidato, degli assetti organizzativi adottati dalle società controllate.

La Presidente ha riferito quindi che il Progetto è stato messo a disposizione degli Azionisti mediante pubblicazione sul sito internet della Banca e sul meccanismo di stoccaggio. Ciò premesso, la Presidente, dopo aver rinviato ai contenuti della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione quanto al punto 3) all'ordine del giorno, già messa a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente, ha proposto di ometterne la lettura.

La Presidente ha accertato che, l'Assemblea, all'unanimità, ha approvato tale proposta.

La Presidente ha quindi aperto la discussione e, dopo aver rilevato che nessuno è intervenuto, ha dichiarato chiusa la discussione.

Non essendo state formulate obiezioni, la Presidente ha invitato dunque l'Assemblea a procedere alla relativa deliberazione, e quindi ha dato lettura della seguente proposta di delibera:

"L'Assemblea degli Azionisti di Banca Sistema S.p.A. riunita in sede ordinaria,

- preso atto della relazione illustrativa al punto 3) all'ordine del giorno,

delibera

di approvare il progetto di ridisegno dell'assetto di governo della Banca."

La Presidente ha invitato quindi l'Assemblea ad assumere la suddetta deliberazione.

La Presidente ha chiesto a me Notaio in qualità di Segretario di accertare, per conto dell'Ufficio di Presidenza, l'esito della votazione.

Al termine della votazione e della rilevazione nominativa dei presenti, dei favorevoli, dei contrari e degli astenuti, ho dato atto del seguente risultato:

Presenti: n. 63 (sessantatre) Azionisti, per n. 46.244.732 (quarantaseimilioni duecentoquarantaquattromila settecento trentadue) azioni, ciascuna del valore nominale di euro 0,12 (zero virgola dodici), pari a circa il 57,503% (cinquantasette virgola cinquecentotre per cento) del capitale sociale interamente sottoscritto e versato, e a circa il 56,137% (cinquantasei virgola centotrentasette per cento) dei diritti di voto.

Favorevoli: n. 46.243.732 (quarantaseimilioni

duecentoquarantatremila settecentotrentadue) voti, pari al 99,998% (novantanove virgola novecentonovantotto per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti al 56,135% (cinquantasei virgola centotrentacinque per cento) circa dei diritti di voto.

Contrari: n. 1.000 (mille) voti, pari allo 0,002% (zero virgola zero zero due per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti allo 0,001% (zero virgola zero zero uno per cento) circa dei diritti di voto.

Astenuti: nessuno.

La proposta è quindi approvata a maggioranza dei voti rappresentati in assemblea.

Il foglio contenente il dettaglio analitico delle votazioni viene allegato al presente verbale sotto la lettera "F".

La Presidente è passata a trattare il quarto punto di cui all'ordine del giorno.

4. Nomina di n. 4 Amministratori. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

La Presidente ha ricordato che, in data 28 marzo 2025, 4 (quattro) Amministratori sui 9 (nove) in carica, eletti dall'assemblea del 24 aprile 2024 e precisamente Daniele Bonvicini, Francesca Granata, Maria Leddi e il Vice Presidente, Giovanni Antonio Puglisi, hanno rassegnato le dimissioni dalla carica, a far data dalla chiusura dei lavori dell'Assemblea odierna, al fine di favorire la realizzazione del nuovo progetto di governo societario di cui al punto 3) dell'ordine del giorno, e l'accelerazione del ricambio di una parte del Consiglio di Amministrazione, come richiesto dalla Banca d'Italia con la lettera di situazione aziendale del 20 dicembre 2024.

La Presidente ha precisato che, a esito delle dimissioni, rimangono in carica la maggioranza degli amministratori nominati dall'assemblea del 24 aprile 2024, ovvero, la medesima, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Gianluca Garbi, Amministratore Delegato, e i consiglieri Marco Cuniberti, Alessandra Grendele e Daniele Pittatore.

La Presidente ha quindi ricordato che l'assemblea del 24 aprile 2024 aveva nominato 9 (nove) amministratori per il triennio 2024-2026 sulla base dell'unica lista presentata dal socio della Banca, Società di Gestione delle Partecipazioni in Banca Sistema S.r.l., che comprendeva 10 (dieci) candidati. Il decimo candidato della lista, signor Pierangelo Taverna, aveva comunicato la propria indisponibilità ad assumere la carica di amministratore della Banca per motivi personali.

La Presidente ha riferito, pertanto, che ai sensi dell'art. 10.4 dello statuto, la nomina dei nuovi 4 (quattro) Amministratori sarà deliberata dall'Assemblea con le maggioranze di legge, senza voto di lista.

Stante l'efficacia dalla data odierna delle predette

dimissioni di 4 (quattro) Amministratori, la Presidente ha precisato che l'Assemblea è dunque chiamata a deliberare in merito all'integrazione della composizione del Consiglio di Amministrazione mediante la nomina di quattro nuovi componenti in sostituzione dei citati dimissionari, in modo da consentire di ripristinare la composizione del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.

La Presidente ha quindi segnalato che gli amministratori che saranno nominati rimarranno in carica fino alla scadenza degli amministratori attuali, ovvero fino alla data dell'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2026.

La Presidente ha ricordato che in data 18 aprile 2025 è pervenuta alla Banca dall'azionista SGBS S.r.l., titolare del 23,10% (ventitre virgola dieci per cento) circa del capitale sociale e del 22,57% (ventidue virgola cinquantasette per cento) circa dei diritti di voto, una proposta per la nomina di n. 4 (quattro) Amministratori e precisamente:

1. avv. Gianpaolo Alessandro;
2. avv. Andrea De Tomas;
3. dott.ssa Giuliana Grassia;
4. prof.ssa Maria Gaia Soana.

La Presidente ha riferito che tale proposta, già messa a disposizione degli Azionisti e pubblicata in data 18 aprile 2025, viene allegata al presente verbale sotto la lettera "G".

La Presidente ha quindi informato che tutti e quattro i predetti candidati amministratori hanno certificato, *inter alia*, sotto la loro responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità nonché la sussistenza dei requisiti di legge per ricoprire la carica di Amministratore in una banca e in una società quotata in borsa, e hanno consegnato l'elenco degli incarichi di amministrazione e controllo dagli stessi ricoperti presso altre società.

Ciò premesso, la Presidente ha proposto di omettere la lettura di detta documentazione essendo la stessa già resa disponibile sul sito internet della Banca in data 18 aprile 2025.

La Presidente ha accertato che, l'Assemblea, all'unanimità, ha approvato tale proposta.

La Presidente ha quindi aperto la discussione e ha riferito che ha preso la parola Riccardo Sismondi, in rappresentanza dell'azionista Società di gestione delle partecipazioni in Banca Sistema S.r.l., titolare del 23,10% (ventitre virgola dieci per cento) circa del capitale sociale, il quale dopo aver confermato il contenuto della lettera trasmessa dal socio SGBS in data 18 aprile 2025, resa nota dalla Banca con

comunicato stampa in pari data, con cui veniva comunicata l'intenzione di formulare una proposta sul presente punto all'ordine del giorno, ha ringraziato gli amministratori uscenti per il prezioso contributo fornito in questi anni nella crescita della Banca e per il senso di responsabilità con cui si sono resi disponibili a mettere a disposizione il loro incarico, e ha proposto all'Assemblea di candidare al ruolo di amministratori, in sostituzione dei citati amministratori, le cui dimissioni avranno efficacia dalla data odierna gli avvocati Gianpaolo Alessandro e Andrea De Tomas, la dottoressa Giuliana Grassia e la professoressa Maria Gaia Soana.

Dopo aver rilevato che nessun altro è intervenuto, la Presidente ha dichiarato chiusa la discussione.

Non essendo state formulate obiezioni, la Presidente ha dichiarato aperta la votazione sul punto 4) all'ordine del giorno invitando gli Azionisti a deliberare in merito alla proposta dell'azionista SGBS.

La Presidente ha, quindi, chiesto a me Notaio in qualità di Segretario di accertare, per conto dell'Ufficio di Presidenza, l'esito della votazione.

Al termine della votazione e della rilevazione nominativa dei presenti, dei favorevoli, dei contrari e degli astenuti, ho dato atto del seguente risultato:

Presenti: n. 63 (sessantatre) Azionisti, per n. 46.244.732 (quarantaseimilioni duecentoquarantaquattromila settecento trentadue) azioni, ciascuna del valore nominale di euro 0,12 (zero virgola dodici), pari a circa il 57,503% (cinquantasette virgola cinquecentotre per cento) del capitale sociale interamente sottoscritto e versato, e a circa il 56,137% (cinquantasei virgola centotrentasette per cento) dei diritti di voto.

Favorevoli: n. 46.201.528 (quarantaseimilioni duecentounomila cinquecentoventotto) voti, pari al 99,907% (novantanove virgola novecentosette per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti al 56,084% (cinquantasei virgola zero ottantaquattro per cento) circa dei diritti di voto.

Contrari: n. 1.000 (mille) voti, pari allo 0,002% (zero virgola zero zero due per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti allo 0,001% (zero virgola zero zero uno per cento) circa dei diritti di voto.

Astenuti: n. 42.204 (quarantaduemila duecentoquattro) voti, pari allo 0,091% (zero virgola zero novantuno per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti allo 0,051% (zero virgola zero cinquantuno per cento) circa dei diritti di voto.

La proposta è quindi approvata a maggioranza dei voti rappresentati in assemblea.

Il foglio contenente il dettaglio analitico delle votazioni

viene allegato al presente verbale sotto la lettera "H".

La Presidente ha constatato quindi che, a seguito delle votazioni, si considerano eletti quali componenti del Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema S.p.A.:

1. **Gianpaolo ALESSANDRO**, nato a Salerno il 27 aprile 1970, codice fiscale LSS GPL 70D27 H703Y, cittadino italiano, che ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 13 del Decreto MEF n. 169/2020 ed ai sensi del combinato disposto degli articoli 147 ter, comma 4, e 148, comma 3, del Decreto Legislativo n. 58/1998, nonché ai sensi dell'articolo 2, raccomandazione n. 7 del Codice di Corporate Governance;

2. **Andrea DE TOMAS**, nato a Roma il 19 giugno 1970, codice fiscale DTM NDR 70H19 H501B, cittadino italiano, che ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 13 del Decreto MEF n. 169/2020 ed ai sensi del combinato disposto degli articoli 147 ter, comma 4, e 148, comma 3, del Decreto Legislativo n. 58/1998, nonché ai sensi dell'articolo 2, raccomandazione n. 7 del Codice di Corporate Governance;

3. **Giuliana GRASSIA**, nata a Napoli il 28 marzo 1977, codice fiscale GRS GLN 77C68 F839N, cittadina italiana, che ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 13 del Decreto MEF n. 169/2020 ed ai sensi del combinato disposto degli articoli 147 ter, comma 4, e 148, comma 3, del Decreto Legislativo n. 58/1998, nonché ai sensi dell'articolo 2, raccomandazione n. 7 del Codice di Corporate Governance;

4. **Maria Gaia SOANA**, nata a Casalmaggiore (CR) il 29 agosto 1982, codice fiscale SNO MRG 82M69 B898U, cittadina italiana, che ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 13 del Decreto MEF n. 169/2020 ed ai sensi del combinato disposto degli articoli 147 ter, comma 4, e 148, comma 3, del Decreto Legislativo n. 58/1998, nonché ai sensi dell'articolo 2, raccomandazione n. 7 del Codice di Corporate Governance, tutti domiciliati per la carica presso la sede sociale.

La Presidente è passata quindi a trattare il quinto punto di cui all'ordine del giorno.

5. Determinazione del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati Endoconsiliari e di altri organi presenti della Banca in conseguenza delle deliberazioni di cui al punto 3 (Progetto di ridisegno dell'assetto di governo della Banca). Deliberazioni inerenti e conseguenti.

La Presidente ha quindi riferito che con l'approvazione del Progetto di ridisegno dell'assetto di governo della Banca, e con l'introduzione di un Comitato Esecutivo, di cui all'art. 13 dello statuto, si rende opportuno procedere alla determinazione dei compensi spettanti ai componenti di tale

nuovo Organo - in relazione al loro ruolo esecutivo - per l'intero periodo di durata del relativo mandato, ovvero fino alla data dell'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2026.

La Presidente ha precisato che l'ammontare del compenso totale annuo del Consiglio di Amministrazione, nonché dell'integrazione allo stesso per la partecipazione ad ogni comitato istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione (fatta eccezione per il Presidente e l'Amministratore Delegato), come deliberato dall'assemblea del 24 aprile 2024, ammonta a complessivi euro 890.000,00 (ottocentonovantamila/00) lordi.

La Presidente ha quindi precisato che in data 18 aprile 2025 è pervenuta alla Banca, da parte del socio SGBS S.r.l., la proposta di integrazione della delibera assembleare del 24 aprile 2024 in materia di remunerazione degli Amministratori, per tener conto della remunerazione da attribuire ai componenti del neoistituito Comitato Esecutivo.

La Presidente ha quindi riferito che tale proposta, che trovasi già allegata al presente verbale sotto la lettera "G", è stata già messa a disposizione degli azionisti nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente.

Ciò premesso, la Presidente ha proposto di omettere la lettura integrale della Relazione illustrativa degli Amministratori al punto 5) all'ordine del giorno, che è già stata messa a disposizione del pubblico ai sensi e nei termini di legge.

La Presidente ha accertato che, l'Assemblea, all'unanimità, ha approvato tale proposta.

La Presidente ha dato quindi lettura della predetta proposta del rappresentante del socio SGBS s.r.l., che qui si trascrive:

*"Con riferimento al **punto 5. all'ordine del giorno**, si comunica l'intenzione di proporre di integrare la deliberazione assunta dall'Assemblea del 24 aprile 2024, riguardante la determinazione del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, prevedendo, a favore di ciascun Amministratore che farà parte del Comitato Esecutivo, quando costituito, la corresponsione di un ulteriore emolumento nella misura di euro 30.000 (trentamila) lordi annui."*

La Presidente ha quindi aperto la discussione in merito al compenso da deliberare per la durata in carica del neoeletto Comitato Esecutivo, e ha riferito che ha preso la parola Riccardo Sismondi, in rappresentanza della Società di gestione delle partecipazioni in Banca Sistema S.r.l., titolare del 23,10% (ventitre virgola dieci per cento) circa del capitale sociale, il quale dopo aver confermato il contenuto della comunicazione trasmessa da SGBS in data 18

aprile 2025, resa nota dalla Banca con comunicato stampa in pari data, ha proposto di integrare la delibera dell'assemblea del 24 aprile 2024 prevedendo a favore di ciascun amministratore che farà parte del Comitato Esecutivo, ove costituito, la corresponsione di un ulteriore emolumento nella misura di euro 30.000,00 (trentamila/00) lordi annui.

Dopo aver rilevato che nessun'altro è intervenuto, la Presidente ha dichiarato chiusa la discussione.

Non essendo state formulate obiezioni, la Presidente ha dichiarato aperta la votazione sul punto 5) all'ordine del giorno invitando gli Azionisti a deliberare in merito alla proposta dell'azionista SGBS S.r.l.

La Presidente, quindi, ha chiesto a me Notaio in qualità di Segretario di accertare, per conto dell'Ufficio di Presidenza, l'esito della votazione.

Al termine della votazione e della rilevazione nominativa dei presenti, dei favorevoli, dei contrari e degli astenuti, ho dato atto del seguente risultato:

Presenti: n. 63 (sessantatre) Azionisti, per n. 46.244.732 (quarantaseimilioni duecentoquarantaquattromila settecento trentadue) azioni, ciascuna del valore nominale di euro 0,12 (zero virgola dodici), pari a circa il 57,503% (cinquantasette virgola cinquecentotre per cento) del capitale sociale interamente sottoscritto e versato, e a circa il 56,137% (cinquantasei virgola centotrentasette per cento) dei diritti di voto.

Favorevoli: n. 46.201.528 (quarantaseimilioniduecentounomila cinquecentoventotto) voti, pari al 99,907% (novantanove virgola novecentosette per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti al 56,084% (cinquantasei virgola zero ottantaquattro per cento) circa dei diritti di voto.

Contrari: n. 43.204 (quarantatremiladuecentoquattro)voti, pari allo 0,093% (zero virgola zero novantatre per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti allo 0,052% (zero virgola zero cinquantadue per cento) circa dei diritti di voto.

Astenuti: nessuno.

La proposta è quindi approvata a maggioranza dei voti rappresentati in assemblea.

Il foglio contenente il dettaglio analitico delle votazioni viene allegato al presente verbale sotto la lettera "I".

La Presidente è passata quindi a trattare il sesto punto di cui all'ordine del giorno.

6. Nomina di n. 2 Sindaci Effettivi. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

La Presidente ha ricordato quindi che in data 28 aprile 2023, l'Assemblea degli azionisti aveva rinnovato il Collegio Sindacale venuto a scadenza, nominando, mediante

voto di lista, i signori:

1. Lucia Abati, Presidente,
2. Daniela Toscano, Sindaco Effettivo,
3. Luigi Ruggiero, Sindaco Effettivo,
4. Marco Armarolli, Sindaco Supplente,
5. Daniela D'Ignazio, Sindaco Supplente,

tutti candidati nell'unica lista presentata in assemblea.

La Presidente ha quindi ricordato che in data 28 marzo 2025 i Sindaci Effettivi Daniela Toscano e Luigi Ruggiero hanno rassegnato le dimissioni, a far data dalla chiusura dei lavori dell'Assemblea odierna, al fine di favorire la realizzazione del nuovo progetto di governo societario, approvato al precedente punto 3) all'ordine del giorno, e l'accelerazione del ricambio di una parte del Collegio Sindacale, come richiesto dalla Banca d'Italia con la lettera di situazione aziendale del 20 dicembre 2024.

La Presidente ha quindi ricordato che, a seguito delle predette dimissioni, sono rimasti in carica la Presidente del Collegio Sindacale, Lucia Abati, e i due Sindaci Supplenti Marco Armarolli e Daniela D'Ignazio. Stante l'efficacia delle dimissioni dalla data odierna, ha riferito che l'Assemblea è chiamata a deliberare in merito all'integrazione della composizione del Collegio Sindacale mediante la nomina di due nuovi componenti in sostituzione dei citati sindaci effettivi dimissionari, in modo da consentire una composizione del Collegio Sindacale nel rispetto della normativa vigente anche in materia di equilibrio tra i generi.

La Presidente ha precisato che, ai sensi dell'art. 17.5 dello statuto sociale della Banca, la predetta deliberazione dovrà essere assunta con votazione a maggioranza di legge senza vincolo di lista. I Sindaci che saranno nominati dall'Assemblea rimarranno in carica fino alla scadenza di quelli attualmente in carica, ovvero fino alla data dell'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2025.

La Presidente ha riferito che, come già evidenziato prima, in data 18 aprile 2025, è pervenuta alla Banca dall'azionista SGBS S.r.l., una proposta per la nomina di n. 2 (due) nuovi Sindaci effettivi.

La Presidente ha quindi dato lettura della citata proposta di SGBS, che trovasi già qui allegata al presente verbale sotto la lettera "G", e che qui si trascrive:

*"Per quanto riguarda il **punto 6. all'ordine del giorno**, si rende nota l'intenzione di candidare al ruolo di Sindaco effettivo, in sostituzione dei Sindaci le cui dimissioni, comunicate il 28 marzo 2025, avranno efficacia dalla data della stessa Assemblea, la **dott.ssa Anna Maria Allievi** e il **prof. Guido Paolucci**."*

La Presidente ha riferito che tale proposta è stata già

messa a disposizione degli Azionisti e pubblicata in data 18 aprile 2025.

La Presidente ha aggiunto che i predetti candidati sindaci hanno certificato, *inter alia*, sotto la loro responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità nonché la sussistenza dei requisiti di legge per ricoprire la carica di Sindaci in una banca e in una società quotata in borsa, e hanno consegnato l'elenco degli incarichi di amministrazione e controllo dagli stessi ricoperti presso altre società.

La Presidente ha quindi proposto di omettere la lettura di detta documentazione essendo la stessa già resa disponibile sul sito internet della Banca in data 18 aprile 2025. La Presidente ha quindi accertato che l'Assemblea, all'unanimità, ha approvato tale proposta.

La Presidente ha aperto la discussione e ha riferito che ha preso la parola Riccardo Sismondi, in rappresentanza della Società di gestione delle partecipazioni in Banca Sistema S.r.l., titolare del 23,10% (ventitre virgola dieci per cento) circa del capitale sociale, il quale, dopo aver confermato il contenuto della lettera trasmessa da SGBS in data 18 aprile 2025, resa nota dalla Banca con comunicato stampa in pari data, ha ringraziato i Sindaci Effettivi uscenti, dottoressa Daniela Toscano e il dottor Luigi Ruggero, per l'attività svolta e per il senso di responsabilità con cui si sono resi disponibili a mettere a disposizione il loro incarico, e ha proposto di candidare al ruolo di sindaco effettivo, in sostituzione dei sindaci le cui dimissioni comunicate in data 28 marzo 2025 avranno efficacia dalla data odierna, la dottoressa Anna Maria Allievi e il professor Guido Paolucci.

La Presidente, dopo aver rilevato che nessun altro è intervenuto, ha dichiarato chiusa la discussione.

La Presidente ha quindi dichiarato aperta la votazione sul presente punto all'ordine del giorno invitando gli Azionisti a deliberare in merito alla proposta dell'azionista SGBS.

La Presidente ha chiesto a me Notaio in qualità di Segretario di accertare, per conto dell'Ufficio di Presidenza, l'esito della votazione.

Al termine della votazione e della rilevazione nominativa dei presenti, dei favorevoli, dei contrari e degli astenuti, ho dato atto del seguente risultato:

Presenti: n. 63 (sessantatre) Azionisti, per n. 46.244.732 (quarantaseimilioni duecentoquarantaquattromila settecento trentadue) azioni, ciascuna del valore nominale di euro 0,12 (zero virgola dodici), pari a circa il 57,503% (cinquantasette virgola cinquecentotre per cento) del capitale sociale interamente sottoscritto e versato, e a circa il 56,137% (cinquantasei virgola centotrentasette per cento) dei diritti di voto.

Favorevoli: n. 46.201.528 (quarantaseimilioni duecentounomila cinquecentoventotto) voti, pari al 99,907% (novantanove virgola novecentosette per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti al 56,084% (cinquantasei virgola zero ottantaquattro per cento) circa dei diritti di voto.

Contrari: n. 43.204 (quarantatremiladuecentoquattro) voti, pari allo 0,093% (zero virgola zero novantatre per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti allo 0,052% (zero virgola zero cinquantadue per cento) circa dei diritti di voto.

Astenuti: nessuno.

La proposta è quindi approvata a maggioranza dei voti rappresentati in assemblea.

Il foglio contenente il dettaglio analitico delle votazioni viene allegato al presente verbale sotto la lettera "L".

La Presidente ha constatato quindi che, a seguito delle votazioni, si considerano eletti quali Sindaci Effettivi di Banca Sistema S.p.A.:

1. **Anna Maria ALLIEVI**, nata a Milano il 1° agosto 1965, codice fiscale LLV NMR 65M41 F205I, cittadina italiana, che ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 14 del Decreto MEF n. 169/2020 ed ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del Decreto Legislativo n. 58/1998, nonché ai sensi dell'articolo 2, raccomandazione n. 7 del Codice di Corporate Governance;

2. **Guido PAOLUCCI**, nato a Rimini il 6 gennaio 1969, codice fiscale PLC GDU 69A06 H294S, cittadino italiano, che ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 14 del Decreto MEF n. 169/2020 ed ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del Decreto Legislativo n. 58/1998, nonché ai sensi dell'articolo 2, raccomandazione n. 7 del Codice di Corporate Governance, entrambi domiciliati per la carica presso la sede sociale.

La Presidente è quindi passata a trattare il settimo punto all'ordine del giorno.

7. Nomina del Presidente del Collegio Sindacale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

La Presidente ha quindi riferito che in data 28 marzo 2025, la Presidente del Collegio Sindacale, signora Lucia Abati, eletta dall'assemblea del 28 aprile 2023, ha rassegnato le dimissioni dall'ufficio di Presidente del Collegio Sindacale (ma non anche di Sindaco Effettivo) rimettendo, quindi, alle deliberazioni dell'Assemblea odierna l'individuazione di un nuovo eventuale Presidente dell'organo di controllo.

Stante l'efficacia delle dimissioni dalla chiusura dei lavori dell'odierna Assemblea, la Presidente ha chiarito che quest'ultima è chiamata a deliberare, oltre che in merito all'integrazione della composizione del Collegio Sindacale, di cui al punto precedente all'ordine del giorno, anche in

merito alla nomina del Presidente del Collegio Sindacale tra i Sindaci Effettivi come risultanti a seguito delle deliberazioni di cui al punto 6) all'ordine del giorno, ovvero tra:

1. Lucia Abati,
2. Anna Maria Allievi,
3. Guido Paolucci.

La Presidente ha precisato che, ai sensi dell'art. 17.5 dello statuto, la predetta deliberazione andrà assunta con votazione a maggioranza di legge senza vincolo di lista.

La Presidente ha ricordato che in data 18 aprile 2025 è pervenuta alla Banca, da parte del socio SGBS S.r.l., la proposta di nominare quale Presidente del Collegio sindacale il prof. Guido Paolucci.

La Presidente ha quindi dato lettura della comunicazione di SGBS, che trovasi già allegata al presente verbale sotto la lettera "G".

La Presidente ha quindi proposto di omettere la lettura integrale della Relazione illustrativa degli Amministratori al punto 7) all'ordine del giorno, che è già stata messa a disposizione del pubblico ai sensi e nei termini di legge.

La Presidente ha accertato che, l'Assemblea, all'unanimità, ha approvato tale proposta.

La Presidente ha quindi aperto la discussione e ha riferito che ha preso la parola Riccardo Sismondi, in rappresentanza del socio SGBS s.r.l., titolare del 23,10% (ventitre virgola dieci per cento) circa del capitale sociale, il quale dopo aver ha confermato il contenuto della lettera trasmessa da SGBS in data 18 aprile 2025, resa nota dalla Banca con comunicato stampa in pari data, ha proposto alla presente Assemblea di nominare il professor Guido Paolucci, appena nominato Sindaco effettivo, alla carica di Presidente di Collegio Sindacale, tenuto conto appunto delle dimissioni da tale carica della dottoressa Lucia Abate.

Dopo aver rilevato che nessun altro è intervenuto, la Presidente ha dichiarato chiusa la discussione.

Non essendo state formulate obiezioni, la Presidente ha dichiarato aperta la votazione sul punto 7) all'ordine del giorno invitando gli Azionisti a deliberare in merito alla proposta dell'azionista SGBS.

La Presidente ha chiesto quindi a me Notaio in qualità di Segretario di accertare, per conto dell'Ufficio di Presidenza, l'esito della votazione.

Al termine della votazione e della rilevazione nominativa dei presenti, dei favorevoli, dei contrari e degli astenuti, ho dato atto del seguente risultato:

Presenti: n. 63 (sessantatre) Azionisti, per n. 46.244.732 (quarantaseimilioni duecentoquarantaquattromila settecento trentadue) azioni, ciascuna del valore nominale di euro 0,12 (zero virgola dodici), pari a circa il 57,503%

(cinquantasette virgola cinquecentotre per cento) del capitale sociale interamente sottoscritto e versato, e a circa il 56,137% (cinquantasei virgola centotrentasette per cento) dei diritti di voto.

Favorevoli: n. 46.201.528 (quarantaseimilioniduecentounomila cinquecentoventotto) voti, pari al 99,907% (novantanove virgola novecentosette per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti al 56,084% (cinquantasei virgola zero ottantaquattro per cento) circa dei diritti di voto.

Contrari: n. 43.204 (quarantatremiladuecentoquattro) voti, pari allo 0,093% (zero virgola zero novantatre per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti allo 0,052% (zero virgola zero cinquantadue per cento) circa dei diritti di voto.

Astenuti: nessuno.

La proposta è quindi approvata a maggioranza dei voti rappresentati in assemblea.

Il foglio contenente il dettaglio analitico delle votazioni viene allegato al presente verbale sotto la lettera "M".

La Presidente ha quindi constatato che, a seguito delle votazioni, si considera eletto quale Presidente del Collegio Sindacale di Banca Sistema S.p.A.:

1. **Guido PAOLUCCI**, nato a Rimini il 6 gennaio 1969, codice fiscale PLC GDU 69A06 H294S, cittadino italiano, che ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 14 del Decreto MEF n. 169/2020 ed ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del Decreto Legislativo n. 58/1998, nonché ai sensi dell'articolo 2, raccomandazione n. 7 del Codice di Corporate Governance, domiciliato per la carica presso la sede sociale.

A questo punto la Presidente è passata alla trattazione dell'**ottavo punto** all'ordine del giorno.

8. Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

8.1 Approvazione della prima sezione (Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l'esercizio 2025) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

La Presidente ha quindi riferito che è stato pubblicato sul sito della Banca un *executive summary* delle politiche in materia di remunerazione e incentivazione, documento molto utile che sintetizza sia i contenuti delle politiche 2025 sia l'applicazione delle politiche dell'anno scorso, quindi politiche 2024.

La Presidente ha precisato che ai sensi della Circolare n. 285 e dell'articolo 9.2 dello statuto sociale, l'Assemblea degli Azionisti è chiamata ad approvare le politiche di

remunerazione e incentivazione in favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del personale della Banca.

La Presidente, dopo aver rinviato ai contenuti della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione quanto al punto 8.1) all'ordine del giorno, già messa a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente, ha riferito che il documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema per l'anno 2025 (le "Politiche 2025"), costituente la prima sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" di cui all'art. 123-ter, c. 3, Testo unico della finanza, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2025 su proposta del Comitato per la Remunerazione, messo a disposizione degli Azionisti e pubblicato in data 7 aprile 2025, e viene allegato al presente verbale sotto la lettera **"N"**.

La Presidente ha reso quindi nota la rispondenza della proposta delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l'anno 2025 a quanto previsto dalle richiamate disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Ha confermato che tale rispondenza è stata verificata dalla Funzione di Compliance della Banca come da Relazione che viene allegata al presente verbale sotto la lettera **"O"**.

Le Politiche 2025 sono redatte in conformità con quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285 e delle Linee Guida dell'EBA.

La Presidente ha segnalato inoltre che a seguito del richiamato accertamento ispettivo di Banca d'Italia, l'Autorità di Vigilanza ha disposto che il Gruppo Banca Sistema, sino al riesame da parte della Banca d'Italia - anche sulla base dei riscontri forniti dalla Banca in merito alle richieste della Vigilanza - si astenga dal deliberare o porre in essere oltre che la distribuzione di utili prodotti a partire dal corrente esercizio 2024 o di altri elementi del patrimonio, anche la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti. Quindi la Banca non potrà corrispondere bonus. La Presidente ha precisato al riguardo che di questo ovviamente le Politiche per il 2025 ne hanno tenuto conto.

Le Politiche 2025 descrivono, come in passato, i principi, la struttura, le responsabilità, i ruoli e le regole per l'applicazione dei diversi strumenti retributivi anche variabili senza che questi contenuti possano costituire un impegno della Banca alla corresponsione o al pagamento fino al citato riesame della situazione aziendale da parte della Vigilanza.

La Presidente ha quindi proposto di omettere la lettura

integrale della Relazione illustrativa degli Amministratori quanto al punto 8) all'ordine del giorno, che è stata messa a disposizione del pubblico ai sensi e nei termini di legge. La Presidente ha accertato che l'Assemblea, all'unanimità, ha approvato tale proposta.

La Presidente ha aperto quindi la discussione.

Non essendo state formulate obiezioni, la Presidente ha invitato l'Assemblea a procedere alla relativa deliberazione, ed ha quindi dato lettura della seguente proposta di delibera:

"L'Assemblea degli Azionisti di Banca Sistema S.p.A., riunita in sede ordinaria,

- preso atto della relazione illustrativa al punto 8.1) all'ordine del giorno,

- visto il documento sulle Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema per l'anno 2025 (prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, di cui all'art. 123-ter, comma 3, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58) ed i relativi allegati messi a disposizione del pubblico ai sensi della normativa applicabile;

- udito e approvato quanto esposto dal Consiglio di Amministrazione in relazione alle Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema per l'anno 2025;

delibera

1) di approvare il documento sulle Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema per l'anno 2025 (prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, di cui all'art. 123-ter, comma 3, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58);

2) di conferire al Consiglio di Amministrazione, nella persona della Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, disgiuntamente tra di loro e con facoltà di sub-delega, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione delle predette Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l'anno 2025, da esercitare nel rispetto dei criteri applicativi sopra esposti, apportandovi ogni eventuale modifica e/o integrazione che risultasse necessaria per la realizzazione di quanto deliberato."

La Presidente ha invitato quindi l'Assemblea ad assumere la suddetta deliberazione e ha chiesto a me Notaio in qualità di Segretario di accertare, per conto dell'Ufficio di Presidenza, l'esito della votazione.

Al termine della votazione e della rilevazione nominativa dei presenti, dei favorevoli, dei contrari e degli astenuti, ho dato atto del seguente risultato:

Presenti: n. 63 (sessantatre) Azionisti, per n. 46.244.732 (quarantaseimilioni duecentoquarantaquattromila settecento trentadue) azioni, ciascuna del valore nominale di euro 0,12

(zero virgola dodici), pari a circa il 57,503% (cinquantasette virgola cinquecentotre per cento) del capitale sociale interamente sottoscritto e versato, e a circa il 56,137% (cinquantasei virgola centotrentasette per cento) dei diritti di voto.

Favorevoli: n. 46.201.528 (quarantaseimilioniduecentounomila cinquecentoventotto) voti, pari al 99,907% (novantanove virgola novecentosette per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti al 56,084% (cinquantasei virgola zero ottantaquattro per cento) circa dei diritti di voto.

Contrari: n. 43.204 (quarantatremiladuecentoquattro) voti, pari allo 0,093% (zero virgola zero novantatre per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti allo 0,052% (zero virgola zero cinquantadue per cento) circa dei diritti di voto.

Astenuti: nessuno.

La proposta è quindi approvata a maggioranza dei voti rappresentati in assemblea.

Il foglio contenente il dettaglio analitico delle votazioni viene allegato al presente verbale sotto la lettera "P".

La Presidente è passata alla trattazione del punto 8.2 di cui all'ordine del giorno.

8.2. Approvazione della seconda sezione (Applicazione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. e compensi corrisposti nell'esercizio 2024) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

La Presidente ha quindi riferito che in conformità all'articolo 123-ter del TUF, all'articolo 84-quater e all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti di Consob e all'art. 5 del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la corporate governance di Borsa Italiana S.p.A., il Consiglio di Amministrazione ha predisposto e approvato in data 14 marzo 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il "Documento in applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del personale e compensi corrisposti nel 2024", costituente la seconda sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" di cui all'art. 123-ter, c. 6, Testo unico della finanza, e ha ricordato che è stato messo a disposizione degli Azionisti e pubblicato in data 7 aprile 2025, e viene allegato al presente verbale sotto la lettera "Q".

La Presidente, dopo aver rinviato ai contenuti della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione quanto al punto 8.2) all'ordine del giorno, già messa a

disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente, ha proposto di ometterne la lettura.

La Presidente ha accertato che l'Assemblea, all'unanimità, ha approvato tale proposta.

La Presidente ha informato che la Funzione di Internal Audit ha provveduto a condurre delle verifiche sulla corretta applicazione delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e al contesto normativo del Gruppo Banca Sistema per l'esercizio 2024; la relazione della funzione di Internal Audit viene allegata al presente verbale sotto la lettera "R".

La Presidente ha precisato, quindi, che l'Assemblea degli Azionisti è pertanto chiamata, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, a deliberare in senso favorevole o contrario sui contenuti della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione e, al riguardo, ha aperto la discussione. Ha riferito che ai sensi del citato articolo tale delibera non è vincolante.

Non essendo state formulate obiezioni, la Presidente ha invitato dunque l'Assemblea a procedere alla relativa deliberazione, e ha dato lettura della seguente proposta di delibera:

"L'Assemblea degli Azionisti di Banca Sistema S.p.A., riunita in sede ordinaria,

- preso atto della relazione illustrativa al punto 8.2) all'ordine del giorno,

- preso atto della seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 13 marzo 2025, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti,
delibera

- in senso favorevole sulla Seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti."

La Presidente ha invitato quindi l'Assemblea ad assumere la suddetta deliberazione e ha chiesto a me Notaio in qualità di Segretario di accertare, per conto dell'Ufficio di Presidenza, l'esito della votazione.

Al termine della votazione e della rilevazione nominativa dei presenti, dei favorevoli, dei contrari e degli astenuti, ho dato atto del seguente risultato:

Presenti: n. 63 (sessantatre) Azionisti, per n. 46.244.732 (quarantaseimilioni duecentoquarantaquattromila settecento trentadue) azioni, ciascuna del valore nominale di euro 0,12 (zero virgola dodici), pari a circa il 57,503% (cinquantasette virgola cinquecentotre per cento) del

capitale sociale interamente sottoscritto e versato, e a circa il 56,137% (cinquantasei virgola centotrentasette per cento) dei diritti di voto.

Favorevoli: n. 40.418.635 (quarantamilioni quattrocentodiciottomila seicentotrentacinque) voti, pari all'87,402% (ottantasette virgola quattrocentodue per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti al 49,064% (quarantanove virgola zero sessantaquattro per cento) circa dei diritti di voto.

Contrari: n. 5.826.997 cinquemilioni ottocentoventiseimila novecentonovantasette) voti, pari al 12,598% (dodici virgola cinquecentonovantotto per cento) circa dei voti rappresentati in assemblea, corrispondenti al 7,072% (sette virgola zero settantadue per cento) circa dei diritti di voto.

Astenuti: nessuno.

La proposta è quindi approvata a maggioranza dei voti rappresentati in assemblea.

Il foglio contenente il dettaglio analitico delle votazioni viene allegato al presente verbale sotto la lettera "S".

* * * * *

La Presidente, conclusa la trattazione di tutti i punti all'ordine del giorno, ha informato che si procederà con sollecitudine a completare il verbale e a pubblicarlo, anche sul sito della Banca. Ha quindi ringraziato tutti gli intervenuti per la partecipazione e gli Azionisti per le delibere assunte.

Dopo di che nulla più essendovi da deliberare la seduta è stata tolta alle ore 11:39 circa.

* * * * *

Il presente verbale viene redatto nei tempi necessari per la tempestiva esecuzione degli obblighi di deposito e pubblicazione, ai sensi di legge, e viene da me notaio sottoscritto alle ore diciassette e quarantacinque di questo giorno ventisei maggio duemilaventicinque.

Scritto con sistema elettronico da persona di mia fiducia e da me notaio completato, consta il presente atto di diciotto fogli per trentasei pagine non complete.

F.TO CIRO DE VIVO NOTAIO

Comunicazione n. 1
ore: 10:00

BANCA SISTEMA S.P.A.

Assemblea ordinaria dei soci del 30 aprile 2025

COMUNICAZIONE DEL PRESIDENTE ALL'ASSEMBLEA

Sono presenti n. 63 aventi diritto partecipanti all'Assemblea, in proprio o per delega, per complessive n. 46.244.732 azioni, regolarmente depositate, che rappresentano il 57,503 % di n. 80.421.052 azioni costituenti il capitale sociale per complessivi n. 46.244.732 voti che rappresentano il 56,137 % di n. 82.378.940 voti.

Persone partecipanti all'assemblea: 10



ALLEGATO "A" AL
N. 87648 DI REP.
N. 41353 DI RACC.

Totale generale azioni	46.244.732
% sulle azioni ord.	57,503

Personae partecipanti all'assemblea. 10

BANCA SISTEMA S.P.A.

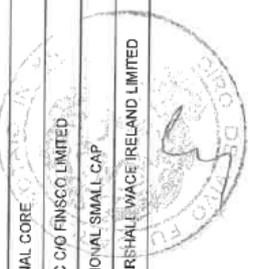
Assemblea ordinaria del 30 aprile 2025

Comunicazione n. 1

ore: 10.00

ELENCO INTERVENUTI

N°	Aventi diritto	Rappresentante	Delegato	Azioni in proprio	Azioni per delega	% sulle azioni ord.	E	U	E	U	E	U	E
1	MAGALLANES MICROCAPS FI		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		2.037.264	2,533	10,00						
2	ALKEN FUND - SMALL CAP EUROPE		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		223.002	0,277	10,00						
3	PGIM STRATEGIC INVESTMENTS, INC.		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		70.195	0,087	10,00						
4	THE BOEING COMPANY EMPLOYEE SAVINGS PLANS MASTER TRUST		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		25.616	0,032	10,00						
5	MUNICIPAL EMPLOYEES ANNUITY AND BENEFIT FUND OF CHICAGO		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		186.404	0,232	10,00						
6	ACADIAN INTERNATIONAL SMALL-CAP EQUITY CIT		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		16.662	0,021	10,00						
7	LUMYNA-MARSHALL WACE UCITS SICAV-LUMYNA-MW TOPS UCITS FUND		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		70.163	0,087	10,00						
8	CC&L Q GLOBAL EQUITY MARKET NEUTRAL MASTER FUND LTD..		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		3.323	0,004	10,00						
9	U.S. STEEL RETIREMENT PLAN TRUST		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		170.997	0,213	10,00						
10	THE BOEING COMPANY EMPLOYEE RETIREMENT PLANS MASTER TRUST		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		13.361	0,017	10,00						
11	DIMENSIONAL INTERNATIONAL VECTOR EQUITY ETF OF DIMENSIONAL E		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		112	0,000	10,00						
12	JOHN HANCOCK FUNDS II INTERNATIONAL SMALL COMPANY FUND.		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		3.020	0,004	10,00						
13	STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM OF OHIO		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		153.844	0,191	10,00						
14	DFA INTERNATIONAL SMALL CAP VALUE PNS GROUP INC		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		499.240	0,621	10,00						
15	TWO SIGMA WORLD CORE FUND LP		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		400	0,000	10,00						
16	LIMAP IRELAND ICAV-LIMAP 809		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		85.107	0,106	10,00						
17	TWO SIGMA ABSOLUTE RETURN PORTFOLIO LLC CIO TWO SIGMA ADVISERS LP ACTING AS INVESTMENT ADVISER		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		151.500	0,188	10,00						
18	CONTINENTAL SMALL SERIES THE CONTINENTAL SMALL COMPANY		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		335.410	0,417	10,00						
19	LMA IRELAND-MAP 501.		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		63.971	0,080	10,00						
20	MARSHALL WACE INVESTMENT STRATEGIES-MARKET NEUTRAL TOPS FUND		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		307.249	0,382	10,00						
21	CC&L Q GLOBAL SMALL CAP EQUITY FUND		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		1.491	0,002	10,00						
22	INTERNATIONAL CORE EQUITY PORTFOLIO OF DFA INVESTMENT DIMENSIONS GROUP INC		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		234.953	0,292	10,00						
23	MARSHALL WACE INVESTMENT STRATEGIES-TOPS FUND		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		704	0,001	10,00						
24	CC&L U.S. Q MARKET NEUTRAL ONSHORE FUND II		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		2.036	0,003	10,00						
25	TWO SIGMA EQUITY SPECTRUM PORTFOLIO LLC - EUROPE		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		92.700	0,115	10,00						
26	TWO SIGMA INTERNATIONAL CORE		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		4.000	0,005	10,00						
27	POINT72 ASSOCIATES LLC C/O FINSCO LIMITED		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		4.432	0,006	10,00						
28	MAN NUMERIC INTERNATIONAL SMALL CAP		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		12.271	0,015	10,00						
29	MWIS TOPS FUND CIO MARSHALL WACE IRELAND LIMITED		SCHETTINO FRANCESCO (STUDIO TREVISANI)		56.470	0,070	10,00						



ALLEGATO "C" AL
N. 8468 DI REP.
N. 41353 DI RACC

BANCA SISTEMA

Assemblea Ordinaria dei Soci 2025



Sintesi risultati al 31 dicembre 2024

Performance Commerciale

- Turnover factoring (€5261m) +3.9% a/a (al netto di positivo one off registrato nel 2023)
- Outstanding Credito su Pegno pari a €144m, +18% a/a
- Outstanding CQ pari a €701m, -12% a/a, in linea con le indicazioni del piano industriale

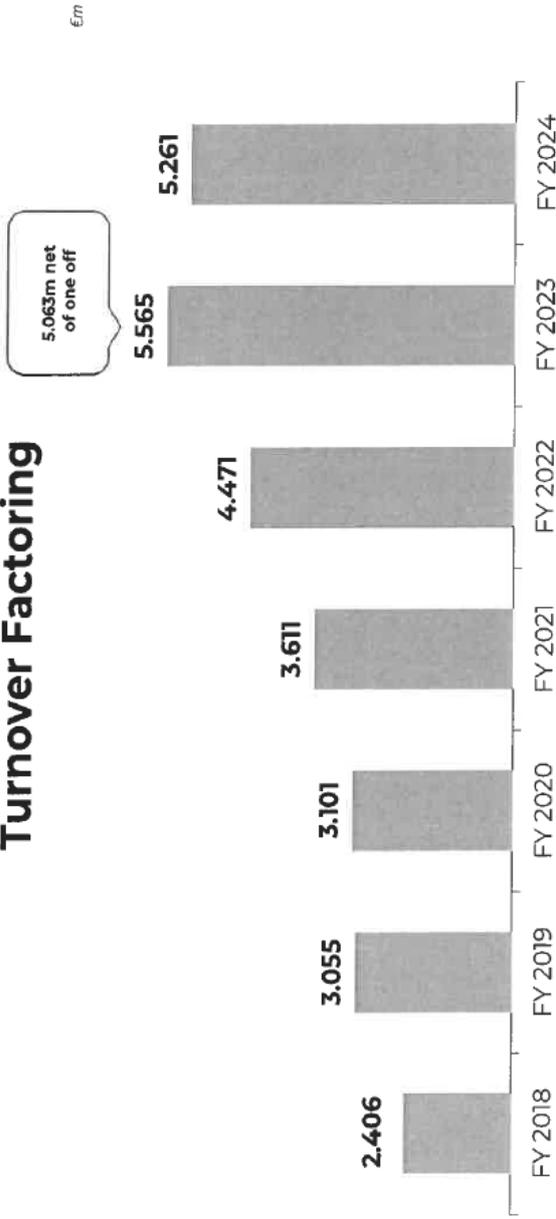
Performance Operativa

- Forte crescita dell'utile netto (+53% a/a ovvero +20% a/a al netto di €8mn di riprese di valore) grazie al recupero dei ricavi core:
- Margine d'interesse rettificato: €82.9m (+18% a/a)
- Commissioni: €26.7m (+36% a/a)
- Costi operativi: €78m (+7% a/a)
- Accantonamenti su crediti contenuti: 3bps (incluso €8mn di riprese di valore) ovvero 30bps al netto delle riprese di valore

Stato Patrimoniale

- Totale attivo: +3% a/a
- Funding retail pari al 70% del funding totale / depositi vincolati +7% a/a / funding retail stabile a/a / TLTRO totalmente rimborsato
- CET1 ratio phased in al 13.3%, TCR al 16.1%, CET1 e TCR fully phased al 13.2% e 16% rispettivamente
- Indici di liquidità (LCR e NSFR) ben sopra i minimi regolamentari e in forte crescita a/a

Turnover Factoring

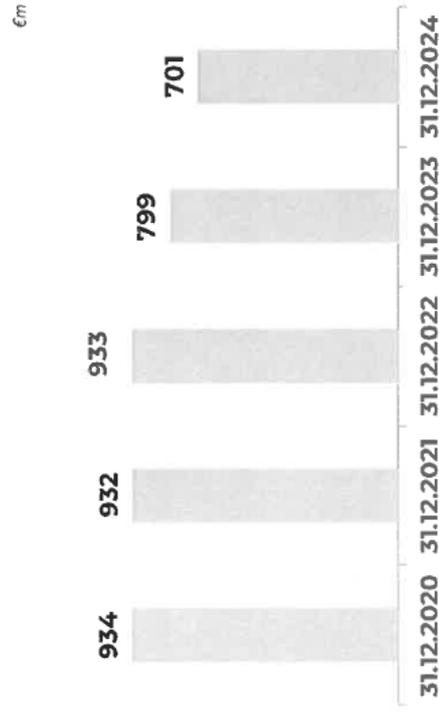


Turnover generato dagli accordi con le Banche commerciali italiane: 9% nel 2024

I Crediti fiscali rappresentano il 14%, i crediti in Spagna il 4% del Turnover

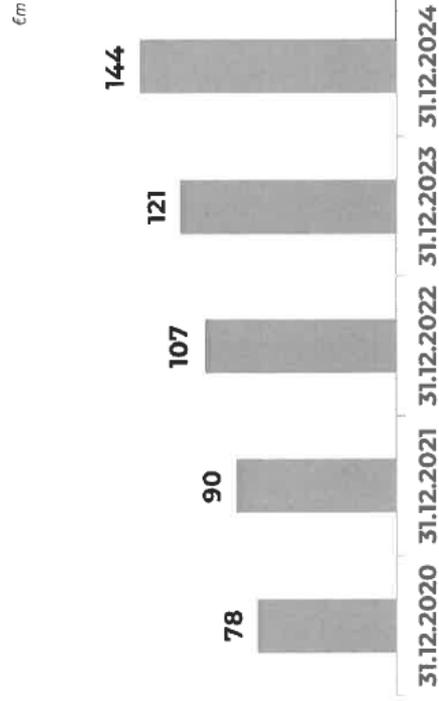


Cessione del quinto - Outstanding



La cessione del quinto, dopo anni di sostanziale stabilità, ha evidenziato negli ultimi 2 anni un calo degli impieghi in linea con le scelte strategiche del piano industriale

Credito su Pegno - Outstanding



Il credito su Pegno conferma i tassi di crescita grazie ad un mix di crescita organica e acquisizioni. Completata a fine 2024 l'acquisizione in Portogallo, a inizio 2025 comprati portafogli per € 9m in Italia

Assemblea Ordinaria dei Soci 2025

BANCA SISTEMA

Conto Economico - 2024 -

GRUPPO BANCA SISTEMA: CONTO ECONOMICO CONSOLIDATO

Voce di Bilancio	31.12.2024		31.12.2023		31.12.2023		31.12.2023		31.12.2023		Variazioni	
	A	B	A	B	1Q 2023	2Q 2023	3Q 2023	4Q 2023	A - B	A - B	A - B	i %
10	196,255	48,207	47,577	52,700	178,434	40,103	43,284	46,167	48,880	17,821	10%	
20	(146,175)	(36,408)	(38,552)	(35,244)	(111,479)	(19,460)	(28,084)	(31,851)	(32,084)	(34,696)	31%	
30	59,080	11,799	9,225	11,600	66,955	20,643	15,200	14,316	16,796	(16,875)	-25%	
40	46,560	14,031	12,706	9,685	36,541	7,675	9,188	9,992	9,686	10,019	27%	
50	(19,838)	(5,419)	(5,376)	(4,558)	(16,894)	(3,088)	(3,695)	(4,912)	(5,198)	(2,944)	17%	
60	26,722	8,612	7,330	5,100	19,647	4,587	5,492	5,080	4,488	7,075	36%	
70.	227	-	227	-	227	-	227	-	-	-	0%	
80	34,224	4,810	7,632	11,506	2,772	(250)	216	(111)	2,917	31,452	ns	
90	(5)	(7)	1	(1)	5	7	23	(29)	4	(10)	ns	
100	9,983	1,605	3,556	2,867	13,925	323	2,966	2,597	8,039	(3,942)	-28%	
	6,374	930	2,789	903	12,608	200	2,546	2,336	7,526	(6,234)	-49%	
	3,609	675	767	1,052	1,317	123	420	261	513	2,292	ns	
120	121,231	26,819	27,971	30,160	103,531	25,310	24,124	21,853	32,244	17,700	17%	
130	(1,132)	(1,379)	(2,487)	(976)	(4,574)	(1,046)	(1,791)	(786)	(951)	3,442	-75%	
140	(102)	(2)	-	(100)	(1)	-	(1)	-	-	(101)	ns	
150	119,997	25,438	25,484	29,084	98,956	24,264	22,332	21,067	31,293	21,041	21%	
190 a)	(32,452)	(8,119)	(8,277)	(8,466)	(29,862)	(7,492)	(7,246)	(6,117)	(9,007)	(2,590)	9%	
190 b)	(36,678)	(8,723)	(8,237)	(8,542)	(34,911)	(9,030)	(8,659)	(8,267)	(8,955)	(1,767)	5%	
200	(3,425)	(1,310)	(81)	(1,415)	(3,171)	(1,494)	(703)	(249)	(725)	(254)	8%	
210 + 220	(3,301)	(777)	(787)	(787)	(3,281)	(763)	(816)	(753)	(949)	(20)	1%	
230	(2,234)	463	(4,489)	613	(2,027)	399	833	284	(3,543)	(207)	10%	
240	(78,090)	(18,466)	(21,871)	(18,597)	(73,252)	(18,380)	(16,591)	(15,102)	(23,179)	(4,838)	7%	
250	(11)	25	(50)	(3)	25	(10)	(6)	24	17	(36)	ns	
290	41,896	6,997	3,563	10,484	25,729	5,874	5,735	5,989	8,131	16,167	63%	
300	(15,374)	(2,615)	(1,424)	(3,858)	(8,502)	(2,041)	(1,874)	(1,751)	(2,836)	(6,872)	81%	
310	26,522	4,382	2,139	6,626	17,227	3,833	3,861	4,238	5,295	9,295	54%	
330	26,522	4,382	2,139	6,626	17,227	3,833	3,861	4,238	5,295	9,295	54%	
340	(1,323)	(238)	(323)	(277)	(721)	(114)	(135)	(347)	(135)	(602)	83%	
350	25,199	4,144	1,816	6,349	16,506	3,719	3,736	3,891	5,160	8,693	53%	



Assemblea Ordinaria dei Soci 2025

Stato Patrimoniale - 2024 -

GRUPPO BANCA SISTEMA: STATO PATRIMONIALE CONSOLIDATO

Voce di Bilancio	31.12.2024		30.06.2024		31.03.2024		31.12.2023		Variazioni % A - B
	A	B	A	B	A	B	A	B	
ATTIVO									
10 Cassa e disponibilità liquide	93,437	110,491	269,439	246,124	250,496	(157,059)			-63%
30 Attività finanziarie valutate al PV con impatto sulla redditività complessiva (HTCS)	1,147,197	1,269,240	1,099,796	753,574	576,002	571,195			99%
40 Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato (HTC)	2,873,051	2,877,568	2,865,645	3,091,206	3,396,281	(523,230)			-15%
a) crediti verso banche	23,024	21,904	821	1,074	926	21,098			ns
b) crediti verso clientela	2,850,027	2,855,664	2,864,824	3,090,132	3,395,355	(545,328)			-16%
di cui: Factoring	1,569,293	1,605,916	1,634,239	1,807,782	2,117,279	(547,886)			-26%
di cui: CQS	701,494	747,112	760,586	801,469	798,695	(97,201)			-12%
di cui: Pegno	143,845	126,318	123,954	122,559	121,315	22,530			19%
di cui: Titoli	153,116	72,576	61,083	61,101	61,105	92,011			ns
60 Adeguamento di valore delle attività finanziarie oggetto di copertura generica (+/-)	3,557	3,706	1,422	2,132	3,651	(94)			-3%
70 Partecipazioni	984	967	970	1,020	995	(11)			-1%
90 Attività materiali	53,433	39,986	40,008	40,307	40,659	12,774			31%
100 Attività immateriali	47,233	35,705	35,800	35,729	35,449	11,784			33%
di cui: avviamento	45,075	33,526	33,526	33,526	33,526	11,549			34%
110 Attività fiscali	13,415	18,215	27,863	34,922	25,212	(11,797)			-47%
120 Attività non correnti e gruppi di attività in via di dismissione	-	71	70	69	64	(64)			-100%
130 Altre attività	470,591	422,358	398,797	316,932	243,591	227,000			93%
Totale dell'attivo	4,702,898	4,778,307	4,739,810	4,522,015	4,572,400	130,498			3%
PASSIVO E PATRIMONIO NETTO									
10 Passività finanziarie valutate al costo ammortizzato	4,109,583	4,211,436	4,171,559	3,978,651	4,042,105	67,478			2%
a) debiti verso banche	127,257	320,435	360,701	396,846	644,263	(517,006)			-80%
b) debiti verso la clientela	3,761,395	3,797,416	3,702,260	3,460,170	3,232,757	528,628			16%
di cui: Conti Deposito	2,565,354	2,573,576	2,705,412	2,708,052	2,402,002	163,352			7%
di cui: Conti Correnti	288,186	268,356	264,550	267,486	704,579	(416,393)			-59%
c) titoli in circolazione	220,931	93,585	108,698	121,635	185,075	55,856			34%
Derivati di copertura	3,561	3,712	1,428	2,140	3,046	(85)			-2%
Passività fiscali	31,809	28,242	28,103	27,675	24,816	6,993			28%
Passività associate ad attività in via di dismissione	44	42	42	42	37	(37)			-100%
Altre passività	196,583	194,424	215,057	184,400	181,902	14,681			8%
90 Trattamento di fine rapporto del personale	5,215	5,048	4,907	4,731	4,709	506			11%
100 Fondi per rischi ed oneri	41,470	39,995	37,581	38,932	37,836	3,634			10%
140 Strumenti di capitale	45,500	45,500	45,500	45,500	45,500	-			0%
120 + 150 + 160 + 170 + 180 Capitale, sovrapprezzi di emissione, riserve, riserve da valutazione, azioni proprie	229,401	223,002	215,254	222,022	204,710	24,691			12%
190 Patrimonio di pertinenza di terzi (+/-)	14,577	14,595	14,319	13,778	10,633	3,944			37%
200 Utile d'esercizio	25,199	12,309	5,960	4,144	16,506	8,693			53%
Totale del passivo e del patrimonio netto	4,702,898	4,778,307	4,739,810	4,522,015	4,572,400	130,498			3%

PALAZZO LARGO AUGUSTO

Largo Augusto 1/A, ang. via Verziere 13
20122 Milano
Tel. +39 02 8028 0241

info@bancasistema.it
bancasistema.it



BANCA SISTEMA S.P.A.

ALLEGATO "D" AL
N. 84648 DI REP.
N. 41353 DI RACC.

Assemblea ordinaria del 30 aprile 2025

Punto 1 Parte Ordinaria - Approvazione del Bilancio di esercizio di Banca Sistema S.p.A. al 31 dicembre 2024. Presentazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2024. Relazioni degli Amministratori, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

RISULTATO DELLA VOTAZIONE

Voti rappresentati in
Assemblea **46.244.732** **100,000%**

	n. voti	% voti rappresentati in assemblea	% dei diritti di voto
Favorevoli	46.243.732	99,998%	56,135%
Contrari	1.000	0,002%	0,001%
Astenuti	0	0,000%	0,000%
Non Votanti	0	0,000%	0,000%
Totale	46.244.732	100,000%	56,137%



BANCA SISTEMA S.P.A.

Assemblea ordinaria del 30 aprile 2025

ALLEGATO "E" AL
N. 87648 DI REP.
N. 41353 DI RACC.

Punto 2 Parte Ordinaria - Destinazione dell'utile di esercizio 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

RISULTATO DELLA VOTAZIONE

Voti rappresentati in
Assemblea

46.244.732

100,000%

	n. voti	% voti rappresentati in assemblea	% dei diritti di voto
Favorevoli	46.221.703	99,950%	56,109%
Contrari	23.029	0,050%	0,028%
Astenuti	0	0,000%	0,000%
Non Votanti	0	0,000%	0,000%
Totale	46.244.732	100,000%	56,137%



BANCA SISTEMA S.P.A.

Assemblea ordinaria del 30 aprile 2025

ALLEGATO "F" AL
N. 81648 DI REP.
N. 61353 DI RACC.

Punto 3 Parte Ordinaria - Progetto di ridisegno dell'assetto di governo della Banca. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

RISULTATO DELLA VOTAZIONE

Voti rappresentati in
Assemblea

46.244.732

100,000%

	n. voti	% voti rappresentati in assemblea	% dei diritti di voto
Favorevoli	46.243.732	99,998%	56,135%
Contrari	1.000	0,002%	0,001%
Astenuti	0	0,000%	0,000%
Non Votanti	0	0,000%	0,000%
Totale	46.244.732	100,000%	56,137%



TRASMESSA A MEZZO PEC ALL'INDIRIZZO:
BANCASISTEMA.AFFARISOCIETARI@LEGALMAIL.IT

ALLEGATO "G" AL
N. 84648 DI REP.
N. 41353 DI RACC.

Spett.le
BANCA SISTEMA S.p.A.
Largo Augusto, 1/A ang. Via Verziere, 13
20122 - Milano

Alba, 18 aprile 2025

Oggetto: Assemblea di Banca Sistema del 30 aprile 2025

Con riferimento all'Assemblea Ordinaria di Banca Sistema S.p.A., convocata per il giorno 30 aprile 2025, in unica convocazione, per deliberare, tra l'altro, sul seguente ordine del giorno:

4. **Nomina di n. 4 Amministratori. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
5. **Determinazione del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione dei Comitati Endoconsiliari e di altri organi della Banca in conseguenza delle deliberazioni di cui al punto 3 (Progetto di ridisegno dell'assetto di governo della Banca). Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
6. **Nomina di n. 2 Sindaci Effettivi. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
7. **Nomina del Presidente del Collegio Sindacale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

l'azionista Società di Gestione delle Partecipazioni in Banca Sistema S.r.l. rende note le seguenti proposte.

Con riferimento al **punto 4. all'ordine del giorno**, si comunica l'intenzione di candidare al ruolo di Amministratore, in sostituzione degli Amministratori le cui dimissioni, comunicate il 28 marzo 2025, avranno efficacia dalla data della stessa Assemblea, gli **avv.ti Gianpaolo Alessandro e Andrea De Tomas**, la **dott.ssa Giuliana Grassia** e la **prof.ssa Maria Gaia Soana**.

Con riferimento al **punto 5. all'ordine del giorno**, si comunica l'intenzione di proporre di integrare la deliberazione assunta dall'Assemblea del 24 aprile 2024, riguardante la determinazione del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, prevedendo, a favore di ciascun Amministratore che farà parte del Comitato Esecutivo, quando costituito, la corresponsione di un ulteriore emolumento nella misura di euro 30.000 (trentamila) lordi annui.

Per quanto riguarda il **punto 6. all'ordine del giorno**, si rende nota l'intenzione di candidare al ruolo di Sindaco effettivo, in sostituzione dei Sindaci le cui dimissioni, comunicate il 28 marzo 2025, avranno efficacia dalla data della stessa Assemblea, la **dott.ssa Anna Maria Allievi** e il **prof. Guido Paolucci**.

Da ultimo, relativamente al **punto 7. all'ordine del giorno**, tenuto conto delle intervenute dimissioni dell'attuale Presidente del Collegio Sindacale dal medesimo ufficio, anch'esse aventi efficacia dalla data dell'Assemblea del 30 aprile 2025, la scrivente società proporrà all'Assemblea degli azionisti di nominare il **prof. Guido Paolucci**, se nominato Sindaco effettivo, alla carica di Presidente del Collegio Sindacale.

* * *

Per tutti i sopra citati candidati al ruolo di Amministratore e Sindaco effettivo di Banca Sistema, si allega il *curriculum vitae*, con le caratteristiche personali e professionali e l'elenco degli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti presso altre società, le dichiarazioni di accettazione dell'incarico e di possesso dei requisiti prescritti per la carica nonché l'ulteriore documentazione richiesta dalla normativa vigente ai fini delle rispettive candidature.

Cordiali saluti,



Società di Gestione delle Partecipazioni in Banca Sistema S.r.l.

L'Amministratore Unico

Gianluca Garbi

BANCA SISTEMA S.P.A.

Assemblea ordinaria del 30 aprile 2025

ALLEGATO "H" AL
N. 87648 DI REP.
N. 41353 DI RACC.

Punto 4 Parte Ordinaria - Nomina di n. 4 Amministratori. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

RISULTATO DELLA VOTAZIONE

Voti rappresentati in
Assemblea

46.244.732

100,000%

	n. voti	% voti rappresentati in assemblea	% dei diritti di voto
Favorevoli	46.201.528	99,907%	56,084%
Contrari	1.000	0,002%	0,001%
Astenuti	42.204	0,091%	0,051%
Non Votanti	0	0,000%	0,000%
Totale	46.244.732	100,000%	56,137%



ALLEGATO "I" AL
N. 84648 DI REP.
N. 61353 DI RACC.

BANCA SISTEMA S.P.A.

Assemblea ordinaria del 30 aprile 2025

Punto 5 Parte Ordinaria - Determinazione del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione dei Comitati Endoconsiliari e di altri organi della Banca in conseguenza delle deliberazioni di cui al punto 3 (Progetto di ridisegno dell'assetto di governo della Banca). Deliberazioni inerenti e conseguenti.

RISULTATO DELLA VOTAZIONE

Voti rappresentati in
Assemblea

46.244.732

100,000%

	n. voti	% voti rappresentati in assemblea	% dei diritti di voto
Favorevoli	46.201.528	99,907%	56,084%
Contrari	43.204	0,093%	0,052%
Astenuti	0	0,000%	0,000%
Non Votanti	0	0,000%	0,000%
Totale	46.244.732	100,000%	56,137%



BANCA SISTEMA S.P.A.

Assemblea ordinaria del 30 aprile 2025

ALLEGATO "L" AL
N. 87648 DI REP.
N. 41358 DI RACC.

Punto 6 Parte Ordinaria - Nomina di n. 2 Sindaci Effettivi. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

RISULTATO DELLA VOTAZIONE

Voti rappresentati in
Assemblea

46.244.732

100,000%

	n. voti	% voti rappresentati in assemblea	% dei diritti di voto
Favorevoli	46.201.528	99,907%	56,084%
Contrari	43.204	0,093%	0,052%
Astenuti	0	0,000%	0,000%
Non Votanti	0	0,000%	0,000%
Totale	46.244.732	100,000%	56,137%



ALLEGATO "M" AL
N. 87648 DI REP.
N. 41353 DI RACC.

BANCA SISTEMA S.P.A.

Assemblea ordinaria del 30 aprile 2025

Punto 7 Parte Ordinaria - Nomina del Presidente del Collegio Sindacale. Deliberazioni inerenti e conseguenti

RISULTATO DELLA VOTAZIONE

Voti rappresentati in
Assemblea

46.244.732

100,000%

	n. voti	% voti rappresentati in assemblea	% dei diritti di voto
Favorevoli	46.201.528	99,907%	56,084%
Contrari	43.204	0,093%	0,052%
Astenuti	0	0,000%	0,000%
Non Votanti	0	0,000%	0,000%
Totale	46.244.732	100,000%	56,137%



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

(art. 123-ter, c. 3, D. Lgs. 24/2/1998, n. 58)

Relazione sulla Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. 2025 e resoconto sull'applicazione delle Politiche nell'esercizio 2024

redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (il "TUF"), dell'art. 84-
quater del regolamento adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971/1999 e s.m.i. (il
"Regolamento Emittenti"), nonché in conformità alla Circolare n. 285 della Banca d'Italia del 17
dicembre 2013 e s.m.i. e al Codice di Corporate Governance delle società quotate

**Approvata dal Consiglio di amministrazione del 14 marzo 2025 e
sottoposta a delibera al punto 8 all'ordine del giorno dell'Assemblea dei Soci, parte
ordinaria, convocata per il giorno 30 aprile 2025**



BANCA SISTEMA

SEZIONE I – DOCUMENTO SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2025.....	3
Premessa	3
2. Mission del Gruppo Banca Sistema, obiettivi delle Politiche di Remunerazione ed eventi rilevanti.....	4
2.1 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE RISPETTO AL GENERE	7
3. Iter di formazione e revisione delle politiche di remunerazione	7
4. Processo di identificazione ed esclusione del personale più rilevante.....	11
5. Obblighi di informativa	12
6. La struttura della remunerazione del gruppo	12
6.1 PRINCIPI GENERALI	12
6.2 COMPONENTE FISSA	13
6.3 BENEFITS	13
6.4 COMPONENTE VARIABILE.....	14
6.4.1 Il Bonus Pool	16
6.4.2 Regole applicabili al bonus dei membri del personale ricompreso nella categoria del “personale più rilevante”	16
6.4.3 Regole applicabili al bonus dei membri del personale non ricompreso nella categoria del “personale più rilevante”	20
6.5 RAPPORTO TRA LA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE	20
6.6 POLITICA DI SEVERANCE.....	21
6.6.1 Golden Parachute	21
6.6.2 Patti di non concorrenza.....	23
6.6.3 Retention Bonus.....	23
6.7 TUTELA DEI DATI PERSONALI.....	24
7. Struttura della remunerazione di alcune particolari categorie	24
7.1 LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	24
7.1.1 Retention Bonus tra la Banca e l’Amministratore Delegato	25
7.2 LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	25
7.3 LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO, DELLA DIREZIONE CAPITALE UMANO E ORGANIZZATIVO E DEL DIRIGENTE PREPOSTO	25
7.4 LA REMUNERAZIONE DELLA RETE DISTRIBUTIVA	26
Allegato 1.....	28
Allegato 2.....	31
Allegato 3.....	37
SEZIONE II – ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024	44
TABELLE.....	51

SEZIONE I – DOCUMENTO SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2025

Premessa

La presente Prima Sezione (di seguito, il “**Documento sulle Politiche di Remunerazione**” o le “**Politiche**”) della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, di cui all’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito “TUF”), è redatta in conformità, oltre che alla citata disposizione del TUF, alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d’Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 come successivamente modificata ed integrata in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (di seguito, la “**Circolare 285**”), alle disposizioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate, approvato dal Comitato per la *corporate governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020 ed entrato in vigore il 1° gennaio 2021 (di seguito, il “**Codice di Corporate Governance**”) e agli orientamenti dell’*European Banking Authority* (“**EBA**”) su sane politiche di remunerazione (di seguito, gli “**Orientamenti**” e, congiuntamente, le “**Disposizioni**”).

Vengono inoltre in rilievo le Disposizioni in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari” – “Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” - che stabiliscono principi specifici con riferimento alle politiche e alle prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita.

Le Disposizioni hanno dato anche attuazione alla Direttiva 2013/36/UE (di seguito, “**CRD**”), relativamente alle previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell’EBA e del *Financial Stability Board* (di seguito, “**FSB**”). Le Disposizioni, inoltre, tengono in considerazione anche i *Regulatory Technical Standards* in materia emanati dalla Commissione Europea, su proposta dell’EBA.

In particolare, le Disposizioni recano principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione anche con riferimento alla neutralità rispetto al genere delle prassi applicative;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- consentire il rafforzamento dell’azione di controllo da parte delle Autorità di vigilanza.

L’obiettivo delle Disposizioni è quello di pervenire - nell’interesse di tutti gli *stakeholder* - a un sistema di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto dei rischi, coerentemente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per le banche e il sistema finanziario nel suo complesso. Ulteriormente, le stesse sono volte ad assicurare il rispetto dei principi di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, a garantire ambienti di lavoro e prassi remunerative neutrali rispetto al genere, a tutelare e fidelizzare la clientela.

Secondo quanto previsto dalle Disposizioni, la capogruppo di un gruppo bancario elabora il documento sulle politiche di remunerazione dell’intero gruppo, tenendo conto delle caratteristiche di ciascuna componente, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione da parte di tutte le società del gruppo anche per tenere conto - come dettagliato nell’allegato 2) “Indicatori di Performance” - dei diversi livelli di raggiungimento degli obiettivi

BANCA SISTEMA

e dei conseguenti impatti sul profilo di rischio e sui target attesi di capitale, liquidità e redditività di Gruppo.

Il presente documento, redatto da Banca Sistema S.p.A. (di seguito, "**Banca Sistema**" o la "**Capogruppo**" o la "**Banca**"), ha pertanto valenza per l'intero Gruppo Bancario (di seguito, il "**Gruppo**") Italia ed estero, salvo dove espressamente specificato per alcune componenti di benefit e nel rispetto delle norme fiscali e amministrative del Paese di riferimento.

Le società del Gruppo sono in ogni caso responsabili del rispetto delle Disposizioni e in generale della normativa applicabile in materia di politiche di remunerazione, nonché delle istruzioni impartite dalla Capogruppo.

Ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 7, della Circolare 285, così come da ultimo aggiornata in data 24 novembre 2021 (37esimo aggiornamento), in applicazione del criterio di proporzionalità, Banca Sistema si qualifica come "*banca di minore dimensione o complessità operativa*" avendo su base individuale un attivo in bilancio inferiore ai 5 miliardi di euro (calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente) e non appartenendo a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

Nella predisposizione del Documento sulle Politiche di Remunerazione si è tenuto conto delle pregresse raccomandazioni di Banca d'Italia rivolte alle banche a continuare ad adottare un approccio prudente e lungimirante per le politiche di remunerazione.

Sono anche state tenute in considerazione le raccomandazioni in materia di remunerazione del Comitato italiano per la Corporate Governance promosso da Abi, Ania, Assogestioni, Assonime, Borsa Italiana e Confindustria per il 2023.

Seppur la prestazione di servizi e attività di investimento da parte della Banca sia limitata a solo alcuni di essi e in misura contenuta, le Politiche tengono conto degli "*Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II*" introdotti dall'aggiornamento dell'ESMA in materia di remunerazione degli intermediari che prestino attività o servizi di investimento alla clientela al dettaglio o professionale. Sul punto, si precisa peraltro che la Banca non possiede una rete esterna di consulenti finanziari e agisce solo per il tramite di propri dipendenti nella prestazione di servizi e attività di investimento.

Infine, circa gli impatti delle politiche sul profilo patrimoniale, si segnala che la struttura delle remunerazioni variabili di Gruppo è strettamente collegata alla tenuta dei livelli patrimoniali della Banca e in particolare: la previsione di un *gate* specifico ne tutela la coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF) della Banca, impedendo il pagamento del bonus pool in caso di deterioramento del TCR al di sotto del primo livello del RAF annuo; sono previsti meccanismi di eventuale riduzione dell'ammontare differito attraverso il malus.

2. Mission del Gruppo Banca Sistema, obiettivi delle Politiche di Remunerazione ed eventi rilevanti

Banca Sistema ha adottato un modello di *business* con la *mission* di diventare un operatore *leader* indipendente nel campo "*specialty finance*", basato su una strategia orientata a una costante crescita, che fa leva sullo sviluppo delle competenze ed esperienze delle proprie risorse e sul rispetto e la tutela delle relazioni con la clientela nel lungo periodo, il cui soddisfacimento rappresenta un obiettivo primario.

Tenuto conto della *mission* sopra enunciata, delle Disposizioni e degli Orientamenti, la strategia retributiva del Gruppo persegue le seguenti finalità:

- orientare i comportamenti degli amministratori esecutivi e dei dipendenti verso le priorità e gli obiettivi della Banca e del Gruppo, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo;
- attrarre e trattenere personale altamente qualificato anche attraverso la competitività retributiva esterna;

BANCA SISTEMA

- motivare il personale, riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale;
- sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti, evitando la commercializzazione di prodotti non adeguati alle esigenze e alle caratteristiche del singolo cliente;
- assicurare la sana e prudente gestione della Banca e del suo profilo di rischio contenendo i rischi legali e reputazionali;
- assicurare il conseguimento di obiettivi di sostenibilità complessiva che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG);
- salvaguardare l'equità retributiva – anche rispetto alla neutralità di genere – assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito dai singoli, alle responsabilità attribuite e alle loro specifiche condizioni di lavoro;
- 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 e al Gruppo.

Il Gruppo applica al Personale dipendente della Banca e delle Controllate i seguenti contratti di lavoro:

- il "Contratto Nazionale di Lavoro del Credito per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali", per Impiegati e Quadri Direttivi;
- il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti dipendenti dalle aziende creditizie, finanziarie e strumentali" per i Dirigenti;
- il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi" (limitatamente alla Controllata che non svolge attività bancaria e che non fa parte del Gruppo Bancario);

come negoziati e sottoscritti dai rappresentanti delle parti datoriali e dei lavoratori, lungo il periodo di validità degli stessi.

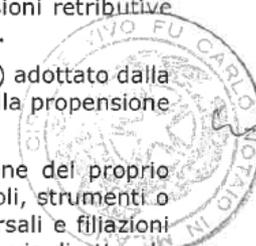
In tali ambiti contrattuali sono definite specifiche declaratorie circa le principali aree di responsabilità professionali, di conoscenze e competenze, di eventuale coinvolgimento nei processi decisionali e nel coordinamento di altre risorse a fronte dei quali il Gruppo applica specifici e proporzionati livelli di inquadramento e remunerazione.

Il 23 novembre 2023 è stato sottoscritto tra le parti datoriali e sindacali il rinnovo del CCNL delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi del Credito, i cui aumenti economici concordati saranno erogati ai dipendenti coinvolti in tranches fino al 2026.

In tale contesto, sulla base di valutazioni circa il perimetro di applicazione degli aumenti ai dipendenti del Gruppo, le prassi dei competitor e il posizionamento retributivo complessivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deciso con delibera del 15 dicembre 2023 di assorbire gli aumenti del nuovo CCNL negli eventuali trattamenti retributivi ad personam (A.P.), incrementali delle tabelle retributive contrattuali, in precedenza assegnati individualmente per effetto delle revisioni retributive annuali e rinviando a future analisi e valutazioni su eventuali interventi retributivi mirati.

La strategia retributiva del Gruppo tiene altresì conto del RAF (*Risk Appetite Framework*) adottato dalla Banca, nel quale sono presenti specifici indicatori di *performance* che tengono conto della propensione al rischio.

La Banca osserva il divieto di non prevedere forme di remunerazione e incentivazione del proprio personale, in qualunque forma (es., pagamenti o altri benefici), realizzate tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle Disposizioni, con riguardo anche alle eventuali succursali e filiazioni estere (ovunque insediate). La remunerazione è pertanto riconosciuta esclusivamente, in via diretta, da parte della Banca.



BANCA SISTEMA

La Banca richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni individuali, di non avvalersi, anche tramite terzi, di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Per assicurare il rispetto di quanto precede, le funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione sui depositi di custodia e amministrazione titoli aperti presso la Banca del "personale più rilevante" (come definito al successivo paragrafo 4). La Banca richiede, in ogni caso, al "personale più rilevante", attraverso le specifiche pattuizioni individuali sopra citate, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari. Tali pattuizioni sono predisposte dalla Direzione Capitale Umano e Organizzativo e accettate espressamente da ciascun appartenente alla categoria del "personale più rilevante". La mancata, espressa accettazione delle specifiche pattuizioni esclude il singolo Dipendente dalle previsioni e dai benefici delle presenti Politiche.

Al fine di evitare eventuali aggiramenti delle Politiche, la Banca, nell'attuazione e definizione delle stesse, tiene opportunamente conto delle operazioni effettuate direttamente o indirettamente dal personale su base autonoma sulle Azioni, ovvero sugli strumenti finanziari che abbiano come sottostante le Azioni della Banca, tra cui:

- le operazioni su derivati che abbiano come sottostante le Azioni o, in generale, la parte differita della remunerazione variabile;
- le operazioni di prestito titoli che abbiano ad oggetto le Azioni.

In ogni caso, la Banca richiede al "personale più rilevante" di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie sopra individuate e ne tiene conto al fine di calibrare le Politiche, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della Banca (ad es. durata del periodo di differimento, sistemi di *malus* e *claw-back*, ecc.).

A seguito dell'accertamento ispettivo di Banca d'Italia avviato a luglio 2024, l'Autorità di Vigilanza ha disposto che il Gruppo Banca Sistema, sino al riesame da parte della Banca d'Italia, anche sulla base dei riscontri che saranno forniti dalla Banca, si astenga dal deliberare o porre in essere: i) la distribuzione di utili prodotti a partire dal corrente esercizio 2024 o di altri elementi del patrimonio; ii) la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti.

Le presenti Politiche di Remunerazione descrivono pertanto i principi, la struttura, le responsabilità, i ruoli e le regole per l'applicazione dei diversi strumenti retributivi anche variabili senza che questi contenuti possano costituire un impegno alla corresponsione o al pagamento fino al citato riesame della situazione aziendale da parte della Vigilanza.

Alla luce dell'evoluzione del quadro regolamentare, del contesto in cui opera il Gruppo e degli obiettivi di crescita sostenibile di lungo periodo, il presente documento prevede, rispetto alla precedente versione del 2024, i seguenti principali aggiornamenti:

- l'aggiornamento dell'identificazione del "Personale più rilevante" sempre mediante l'adozione dei criteri fissati nell'aggiornamento degli RTS EBA del giugno 2020 e del conseguente Regolamento delegato UE 2021/923 del 25/03/21 anche per includere le risorse delle controllate estere; in particolare nel corso del 2024 si è perfezionata l'acquisizione di una società operante nel credito su pegno in Portogallo da parte di *Kruso Kapital S.p.A.* denominata CEP (Credito Economico Popular);
- l'aggiornamento delle analisi e delle valutazioni effettuate dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione relativamente al "gender pay gap" già introdotto nelle Politiche di Remunerazione del 2022 con specifiche previsioni in materia di neutralità rispetto al genere delle politiche e prassi di remunerazione della Banca);
- l'aggiornamento dell'ammontare di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato relativamente agli "high earners" italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA in aprile 2024 con riferimento alle retribuzioni 2023;

- l'implementazione – approvata dai competenti organi sociali in coerenza con il bonus pool 2024 e con le relative condizioni di accesso - di un'iniziativa a supporto dell'investimento in azioni della controllata Kruso Kapital da parte dei dipendenti, al fine di allineare gli interessi dei dipendenti a quelli del Gruppo nel tempo.

Le precedenti Politiche del 2024 (Sezione I della Relazione sulla remunerazione e compensi corrisposti: Politica di remunerazione per il 2024) sono state approvate in Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2024 con il voto favorevole del 96,64% dei presenti e, in tale sede, non sono state poste domande od osservazioni.

2.1 Neutralità delle Politiche rispetto al genere

La Banca adotta Politiche di remunerazione e incentivazione che prevedono trattamenti retributivi basati sull'equità, intesa come coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, e la valorizzazione del merito, escludendo quindi ogni possibile influenza sul pacchetto retributivo di fattori terzi, quale, ad esempio, la diversità di genere.

La Banca si impegna a garantire parità di opportunità e di trattamento, attraverso l'utilizzo di criteri neutri, oggettivi e inclusivi per la valutazione delle performance, basati sul riconoscimento oggettivo e misurabile di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali, come previsto dal processo di performance management anche descritti dalla citata Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo Bancario al fine di incentivare la piena ed effettiva partecipazione di tutti i membri del personale alla creazione di valore.

Al fine di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di poterne valutare l'efficacia e di monitorare in modo puntuale l'applicazione di criteri di equità in tema di remunerazione con il rispetto della neutralità di genere, la Banca ha effettuato a partire dal 2022 una serie di analisi e valutazioni circa le prassi retributive applicate ai generi rappresentati nella Banca, suddivisi tra gli appartenenti al Personale Più Rilevante e al restante personale, anche suddivisi per inquadramento. Tali analisi sono state aggiornate e riviste anche alla luce delle comparazioni retributive con il mercato esterno - svolte con l'ausilio di qualificati consulenti - attraverso la classificazione delle posizioni e il confronto tra quelle di peso omogeneo tra loro. Anche queste ulteriori e più approfondite analisi non hanno evidenziato significative differenze retributive tra il genere più rappresentato e quello meno rappresentato.

Tali analisi – in particolare la distribuzione dei generi nei diversi livelli di inquadramento contrattuale - sono aggiornate periodicamente dalla Direzione Capitale Umano e Organizzativo per supportare le valutazioni annuali di revisione delle retribuzioni fisse e dei livelli di inquadramento e in occasione degli avanzamenti conseguenti alle modifiche organizzative eventualmente implementate.

3. Iter di formazione e revisione delle politiche di remunerazione

La formazione e la revisione delle Politiche avvengono secondo l'iter di seguito descritto, nell'osservanza delle previsioni contenute nelle Disposizioni e di quanto disposto, in coerenza con le Disposizioni stesse, dallo Statuto di Banca Sistema.

In considerazione della rilevanza e stabilità nel tempo delle linee guida e dei principi cui le Politiche di Remunerazione del Gruppo si ispirano (normativa, buone prassi di settore, orientamenti definiti dall'Assemblea e dagli Organi di gestione strategica della Banca) le Politiche di Remunerazione come definite nel presente Documento vengono analizzate, valutate e, al caso, riviste con cadenza almeno annuale. Di ciascuna revisione è data visibilità attraverso la redazione di un Documento ad hoc, secondo l'iter e con il coinvolgimento degli organi e delle funzioni descritto nel presente paragrafo.

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

Il **Consiglio di Amministrazione** (o il "Consiglio"):



BANCA SISTEMA

- elabora, approva e sottopone all'Assemblea dei Soci le Politiche della Banca e le riasamina, con periodicità almeno annuale, ed è responsabile della loro corretta attuazione;
- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante" di cui al Paragrafo 4 e all'Allegato 1 delle Politiche e ne rivede periodicamente i criteri;
- assicura che le Politiche di Remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni delle previsioni contenute nelle presenti Politiche; definisce il piano di incentivazione rivolto ai soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante" (cfr. successivo paragrafo 4 e Allegato 1), 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, alla loro concreta applicazione rispetto alla neutralità di genere e alle specifiche condizioni di lavoro nonché ai processi di governance correlati e assicura che il riconoscimento, l'erogazione, e la maturazione della remunerazione variabile, non pregiudichino il mantenimento di una solida base di capitale;
- analizza, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere verificando il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- approva, nel rispetto dei principi stabiliti nelle presenti Politiche e in attuazione alla disciplina di cui alle Disposizioni in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari", i criteri di remunerazione del personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, del personale a cui tali soggetti rispondono in via gerarchica e degli intermediari del credito, nonché del personale preposto alla valutazione del merito creditizio e del personale preposto alla trattazione dei reclami, sottopone all'Assemblea dei Soci un'informativa chiara e completa sulle Politiche da adottare la quale mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle Politiche; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alla struttura dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile; le principali informazioni sul processo di identificazione del "personale più rilevante" e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni (cfr. successivo paragrafo 4 e Allegato 1); le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Consiglio di Amministrazione si avvale dell'ausilio e del contributo delle seguenti funzioni aziendali:

- la Direzione Capitale Umano e Organizzativo, coordina il processo di definizione delle Politiche e contribuisce alla sua elaborazione, fornendo le necessarie informazioni anche con riferimento alla struttura ed ai livelli di remunerazione nonché ai sistemi di incentivazione. In particolare, la Direzione Capitale Umano e Organizzativo fornisce il proprio supporto alla Direzione Compliance e Antiriciclaggio nella verifica della conformità della normativa. Assicura, tra l'altro, la coerenza tra le Politiche e le diverse procedure di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione delle competenze, sviluppo organizzativo, professionale e manageriale, amministrazione HR) e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca;
- la Direzione Rischi e Sostenibilità 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 sui profili di rischio del Gruppo. La Direzione Rischi e Sostenibilità è invitata alle riunioni del Comitato per la Remunerazione dedicate alla elaborazione, implementazione e controllo delle Politiche; in particolare, essa contribuisce ad assicurare la coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei

BANCA SISTEMA

rischi definite all'interno del RAF anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi. La Direzione Rischi e Sostenibilità, sulla base dei dati forniti dal Dirigente preposto, effettua i necessari controlli e verifiche circa il livello di conseguimento delle condizioni e dei criteri di accesso aziendali per la conseguente determinazione del "bonus pool" (come infra definito) e degli indicatori di risultato, rappresentando i possibili rilievi in ordine all'impatto sul comportamento del personale e/o sulla rischiosità delle attività intraprese;

- la Direzione Compliance e Antiriciclaggio 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 anche gli aspetti legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. La Direzione Compliance e Antiriciclaggio porta a conoscenza del Consiglio di Amministrazione eventuali rilievi con un'apposita valutazione in merito alla rispondenza delle Politiche al quadro normativo affinché tale organo ne tenga conto in sede di approvazione ed esame della Politiche;
- la Direzione Internal Audit verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla vigente normativa; l'esito della verifica, portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, è sottoposta all'Assemblea dei Soci;
- la Direzione Finanza verifica la coerenza delle Politiche con gli obiettivi di medio e lungo termine e le strategie della Banca, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria nel medio e nel lungo termine attraverso la definizione del livello consuntivato dei parametri dei "gate" e dei criteri di accesso per la definizione del bonus pool erogabile per ciascun esercizio;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari (di seguito, il "Dirigente Preposto") verifica la corrispondenza e la coerenza delle Politiche con i documenti contabili e societari e, in particolare, la loro correttezza con le singole poste del bilancio approvato. Il Dirigente Preposto certifica il livello di conseguimento delle condizioni e dei criteri di accesso aziendali come definiti nel presente Documento e li comunica alla Direzione Rischi e Sostenibilità per i controlli e verifiche del caso e alla Direzione Capitale Umano e Organizzativo per l'applicazione delle Politiche dell'esercizio e per la valutazione dell'eventuale condizione di "malus" relativo alle quote differite di esercizi pregressi e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il Comitato per la Remunerazione, 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", e valuta la complessiva applicazione delle Politiche anche per il restante personale;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del "personale più rilevante";
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del "personale più rilevante", ivi comprese le eventuali esclusioni, ai sensi del paragrafo 4 e dell'Allegato 1 delle Politiche;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio della neutralità dell'applicazione delle politiche retributive rispetto al genere; in tale attività è a sua volta supportato dalla Direzione Capitale Umano e Organizzativo o da consulenti esterni specializzati.
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;

BANCA SISTEMA

- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati endo-consiliari, in particolare con il Comitato Controlli Interni e Gestione dei Rischi;
- 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, l'attuazione, il controllo e il riesame delle Politiche. 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. Direzioni Capitale Umano e Organizzativo, Affari Legali, Finanza), le cui risorse possono essere chiamate a partecipare alle riunioni del Comitato.

Il Comitato per la Remunerazione adotta specifiche misure e prassi di valutazione dei consulenti esterni eventualmente necessari per l'identificazione e gestione dei conflitti di interesse e che sono descritte nel Regolamento interno di funzionamento del Comitato.

Il **Comitato Controllo Interno e Gestione dei Rischi** accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione di Banca Sistema siano coerenti con il RAF, ferme restando le competenze del Comitato per le Remunerazioni e verificando, in assenza dell'Amministratore Incaricato del SCI GR, che la remunerazione del Responsabile della Funzione di Internal Audit e del Responsabile della Direzione Compliance e Antiriciclaggio sia definita coerentemente con le politiche aziendali.

L'**Assemblea dei Soci** approva:

- le Politiche a favore dei dipendenti e del "personale più rilevante" del Gruppo;
- gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ad es. stock option, stock grant);
- i criteri di determinazione dell'eventuale 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) (1).

¹ Attualmente la Banca ha preso atto della delibera dell'Assemblea del 30 aprile 2021 che prevede di riconoscere automaticamente, nel caso di cessazione anticipata del Consiglio di Amministrazione a seguito di qualsivoglia operazione straordinaria sul capitale della Banca, per un biennio,

BANCA SISTEMA

In sede di approvazione delle Politiche, l'Assemblea dei Soci delibera altresì, sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, ma non eccedente il limite massimo di 2:1⁽²⁾.

Con riferimento all'esercizio corrente, solo con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è previsto un limite massimo di 2:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione. Per il restante personale è previsto quindi il limite generale di 1:1, fatto salvo quanto specificato nel seguito con riferimento ad alcune categorie specifiche di personale (cfr. Capitolo 7.3).

La possibilità di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, ma non eccedente il limite massimo di 2:1, è attribuita anche alle società del Gruppo. A tal riguardo, si segnala che in quanto Gruppo, l'assemblea competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1 è quella della società del Gruppo in cui opera il personale a cui la decisione si riferisce. Banca Sistema può esprimere voto favorevole sulla proposta di aumento del limite sottoposta all'approvazione dell'assemblea di una società del Gruppo.

L'Assemblea dei Soci è informata sul fatto che nel limite al rapporto variabile/fisso ricadono anche gli importi eventualmente da riconoscere sotto forma di benefici pensionistici discrezionali o in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachutes*) secondo le modalità ed i limiti previsti nelle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia.

Il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo e vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione sulla base della normativa e della regolamentazione vigente al momento della verifica.

Le funzioni aziendali di controllo di Banca Sistema e quelle delle società del Gruppo collaborano e si scambiano tutte le informazioni rilevanti.

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

4. Processo di identificazione ed esclusione del personale più rilevante

Il processo di identificazione del "personale più rilevante" (ossia dei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo) tiene conto delle previsioni di cui al Regolamento Delegato (UE) della Commissione del 25 marzo 2021 che ha recepito i nuovi Regulatory Technical Standards ("RTS") pubblicati dall'EBA nel giugno 2020 nonché degli ulteriori criteri individuati dalla Banca ed illustrati nell'allegato 1.

La valutazione, tesa ad individuare il "Personale più rilevante", viene effettuata con cadenza almeno annuale dal Consiglio di Amministrazione della Banca e, comunque, in ogni occasione di modifica della struttura organizzativa sulla base di un articolato processo che prevede il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione e delle funzioni di controllo interno come meglio descritto nell'Allegato 1. Questo processo consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Banca.

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

a favore di tutti gli Amministratori, i compensi deliberati a favore degli stessi nella medesima Assemblea di cui al punto 4 del rispettivo Ordine del giorno (per l'AD/DG i compensi si aggiungono alla remunerazione fissa e variabile annua oltre che ai benefit).

² La delibera è assunta con l'astensione del personale che sia al contempo azionista della Banca, qualora la deliberazione abbia ad oggetto l'approvazione di un aumento del limite che riguarda la propria remunerazione.

economico-finanziario, sia in chiave attuale che prospettica, secondo fattori che tengano conto dei rischi assunti e della sostenibilità nel tempo dei risultati aziendali.

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca, a seguito del processo di identificazione può ritenere, sulla base del processo di esclusione che alcune persone così individuate possano non essere considerate come "personale più rilevante" (cfr. Allegato 1). La Banca non ha attivato, con riferimento all'esercizio 2024, il processo di autorizzazione preventiva per le esclusioni di membri del personale dal novero del "personale più rilevante" ai sensi dell'art. 6, par. 3 del Reg. Delegato (UE) n. 923/2021.

5. Obblighi di informativa

La Banca pubblica sul proprio sito web le informazioni di cui all'art.450 del CRR, secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n.637.

6. La struttura della remunerazione del gruppo

6.1 Principi generali

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Cap. 2, Sez. I, Par. 3, della Circolare 285:

- i) per remunerazione si intende: *"ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances) corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi 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 o ai terzi addetti alla rete di vendita. 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 fissa si intende: *"la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca";*
- iii) per remunerazione variabile si intende: *"(i) la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti; (ii) i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; (iii) i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD); (iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa".*

Alla luce delle suddette definizioni, la remunerazione del personale del Gruppo è formata da una componente fissa, prevista per tutto il personale, da una componente "benefit" e da una componente variabile, prevista per i soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante" (ferme restando le eccezioni indicate nel presente Documento sulle Politiche di Remunerazione), che può essere eventualmente accordata anche al restante personale della Banca secondo le linee guida e i principi mutuati dalle presenti Politiche e nel rispetto della normativa vigente.

BANCA SISTEMA

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche di Banca Sistema e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il "personale più rilevante" (per ulteriori informazioni sul rapporto tra la componente fissa e variabile si rinvia al paragrafo 6.5 delle Politiche).

Per quanto riguarda gli intermediari del credito di cui la Banca, eventualmente, si avvale per la distribuzione dei propri prodotti, si rimanda a quanto specificamente previsto nel seguito (cfr. Capitolo 7.4).

La remunerazione del personale del Gruppo è formata dalle componenti di seguito descritte.

6.2 Componente fissa

La componente fissa della remunerazione:

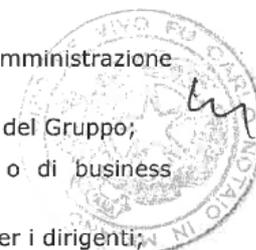
- è determinata tenendo conto delle competenze tecniche, professionali e manageriali del personale e sulla responsabilità a ciascuno attribuita ed è costantemente monitorata e annualmente riesaminata per verificarne l'equità, interna ed esterna, rispetto al contesto di mercato e alla neutralità di genere, anche con l'ausilio di valutazioni elaborate da consulenti indipendenti scelti dalla Capogruppo; la Banca applica (i) il CCNL per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle Imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali e (ii) il CCNL per i Dirigenti dipendenti dalle Imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali e, solo per la controllata che non esercita attività finanziaria, il CCNL per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi;
- è improntata sulla base del criterio della sostenibilità e in modo sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.
- può essere integrata con "indennità" erogate periodicamente, legate al ruolo ed adeguate alle specifiche responsabilità (es. indennità di carica per i Responsabili delle Funzioni di Controllo, indennità di stima per i periti del pegno, indennità di cassa, ecc). Queste indennità non costituiscono componente continuativa e ricorrente del trattamento economico né sono collegate a parametri o obiettivi economici e patrimoniali della banca o del destinatario.

6.3 Benefits

Gli organi sociali e i dipendenti godono di alcuni benefit non monetari – la cui definizione e assegnazione avviene in funzione di piani, policy e regolamenti aziendali che prevedono il rispetto di parametri di sostenibilità collegati all'andamento generale dei risultati generali nel medio e lungo termine della Banca e in particolare attribuibili a condizione che sia raggiunto annualmente un utile lordo consolidato di Gruppo positivo – con diverso peso in funzione del ruolo aziendale e del servizio e neutrali rispetto al genere e i cui principali sono la polizza sanitaria, l'autovettura aziendale e il Piano di *Flexible Benefits*.

La previsione di attribuzione per il 2025 è sintetizzabile nei seguenti termini:

- polizza sanitaria per tutto il personale dipendente e per i membri del Consiglio d'Amministrazione del Gruppo;
- check up sanitario per i Dirigenti e per i membri del Consiglio d'Amministrazione del Gruppo;
- autovettura aziendale per i dirigenti e il personale con ruoli commerciali o di business development;
- previdenza complementare e coperture assicurative vita, invalidità ed infortuni per i dirigenti;
- facilitazioni nell'accesso a prodotti della Banca per sostenere le necessità finanziarie dei dipendenti e delle loro famiglie (in particolare per soddisfare i bisogni abitativi di tutto il Personale);



BANCA SISTEMA

- piano di Flexible Benefits per tutto il Personale la cui finalità è quella di supportare i dipendenti e le loro famiglie nelle attività di cura dei membri della famiglia, sociali e culturali, nel trasporto pubblico, nello sviluppo formativo e nelle spese scolastiche dei propri figli secondo i limiti e alle condizioni stabilite dallo specifico Regolamento in materia e in applicazione della normativa fiscale vigente;
- servizio di assistenza medica digitale che garantisce un supporto sanitario qualificato ad amministratori dipendenti ed i loro famigliari, in ogni momento della giornata e in qualsiasi luogo, attraverso app e web.

Con riferimento ai Flexible Benefits, il Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2023 ha previsto e deliberato il Piano Flexible Benefit per il biennio 2024-2025 che trova quindi continuità di applicazione. In particolare, al fine di incentivare il lavoro in presenza e di sostenere i maggiori costi legati ai trasferimenti giornalieri, è stata prevista l'assegnazione di un'ulteriore dotazione di credito *welfare* ai dipendenti che operano solo in presenza. Infine, allo scopo di sostenere le spese delle famiglie dei dipendenti con figli, anche per il 2025 viene mantenuto il riconoscimento di un extra contributo per ciascun figlio che, alla data del 31 dicembre 2024, non abbia superato il 25esimo anno d'età.

6.4 Componente variabile

La componente variabile della remunerazione (di seguito anche il "**Bonus**"):

- è declinata per tutto il Personale della Banca coerentemente con il livello di responsabilità assegnato;
- è parametrata ad indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla Funzione di Risk Management (cd. Ex ante risk adjustment);
- è determinata secondo parametri oggettivi su obiettivi in prevalenza quantitativi assegnati e formalmente rendicontati a fine esercizio;
- è condizionata al raggiungimento degli obiettivi sia aziendali sia individuali indicati nell'Allegato 2 al presente Documento sulle Politiche di Remunerazione.

Al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria del Bonus, nonché di garantire un livello di patrimonializzazione della Banca adeguato, l'ammontare complessivo dei Bonus riconosciuti ed effettivamente erogati ai dipendenti e al "personale più rilevante" non può eccedere l'ammontare del Bonus Pool come definito ai sensi del paragrafo 6.4.1. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono ad una contrazione del bonus pool come di seguito descritto e/o all'applicazione di meccanismi di correzione ex-post.

La componente variabile è inoltre sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione *ex post* (*malus*, di cui al punto 6.4.2.2 e *claw back* di cui al punto 6.4.2.3, che seguono) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance e patrimoniali al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti. Ai sensi di tali previsioni, la Società, fatto salvo il diritto al risarcimento dell'eventuale maggior danno, in seguito all'erogazione del Bonus maturato e nel rispetto dei termini di prescrizione previsti dalle disposizioni di legge, può richiedere la restituzione del Bonus erogato, indipendentemente dal fatto che il rapporto con il beneficiario sia ancora in essere o sia cessato.

Il 19 luglio 2024 il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato l'aggiornamento della Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo Bancario, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, applicabile all'incentivazione variabile dell'esercizio 2024. Tale Procedura Operativa - emanata per la prima volta nel 2022, si è via via perfezionata nel tempo, anche sulla base dell'esperienza maturata e in seguito al progressivo allargamento della sua applicazione.

BANCA SISTEMA

Il sistema di calcolo del bonus pool complessivo e dei bonus individuali assegnabili impiegato positivamente negli ultimi tre anni ha l'obiettivo di (i) graduare l'ammontare del bonus pool erogato in funzione ai risultati conseguiti, (ii) assicurare il collegamento tra il contributo individuale prestato e il riconoscimento economico conseguibile dal singolo material risk taker (di seguito, "MRT") sotto forma di remunerazione variabile annuale e (iii) rendere la componente variabile prevedibile ex ante e ancorarla a criteri oggettivi di performance corretti per il rischio. Sono state pertanto definite precise relazioni ex-ante tra i risultati di business target e il bonus pool distribuibile e i bonus individuali assegnabili ai singoli MRT. Il sistema di calcolo è applicato ed esteso progressivamente in via sperimentale per poter verificare con gradualità la sua sostenibilità e tenuta complessiva e per valutare – sempre in coerenza con il bonus pool distribuibile – specifiche integrazioni per il conseguimento di particolari risultati.

Gli obiettivi di business target assegnati a livello Gruppo, Divisione e MRT sono definiti nell'ambito del budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di assumptions macroeconomiche, di mercato e normative definite. Nel caso in cui intervenissero imprevisti eventi o circostanze esogeni, comportanti rilevanti variazioni di tali assumptions oggettivamente verificabili, il Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare un'equa calibrazione degli obiettivi, potrà valutare, in sede di verifica dei risultati e previo parere del Comitato per la remunerazione e del CCIGR per eventuali tematiche relative a relazioni con parti correlate, opportuni e ponderati correttivi da apportare agli obiettivi assegnati (es. definizione dell'obiettivo, livelli target, pesi percentuali, ecc.), nel rispetto di un approccio prudente e dell'importo massimo del bonus pool erogabile.

Il Gruppo si riserva la possibilità di valutare l'introduzione di piani di remunerazione variabile di medio e lungo termine (LTI), come già attuato per la controllata Kruso Kapital in occasione della quotazione al mercato EGM di Borsa Italiana avvenuta il 24 gennaio 2024 (in allegato il Piano Premiale), al fine di rafforzare l'allineamento degli interessi di medio e lungo termine tra azionisti e management e il conseguimento di obiettivi la cui natura e portata supera l'orizzonte di breve, in particolare stimolando la crescita complessiva e sostenibile del valore del Gruppo. Le proposte di eventuali Piani LTI, la loro sostenibilità sotto un profilo economico e patrimoniale, caratteristiche e coerenza con le linee guida e i principi definiti dalle presenti Politiche, dovranno essere valutati e approvati caso per caso dagli Organi Societari competenti. L'efficacia del Piano LTI è sempre e comunque subordinata all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca.

E' stata avviata una prima iniziativa sperimentale, chiusa il 31 dicembre 2024, a fronte dell'acquisto di azioni Kruso Kapital S.p.A. da parte dei dipendenti con retention a 12 o 18 mesi dal momento dell'acquisto. In particolare, l'iniziativa prevedeva che ai Dipendenti che avessero acquistato un lotto minimo di azioni Kruso Kapital entro 31 dicembre 2024 e mantenuto nel loro Deposito Titoli presso la Banca per un periodo di 12 o di 18 mesi venisse riconosciuto il rimborso di una quota del prezzo di acquisto proporzionata alla durata del periodo di retention delle azioni e rispettivamente pari al 10% per una retention del lotto minimo (pari a n. 900 azioni) di almeno 12 mesi e di un ulteriore 10% per la detenzione dello stesso lotto per ulteriori 6 mesi. Il rimborso costituisce remunerazione variabile e avverrà, subordinatamente alle disposizioni procedurali della Banca d'Italia già citate nel paragrafo 2, nell'ambito delle procedure e verifiche previste dalle Politiche di Remunerazione per l'erogazione e distribuzione del bonus pool, in particolare per il soddisfacimento dei gate previsti e subordinatamente al raggiungimento dei livelli minimi di redditività di gruppo come dettagliati nel Bilancio di Esercizio dell'anno e subordinatamente alle consuete positive deliberazioni dell'Assemblea degli Azionisti in materia.

Come già descritto nel paragrafo 2, l'Autorità di Vigilanza ha disposto che il Gruppo Banca Sistema, sino al riesame da parte della Banca d'Italia, anche sulla base dei riscontri che saranno forniti dalla Banca, si astenga dal deliberare o porre in essere: i) la distribuzione di utili prodotti a partire dal corrente esercizio 2024 o di altri elementi del patrimonio; ii) la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti. Fino al positivo riesame delle disposizioni citate il Gruppo si asterrà pertanto dall'avviare la predisposizione e la consegna di qualsiasi forma di incentivazione variabile. Sono altresì sospese le eventuali deliberazioni circa la corresponsione di incentivazioni a valere

su piani di remunerazione variabile di medio e lungo termine e circa il rimborso di quote del prezzo di acquisto di azioni Kruso Kapital S.p.A.

6.4.1 Il Bonus Pool

Banca Sistema ha definito un processo strutturato di finanziamento della componente variabile della remunerazione, così come definita nel Par. 6.4, al fine di garantirne la sostenibilità sul piano patrimoniale e finanziario.

Il c.d. "Bonus Pool" costituisce, infatti, parte del costo del personale consolidato, approvato dai competenti organi amministrativi della Banca al termine del processo di budgeting per l'anno di riferimento. Tale componente, pianificata per centro di costo (Divisione/Corporate Center/Gruppo) e inclusa degli oneri sociali previsti dalla legge tempo per tempo vigente, è infatti parametrata per mezzo della c.d. "curva di funding" al raggiungimento dei risultati reddituali fissati in fase di budget, potendo dunque contrarsi o aumentare, fino a soglie predefinite, in funzione dell'effettivo grado di raggiungimento degli stessi e con un livello minimo conseguito pari al 80% dell'utile lordo di gruppo (escluso il bonus pool).

Inoltre, coerentemente con il principio di sostenibilità finanziaria, il bonus pool definito per ciascuna Divisione in fase di budget è poi modulato, a consuntivo, in funzione dell'effettivo risultato conseguito dalla stessa Divisione rispetto a quanto pianificato oltre ad una specifica ponderazione legata al raggiungimento effettivo del risultato conseguito dal Gruppo.

L'effettiva disponibilità del Bonus pool è comunque condizionata, in fase di consuntivazione, al preventivo rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità coerenti con il RAF ("gates"); in particolare il rispetto congiunto alla fine dell'esercizio considerato della soglia di primo livello, così come definita nel RAF, per il TCR e per LCR.

Il mancato soddisfacimento di anche uno solo dei suddetti parametri comporta la c.d. "non apertura" del Bonus pool e la conseguente non attribuzione di alcun bonus.

La verifica del soddisfacimento dei gates e dell'entità del Bonus pool effettivamente disponibile è competenza del Consiglio di Amministrazione, sentite le funzioni competenti (Direzione Finanza, Direzione Rischi e Sostenibilità, Dirigente Preposto, Direzione Capitale Umano e Organizzativo), previo parere del Comitato per la Remunerazione.

6.4.2 Regole applicabili al bonus dei membri del personale ricompreso nella categoria del "personale più rilevante"

Come indicato nelle Premesse del presente documento, Banca Sistema, avendo una media quadriennale del totale attivo inferiore ai 5 miliardi di euro e non appartenendo ad un gruppo con più di 30 miliardi di euro di attivo, rientra nella categoria delle "banche di minori dimensioni e complessità operativa".

Ciò premesso, la Banca applica le disposizioni relative al personale più rilevante, con percentuali e periodi di differimento e *retention* declinate in maniera proporzionale alle proprie caratteristiche, garantendo, altresì un criterio di allineamento proporzionale anche in relazione alle previsioni del Codice di Corporate Governance per il differimento più lungo per membri del Consiglio di Amministrazione e dirigenti con responsabilità strategica (vengono quindi estese a tutto il Personale Più Rilevante).

La Banca indica nel 25% della remunerazione complessiva media degli "high earners" italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA (aprile 2024) e relativo all'elaborazione dei dati alla fine del 2022, il livello di remunerazione variabile particolarmente elevato ⁽³⁾.

³ Ai sensi del Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Paragrafo 2, n. 4 "Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli "high earners" italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di

6.4.2.1 Differimento

La remunerazione variabile per il "personale più rilevante" relativa alle performance dell'anno sarà corrisposta a seguito dell'approvazione del bilancio d'esercizio, previa verifica del rispetto dei *gates* e dell'effettiva disponibilità del bonus pool di competenza dell'anno di maturazione degli importi differiti, così come definito nel par. 6.4.1, secondo le seguenti modalità:

- importi inferiori o pari a euro 50.000 di remunerazione variabile, che non rappresenti altresì più di un terzo della remunerazione annua totale del beneficiario: interamente up-front e in cash;
- importi superiori a euro 50.000 e fino a euro 456.258 o dove la condizione di cui al punto precedente non sia rispettata:
 - o per il 70% up-front e cash;
 - o per il restante 30% differita nel primo e secondo anno successivo con corresponsione secondo criterio pro-rata pari al 15%.
- per importi superiori a euro 456.258:
 - o per il 60% up-front e cash;
 - o per il restante 40% differita nel primo e secondo anno successivo con corresponsione secondo criterio pro-rata pari al 20%.

In considerazione delle previsioni della Circolare di Banca d'Italia, che consentono alle banche con attivi inferiori ai 5 miliardi di euro (come valore medio degli ultimi quattro anni) di neutralizzare le previsioni relative alla erogazione della remunerazione variabile in strumenti finanziari e di applicare unicamente un "congruo" periodo di differimento per la sola componente variabile annuale, Banca Sistema ha deciso di avvalersi di tale semplificazione già a partire dalle Politiche 2022 e prevedere per gli schemi di pagamento della remunerazione variabile i descritti schemi di pagamento in forma monetaria (fatti salvi eventuali aggiornamenti normativi e/o il raggiungimento delle soglie dimensionali indicate dalla Circolare 285).

Residuano a tale proposito le attribuzioni relative a quote up-front e differite in azioni relative ad esercizi passati secondo le regole previste dalle Politiche di riferimento degli esercizi stessi. Al fine di poter adempiere ai presenti obblighi, l'Assemblea dei Soci convocata lo scorso 24 aprile 2024 ha deliberato di richiedere l'autorizzazione al riacquisto di massime n. 50.000 azioni proprie per un importo massimo di euro 90.000. Tale richiesta, in considerazione del contenuto della comunicazione del 20 dicembre 2024 avente a oggetto "Gruppo Banca Sistema – Situazione aziendale", è stata ritirata d'accordo con la Banca d'Italia in data 23 gennaio 2025.

In considerazione della particolare condizione di liquidità del titolo azionario della Banca e per evitare il più possibile che la vendita di azioni detenute dai beneficiari dei sistemi di incentivazione possa influire sull'andamento delle quotazioni oltre che per far fronte alle esigenze fiscali previste a carico dei singoli beneficiari – anche in considerazione dei cambiamenti di flussi finanziari impliciti nelle nuove regole di differimento in cash applicate a partire dall'eventuale incentivazione dell'esercizio 2022 – la Banca precisa che, su richiesta del singolo beneficiario da far pervenire alla Banca prima della data del Consiglio di Amministrazione che approva l'applicazione delle Politiche di riferimento di ciascun anno, potranno essere consegnate al beneficiario stesso, mediante accredito al suo Deposito titoli individuale e subordinatamente alle positive delibere dell'Assemblea dei Soci relativamente al Bilancio di esercizio dell'anno e della Relazione sulle Politiche di Remunerazione, una quantità di azioni, godibili ma indisponibili per il successivo periodo di un anno di retention previsto dalle normative tempo per tempo vigenti, inferiore a quanto in precedenza attribuito e comunicato al singolo beneficiario al solo fine di

remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale". Dall'esame del Rapporto EBA sui dati 2023 l'importo di cui al precedente punto i) è quantificato in 456.258€.

BANCA SISTEMA

regolare la corrispondente imposizione fiscale calcolata e trattenuta dalla Banca in qualità di sostituto d'imposta.

6.4.2.2 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 applicare la riduzione o l'azzeramento dell'importo della parte differita per tener conto della *performance* dell'intero biennio, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e/o dell'andamento della situazione patrimoniale (inteso come necessità di ripristino di un TCR almeno a livello della prima soglia prevista nel RAF di riferimento e di liquidità della Banca ovvero per tener conto di nuove situazioni inattese / eventi straordinari (es. nuovi rischi, perdite inattese) ovvero di comportamenti individuali.

In tal senso, le quote differite, saranno effettivamente corrisposte previa verifica del rispetto dei *gates* definiti dalla Politica di remunerazione per l'anno di maturazione delle stesse; nel caso di mancato soddisfacimento dei *Gates*, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato remunerazioni e del Comitato Controllo Interno e Gestione dei Rischi, definisce la riduzione delle stesse quote fino all'eventuale azzeramento.

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 e, se del caso, del Comitato Etico. Le valutazioni formulate sono adeguatamente tracciate nel verbale di delibera.

L'entità della riduzione (ovvero l'azzeramento) della parte differita della remunerazione variabile può essere applicato nelle stesse ipotesi nelle fattispecie previste per il *claw back* di cui al punto 6.4.2.3 che segue ed inoltre nei casi di esigenze di rafforzamento patrimoniale della Banca emerse prima della data di maturazione delle quote di remunerazione variabile differite o per il recupero delle somme già erogate.

I procedimenti disciplinari eventualmente comminati dalla Banca i dipendenti nel corso del periodo di differimento saranno considerati ai fini delle valutazioni sui comportamenti individuali del presente paragrafo, in particolare quelli che implicano un impatto sui rischi effettivamente assunti o conseguiti o a comportamenti come di seguito descritti:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico della Banca o altri codici di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Ai fini dell'applicazione dei *malus*, la Banca considera altresì l'eventuale adozione di comportamenti, da parte del personale della Banca o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione della disciplina contenuta nel Titolo VI del Testo Unico Bancario o delle relative disposizioni di attuazione.

6.4.2.3 Claw Back

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:

BANCA SISTEMA

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie applicabili alla Banca o al Codice Etico adottato dalla Banca o di altri codici di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa eventualmente previsti da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie applicabili alla Banca o al Codice Etico adottato, nei casi da questa eventualmente previsti;
- 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;
- comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti.

Il periodo di applicazione delle clausole di *claw back* per il "Personale più rilevante" è di durata pari ad almeno 5 anni e tale periodo decorre dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Al verificare degli eventi suddetti, previa adozione di un provvedimento disciplinare, la Banca attiva l'iter decisionale volto a valutare le decurtazioni da applicare coinvolgendo gli organi e le funzioni preposte alla definizione dei compensi per le singole categorie di personale.

6.4.2.4 Regole particolari applicabili alla parte differita del bonus

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.

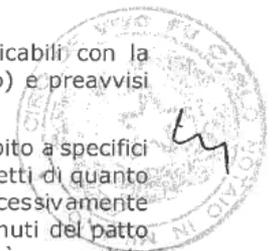
Licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale

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 medesima ovvero di dimissioni (diverse da quelle di pensionamento e invalidità), viene meno il diritto del dipendente interessato di ottenere la parte differita della remunerazione variabile eventualmente maturata alla data di cessazione del rapporto di lavoro, fatta salva diversa e motivata delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il Gruppo applica a tutto il Personale dipendente il "Contratto Nazionale di Lavoro del Credito per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali", il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti dipendenti dalle aziende creditizie, finanziarie e strumentali" e il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi", come negoziati e sottoscritti dai rappresentanti delle parti datoriali e dei lavoratori e lungo il periodo di validità degli stessi.

In tali ambiti contrattuali sono definiti le diverse tipologie di contratti di lavoro applicabili con la previsione delle relative durate (contratti a tempo determinato o a tempo indeterminato) e preavvisi minimi previsti per le diverse categorie di inquadramento.

Il Gruppo ha in essere con alcuni membri del Personale Più Rilevante ed altro personale adibito a specifici ruoli commerciali e di sviluppo del business patti di non concorrenza ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2125 del Codice Civile, il cui ammontare è erogabile in via differita, successivamente alla data di cessazione del rapporto di lavoro e alla positiva verifica del rispetto dei contenuti del patto stipulato nel triennio successivo. 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 e che pertanto, in applicazione delle regole previste, non rientra nel calcolo del rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e fissa.



La violazione del predetto impegno comporterà l'applicazione di penali come definite nei patti sottoscritti.

Durante il periodo di preavviso, che sia o meno lavorato, la parte variabile della remunerazione non potrà essere erogata.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il beneficiario ha diritto a ottenere la remunerazione variabile maturata, calcolata sulla base di un criterio "*pro-rata temporis*" tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali e individuali previamente determinati. La corresponsione dell'importo all'interessato è approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

Pensionamento, invalidità

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

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.

6.4.3 Regole applicabili al bonus dei membri del personale non ricompreso nella categoria del "personale più rilevante"

La componente variabile della remunerazione dei membri del personale non ricompreso nella categoria del "personale più rilevante", determinata ed erogata entro i limiti del Bonus Pool effettivamente disponibile, previa verifica dei *gates*, secondo i criteri di cui al precedente Paragrafo 6.4.1, sarà corrisposta integralmente *up-front* in Cash.

Ai fini dell'attribuzione del bonus la Banca consegna, dopo l'approvazione del bilancio d'esercizio, un'apposita comunicazione scritta ai beneficiari con la quale indica, tra l'altro, l'importo corrisposto.

Il bonus erogato ai membri del personale non ricompreso nella categoria del "personale più rilevante" rimane soggetto ai medesimi meccanismi di *claw-back* di cui al precedente Paragrafo 6.4.2.3. previsto per il bonus del "personale più rilevante".

6.5 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" ovvero per categorie omogenee di personale, 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.

La proposta all'Assemblea dei Soci in tale senso da parte del Consiglio di Amministrazione dovrà indicare almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento, le implicazioni, anche prospettive, sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

Il Consiglio trasmette alla Banca d'Italia:

- almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare, la proposta che intende sottoporre all'Assemblea dei soci, munita delle relative indicazioni e di evidenze atte a dimostrare che il limite più elevato o i limiti più elevati, per il "personale più rilevante" o per alcune categorie di esso, non pregiudicano il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;
- senza ritardo, e comunque entro 30 giorni dalla data in cui l'Assemblea dei Soci ha assunto la delibera di aumento del limite, la decisione dell'assemblea, con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata.

Se l'Assemblea dei Soci approva l'aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'Assemblea dei Soci una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite. In ogni caso, nella politica di remunerazione è data adeguata informativa sull'aumento del limite precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare. L'Assemblea dei Soci può comunque deliberare, in qualsiasi momento, sulla riduzione del limite superiore a 1:1, con le maggioranze previste per l'assemblea ordinaria; entro cinque giorni dalla decisione assembleare, la Banca informa la Banca d'Italia della deliberazione assunta.

Fermo restando le deroghe disposte dalla normativa vigente, concorrono ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso:

- le remunerazioni legate alla permanenza del personale (cd. Retention bonus) in proporzione alle quote annuali definite a tale scopo;
- eventuali i piani di incentivazione a lungo termine (c.d. long term incentive plans);
- i benefici pensionistici discrezionali;
- le pattuizioni stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto (cd. Golden parachute) con le eccezioni previste al successivo paragrafo 6.6.

Attualmente è assegnato solo lo strumento di remunerazione "retention bonus", nelle forme e modalità descritte nel presente Documento.

6.6 Politica di Severance⁴

6.6.1 Golden Parachute

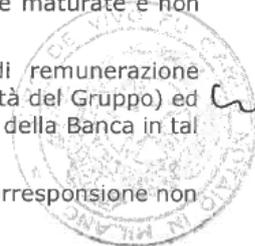
La Banca può riconoscere ai singoli dipendenti del Gruppo, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto dovuto ai sensi delle disposizioni di legge vigenti e di contrattazione collettiva nazionale e aziendale applicabili (tra cui, il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'eventuale indennità sostitutiva di ferie maturate e non godute, etc.).

Tali trattamenti economici, disciplinati dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione ("Severance" o "Golden Parachute") possono essere pattuiti tra la Banca (o altre società del Gruppo) ed i singoli dipendenti o collaboratori a condizione che vi sia un'iniziativa e/o un interesse della Banca in tal senso.

Conseguentemente, in ipotesi di dimissioni volontarie o in ogni altra ipotesi in cui la corresponsione non risulti

⁴ L'Assemblea dei soci, riunita in parte ordinaria, in data 30 aprile 2021 ha deliberato di riconoscere automaticamente, nel caso di cessazione anticipata del Consiglio di Amministrazione a seguito di qualsivoglia operazione straordinaria sul capitale della Banca, per un biennio, a favore di tutti gli Amministratori, i compensi deliberati a favore degli stessi nella medesima Assemblea di cui al punto 4 del rispettivo Ordine del giorno (per l'

¹ AD/DG i compensi si aggiungono alla remunerazione fissa e variabile annua).



BANCA SISTEMA

conforme agli interessi del Gruppo, non vi sono i presupposti per la pattuizione tra le parti di siffatti trattamenti.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità di remunerazione fissa, definite in sede di attivazione dell'accordo, prendendo in considerazione i risultati complessivi del Gruppo, delle performance individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso. Tale importo è in ogni caso contenuto nell'ambito del limite massimo di euro 2.150.000,00.

Tali limiti massimi sono comprensivi di eventuali importi attribuiti a titolo di patto di non concorrenza.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, se i relativi corrispettivi sono definiti nel limite di un'annualità della remunerazione fissa, gli stessi non sono soggetti:

- alla verifica dell'allineamento con i risultati complessivi della Banca, *performance* individuali oppure durata del rapporto di lavoro;
- alle regole relative all'articolazione del pagamento, con particolare riferimento al differimento, *malus* e articolazione tra contanti e strumenti finanziari.

I "Golden Parachute" sono inclusi nel calcolo dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa dell'ultimo anno di rapporto di lavoro o di permanenza della carica, con l'eccezione di:

- importi pattuiti e riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale definiti moltiplicando 3 mensilità della retribuzione globale annua (remunerazione annua lorda dell'ultimo anno con l'aggiunta dell'importo assegnato a titolo di flexible benefit e della media degli importi riconosciuti a titolo di sistema incentivante annuale, sia essa up-front o differita negli anni successivi, nei precedenti due anni) per il numero di anni di anzianità, oppure, con riferimento al Personale più Rilevante identificato nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo, 12 mensilità della retribuzione globale annua definita con le medesime modalità, in ogni caso nell'ambito dell'importo massimo definito dall'Assemblea.

I compensi eventualmente riconosciuti a titolo di *Golden Parachute* sono erogati, in contanti, di norma entro 1 (un) anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica oppure, con riferimento alle eventuali componenti relative a patti di non concorrenza, nei tempi definiti dal patto medesimo.

Nel caso in cui tali compensi siano riconosciuti al Personale più Rilevante, l'erogazione, ad eccezione dell'ammontare eventualmente riconosciuto a titolo di patto di non concorrenza erogabile interamente in contanti e nei tempi definiti nell'ambito del patto, è erogata con le stesse modalità con cui viene riconosciuta la remunerazione variabile nell'anno di riferimento e soggetta alla verifica dei requisiti patrimoniali e di liquidità nell'anno di pagamento.

Le modalità di definizione ed erogazione sono adeguate nel tempo in considerazione della evoluzione delle caratteristiche e complessità della Banca e tenuto conto della evoluzione del quadro regolamentare applicabile. I compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw-back* previste per la remunerazione variabile.

Le regole descritte non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del Personale più Rilevante sia del restante personale

nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni o cambi controllo) o processi di ristrutturazione aziendale nei casi in cui rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e sono di ammontare non superiore a Euro 100.000,00.

Allo stesso modo, ad eccezione del rispetto dell'ammontare massimo in termini assoluti o come numero di mensilità approvato dall'Assemblea, le regole descritte non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni o cambi controllo) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti e non producano effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale.

Gli importi eventualmente riconosciuti in entrambi i casi sono soggetti a meccanismi di *claw back* in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

6.6.2 Patti di non concorrenza

Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Banca si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica come descritto al par. 6.4.2.4. Sono attualmente vigenti patti di non concorrenza stipulati con 7 dipendenti, di cui 5 appartenenti alla categoria del personale più rilevante e altro personale con caratteristiche particolarmente rilevanti.

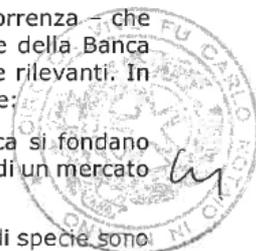
6.6.3 Retention Bonus

In alternativa ai patti di non concorrenza, a tutti i membri del personale più rilevante della Banca e/o il Gruppo e altri dipendenti con professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, possono essere riconosciute remunerazioni legate alla permanenza presso il Gruppo in un periodo medio-lungo, come tali, non collegate ad obiettivi di *performance* (cd. *Retention bonus*). A tali somme eventualmente erogate, in un arco di tempo medio lungo a titolo di patto di stabilità, che costituiscono forme di retribuzione variabile, sono applicabili le disposizioni previste nella normativa di riferimento come dettagliata nella Circolare di Banca d'Italia n. 285.

La proposta di patti di non concorrenza ovvero di *retention bonus* in favore di membri del personale più rilevante in Banca o presso il Gruppo viene preliminarmente sottoposta al Comitato per la Remunerazioni che ne valuta le motivazioni, i beneficiari e la coerenza retributiva complessiva.

Nel corso del 2022, in applicazione a quanto previsto al punto 6.6.3 Retention Bonus delle Politiche di Remunerazione del 2022 e in base alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2022, sono stati stipulati n. 29 accordi di retention bonus sostitutivi dei patti di non concorrenza – che sono stati conseguentemente risolti – destinati ad appartenenti al personale più rilevante della Banca e/o del Gruppo e altri dipendenti con professionalità e con caratteristiche particolarmente rilevanti. In particolare, nel rispetto delle previsioni regolamentari applicabili, tali accordi devono essere:

- attribuibili in presenza di motivate e documentate ragioni che nel caso della Banca si fondano sulla necessità di rinforzare la retention delle persone e competenze critiche a fronte di un mercato del lavoro la cui dinamica è in crescita, in particolare post-pandemia,
- collegati ad un periodo di tempo predeterminato o fino ad un dato evento; nel caso di specie sono stati individuati come eventi, la cessazione per raggiungimento del 67° anno di età, il pensionamento, il decesso, l'invalidità e le operazioni straordinarie sul capitale della Banca;
- erogabili solo una volta soddisfatte le condizioni al punto precedente (quindi non prima del termine del periodo predeterminato o del verificarsi dell'evento); non è infatti consentito dalla normativa reiterare piani di retention agli stessi soggetti per più di una volta.



- considerati come remunerazione variabile e come tale soggetta a tutte le regole a queste applicabili sulla base della vigente Politica di remunerazione in funzione della categoria di appartenenza del beneficiario (rapporto variabile/fisso, differimento e struttura pay-out malus e clawback, ecc.);
- conteggiati, ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza o in un periodo definito di tale periodo (es. i primi 5 / 10 anni) con il sistema del pro-rata lineare, oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. Di tali condizioni si è tenuto conto nella stesura del testo dell'accordo;
- non rinnovabili o stipulabili più volte a uno stesso membro del personale, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati.

6.7 Tutela dei dati personali

Il dipendente autorizza espressamente la Società, per il tramite dei propri rappresentanti, nonché tutti i soggetti coinvolti nella gestione e nell'amministrazione delle Politiche ad utilizzare i suoi dati personali in conformità al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 nonché al Regolamento EU 679/2016 in materia di protezione dei dati personali e dalle ulteriori disposizioni di legge in materia per le finalità delle Politiche di Remunerazione.

Si precisa tuttavia che ogni informazione relativa all'applicazione delle Politiche di Remunerazione, ai 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.

7. Struttura della remunerazione di alcune particolari categorie

7.1 La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione è determinata dall'Assemblea dei Soci e consiste in un importo annuale fisso per ciascun Amministratore. L'ammontare di tale remunerazione è differenziato tra Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Amministratori 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 percepisce 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.

Inoltre, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione percepisce un gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione cui partecipa di persona.

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.

L'Amministratore Delegato riceve un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione; inoltre, in qualità di Direttore Generale, e quindi di dipendente della Banca, riceve una remunerazione annua lorda, sempre determinata dal Consiglio di Amministrazione oltre al complesso delle previsioni di benefit previste per i Dirigenti della Banca come precisato ai paragrafi 6.2 e 6.3.

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 al Paragrafo 6.4 e all'Allegato 2.

Per i Consiglieri non esecutivi non sono previsti meccanismi di incentivazione. Ove stabiliti, essi rappresenterebbero una parte non significativa della remunerazione. In tale ipotesi, gli strumenti finanziari utilizzati per il pagamento della componente variabile sono soggetti a *retention* sino al termine

o alla scadenza del mandato. Ai fini di completezza si segnala che i rinnovi non costituiscono un'ipotesi di scadenza del mandato.

Le remunerazioni dei dipendenti che dovessero ricoprire cariche consiliari in società partecipate e/o collegate sono incluse nella remunerazione percepita dagli stessi come dipendenti del Gruppo.

7.1.1 Retention Bonus tra la Banca e l'Amministratore Delegato

Banca Sistema ha stipulato con l'Amministratore Delegato un patto di non concorrenza ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2125 del Codice Civile.

Nel corso del 2022, in linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 novembre 2022 e realizzato nei confronti del personale più rilevante come descritto al precedente punto 6.6.3 Retention Bonus, l'Amministratore Delegato ha aderito alla proposta di sostituzione del patto di non concorrenza con il retention bonus e, dopo l'avvenuta approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria degli azionisti del Documento sulle Politiche di Remunerazione 2023 – l'adesione è divenuta efficace anche per la quota parte riferibile agli emolumenti riconosciuti all'Amministratore Delegato.

7.2 La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è esclusivamente fissa ed è determinata dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio anche tenendo conto del livello e dell'andamento dei compensi (come rilevati attraverso periodiche indagini condotte da consulenti esterni indipendenti relativamente alle prassi di mercato di Banche raffrontabili per dimensioni e complessità), della competenza e professionalità e dell'impegno concretamente necessario e richiesto per lo svolgimento dell'incarico, anche sulla base di indicazioni ed approfondimenti eventualmente forniti dall'Organo di Controllo.

7.3 La remunerazione dei membri delle Funzioni Aziendali di controllo, della Direzione Capitale Umano e Organizzativo e del Dirigente Preposto

Per gli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, della Direzione Capitale Umano e Organizzativo e del Dirigente Preposto la componente variabile è contenuta e l'attribuzione del bonus dipende dal raggiungimento di obiettivi coerenti con i compiti assegnati alle funzioni medesime e in particolare con obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi, rafforzamento del capitale, ecc.), a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse, non collegati in alcun modo ai risultati economici della Banca e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

Per il Personale più rilevante delle Funzioni di Controllo, della Direzione Capitale Umano e Organizzativo e del Dirigente Preposto i compensi fissi sono adeguati alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. Ai Responsabili delle Funzioni di controllo della Capogruppo (Direzione Internal Audit, Direzione Rischi e Sostenibilità e Direzione Compliance e Antiriciclaggio) sono riconosciute annualmente delle "indennità di funzione" come definite dal Consiglio di Amministrazione in fase di approvazione del Documento delle Politiche di Remunerazione dell'anno di riferimento. Tale indennità è corrisposta a ciascun dipendente assegnato dalla Banca al ruolo di Responsabile di una delle citate funzioni della Capogruppo in relazione alle responsabilità implicite nella copertura del ruolo e pertanto, in quanto collegata strettamente a tale assegnazione di ruolo, viene meno in caso di attribuzione ad altro incarico anche per iniziativa della Banca.

La parte variabile della remunerazione del personale più rilevante 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 la Direzione Internal Audit, la Direzione Rischi e Sostenibilità e la Direzione Compliance e Antiriciclaggio.

Con l'esercizio 2023 tale indennità di funzione è stata estesa anche ai Responsabili delle Funzioni di Controllo della Controllata Kruso Kapital S.p.A. (Funzione Audit, Funzione Rischi e Sostenibilità e Compliance / Antiriciclaggio).

7.4 La remunerazione della rete distributiva

Per la distribuzione dei propri prodotti creditizi, Banca Sistema si avvale anche del contributo di mediatori creditizi e agenti in attività finanziaria che costituiscono parte integrante delle strutture commerciali della Banca (cc.dd. Intermediari del credito).

I principi che regolano la remunerazione degli intermediari del credito sono stabiliti in appositi contratti (mandati, convenzioni, ecc.) sottoscritti partitamente con ciascun soggetto e si fondano sulla sana e prudente gestione della Banca e sulla tutela degli interessi della clientela.

La remunerazione degli intermediari del credito può articolarsi nelle seguenti componenti:

- componente "ricorrente", la parte della remunerazione diversa da quella "non ricorrente", che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione;
- componente "non ricorrente", la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante.

La componente "non ricorrente" è equiparata alla remunerazione variabile del personale; la componente "ricorrente" è, invece, equiparata alla remunerazione fissa.

Salvo quanto previsto per il personale più rilevante, la remunerazione totale del singolo intermediario del credito può essere interamente "ricorrente". Quando essa si compone anche della componente "non ricorrente", i criteri di determinazione sono definiti contrattualmente, nel rispetto delle regole stabilite nell'apposito regolamento aziendale, e sono soggetti a meccanismi di correzione ex post, in modo simile a quanto previsto per il personale della Banca. Il riconoscimento della componente non ricorrente è condizionato al rispetto dei criteri attuativi, definiti tempo per tempo dal Consiglio di Amministrazione nel documento denominato "Criteri applicativi del Documento sulle Politiche di Remunerazione in attuazione delle Disposizioni in materia di Trasparenza".

Il riconoscimento della componente non ricorrente, ove previsto dagli accordi stipulati con gli specifici intermediari, è legato a fattori quali, a titolo esemplificativo, l'incremento dei volumi erogati, il superamento di determinati benchmark sui prodotti, il lancio di nuovi prodotti. In ogni caso, tale componente non deve determinare incentivi, per l'intermediario del credito, al perseguimento di interessi propri o della Banca a danno di quelli della clientela, secondo quanto previsto dalle Disposizioni in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari".

Sia la componente "ricorrente" che "non ricorrente" possono essere soggette a meccanismi di riduzione parziale o totale e/o di restituzione in caso di accertamento di comportamenti dolosi o di colpa grave e ad altri comportamenti come evidenziati dai reclami pervenuti dalla clientela (numerosità, natura, gestione e risoluzione).

Le regole di questo paragrafo non si applicano nei confronti degli intermediari del credito, non qualificati come personale più rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

Con riguardo, invece, ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, la Banca non possiede una rete esterna di consulenti finanziari e agisce solo per il tramite di propri dipendenti nella prestazione di servizi e attività di investimento, i quali beneficiano della remunerazione tipica dei dipendenti della Banca. Non si applicano, pertanto, le previsioni di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 Sezione IV della Circolare 285.

Per i soggetti identificati come personale più rilevante, ai sensi di quanto previsto dall'Allegato 1, la remunerazione si compone sempre di una parte "ricorrente" e di una "non ricorrente". Alla parte "non ricorrente" della remunerazione si applicano le norme più stringenti previste per il personale più rilevante, indicate nel paragrafo 6.4.2.

Ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 Sezione IV della Circolare 285, sono state svolte le analisi secondo il Processo di identificazione del "personale più rilevante", di cui al paragrafo 4 delle Politiche, in relazione agli agenti in attività finanziaria e ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

BANCA SISTEMA

Nessun agente in attività finanziaria, né consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede, è risultato rientrare nella categoria del "personale più rilevante".



Allegato 1

IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE E DI ESCLUSIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

1. Il processo di identificazione del "personale più rilevante"

Il Processo di identificazione del "personale più rilevante" di cui al paragrafo 4 delle Politiche è effettuato dalla Banca con cadenza annuale e con il coinvolgimento dei diversi organi sociali. Questo processo consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo.

La Direzione Capitale Umano e Organizzativo coordina il processo di identificazione ed esclusione del "personale più rilevante" avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali di controllo della Banca e ne presenta le risultanze ai Comitati endo-consiliari, così come individuati dal paragrafo 3 delle Politiche.

In particolare, la Direzione Capitale Umano e Organizzativo, tenuto conto dei criteri stabiliti dagli RTS, raccoglie tutte le informazioni necessarie, anche relative al personale delle società del Gruppo, per svolgere le analisi di merito.

In tale ambito, ai fini delle valutazioni funzionali alla identificazione del Personale più rilevante, sono considerati anche gli agenti in attività finanziaria e i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede di cui eventualmente la Banca si avvale per la distribuzione dei propri prodotti. La valutazione della rilevanza di tali soggetti è integrata da criteri di natura economica / quantitativa, che di natura gestionale (ad es. attribuzione di specifici ruoli di coordinamento e controllo: "area manager", "divisional manager", ecc.).

La Direzione Capitale Umano e Organizzativo predispone annualmente ad inizio anno quindi l'elenco dei soggetti che potrebbero essere classificati all'interno della categoria del "personale più rilevante" (l'"**Elenco**"), munita delle valutazioni sintetiche dei criteri sopra citati, del numero dei soggetti identificati per la prima volta, dei ruoli e delle responsabilità di tale personale, del confronto con l'esito delle precedenti valutazioni relative all'anno precedente, che viene trasmessa tempestivamente alla Direzione Rischi e Sostenibilità, alla Direzione Compliance e Antiriciclaggio, alla Direzione Internal Audit e, successivamente, integrata con eventuali osservazioni, al Comitato per la Remunerazione al fine di raccogliere eventuali proposte di modifica.

Al processo di identificazione del "Personale più rilevante" condotto dalla Banca partecipano attivamente le società del Gruppo fornendo le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni ricevute.

Una volta ricevuto il parere del Comitato per la Remunerazione, la Direzione Capitale Umano e Organizzativo procede alla formalizzazione in un unico documento, della proposta di Elenco. La proposta è quindi trasmessa dal Comitato per la Remunerazione all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e deliberazioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca:

- approva l'Elenco, lo rivede periodicamente ed approva eventuali deroghe;
- partecipa al processo e lo controlla su base continuativa.

A tal proposito, si evidenzia che 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 Banca. Tra i dirigenti con responsabilità strategica sono compresi gli amministratori (esecutivi e non esecutivi) della stessa.

BANCA SISTEMA

Sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi previsti dagli RTS, dai criteri ulteriori sopra descritti, nonché della disamina dei diversi livelli di rischio inerenti alle diverse attività nel Gruppo, per l'anno 2024 sono stati identificati n. 45 soggetti, riepilogati per categoria come sotto specificato:

A. Amministratori con incarichi esecutivi

- Amministratori con incarichi esecutivi nella Capogruppo (1 soggetto)⁽⁵⁾;

B. Amministratori non esecutivi

- Amministratori senza incarichi esecutivi nella Capogruppo (8 soggetti);
- Amministratori senza incarichi esecutivi nelle Società Controllate (6 soggetti)

C. Responsabili delle principali funzioni aziendali (12 soggetti complessivamente)

- Divisione Factoring
- Divisione Finanziamenti Retail
- Direzione Generale – Kruso Kapital S.p.A.
- Direzione Crediti – Divisione Factoring
- Direzione Commerciale – Divisione Factoring
- Direzione Commerciale – Divisione Finanziamenti Retail
- Direzione Finanza
- Direzione Banking Services
- Direzione Affari Legali
- Direzione Corporate Strategy
- Funzione Rapporti Istituzionali
- General Manager – CEP
- Country Manager Spagna e Portogallo - Gruppo Banca Sistema

D. Responsabili e personale di livello più elevato delle Funzioni di Controllo, della Direzione Capitale Umano e Organizzativo e Dirigente Preposto (10 soggetti);

- Direzione Internal Audit
- Direzione Rischi e Sostenibilità
- Direzione Compliance e Antiriciclaggio
- Dirigente Preposto
- Direzione Capitale Umano e Organizzativo
- Funzione Capitale Umano - Kruso Kapital S.p.A.
- Funzione Internal Audit – Kruso Kapital S.p.A.
- Funzione Compliance, Antiriciclaggio e Risk Management - Kruso Kapital S.p.A.
- Legal, Compliance & Corporate Affairs - CEP



⁽⁵⁾ L'Amministratore Delegato riveste anche il ruolo di Direttore Generale.

- Internal Audit - CEP

E. Altri "risk takers" (15 soggetti) – Responsabili delle seguenti Funzioni aziendali:

- Tesoreria e Finanza Strutturata – Direzione Finanza
- Investor Relations – Direzione Finanza
- Chief of Staff
- Istruttoria – Direzione Crediti della Divisione Factoring
- Collection – Direzione Crediti della Divisione Factoring
- ICT – Direzione Banking Services
- Finanza Strutturata - Direzione Finanza
- Crediti e Post Vendita - Divisione Finanziamenti Retail
- Finanza – Kruso Kapital S.p.A.
- Area Nord e Isole - Direzione Commerciale Factoring
- Area Centro Sud - Direzione Commerciale Factoring
- Coordinamento Periti e Polo Aste - Kruso Kapital S.p.A.
- Operations (IT, Organizzazione, Logistica) - Kruso Kapital S.p.A.
- Finance – CEP
- Business – CEP

2. L'esclusione del personale più rilevante

A seguito del procedimento sopra illustrato, effettuato tenendo altresì in considerazione i criteri quantitativi dell'RTS il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può ritenere che alcune persone individuate per mezzo dei suddetti criteri quantitativi possano non essere considerate come "personale più rilevante" in quanto:

- il membro del personale esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante;
- le attività professionali del membro del personale o della categoria di personale non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante.

In tale ipotesi, a seguito della deliberazione del Consiglio di Amministrazione, assunta anche in ragione degli approfondimenti effettuati dalla Direzione Capitale Umano e Organizzativo con il supporto della Direzione Rischi e Sostenibilità, della Direzione Compliance, della Direzione Internal Audit e del Comitato per la Remunerazione, si procede secondo quanto previsto ai sensi e per gli effetti della Circolare 285 par. 6.1 "Procedimento per l'esclusione del Personale Più Rilevante".

Con riferimento all'esercizio 2025, la Banca non ha ritenuto di applicare il procedimento di esclusione per nessun membro del personale identificato nella categoria del "personale più rilevante", che resta pertanto come sopra indicata.

Allegato 2

INDICATORI DI PERFORMANCE

Il presente Allegato descrive gli indicatori di *performance* aziendali e individuali a cui è legata l'erogazione della remunerazione variabile ("**Bonus**") una volta definito il Bonus Pool in conformità con il Documento sulle Politiche di Remunerazione della Banca.

Gli indicatori sono utilizzati dalla Banca per la valutazione delle performance e per la conseguente determinazione dei bonus individuali.

Con riferimento al "Personale più rilevante", le Condizioni di accesso (*gates*), così come successivamente definite, sono utilizzate anche come meccanismi di correzione *ex post* (c.d. *malus*) per le quote di remunerazione variabile differite relative alle incentivazioni dei precedenti esercizi e di altri piani di incentivazione a medio e lungo termine.

Come precisato nelle Politiche, l'applicazione dei meccanismi di *malus* potrebbe condurre ad una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento del Bonus, soprattutto in caso di risultati aziendali o individuali significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti.

Il totale della remunerazione variabile risultante dagli incentivi individuali non potrà in ogni modo superare l'ammontare del Bonus Pool effettivamente disponibile come calcolato in applicazione delle procedure previste; in caso di riduzione dello stesso rispetto all'importo definito a budget secondo il meccanismo definito in Politica ("curva di funding" Par. 6.4.1) i bonus effettivamente erogati saranno ridotti proporzionalmente.

L'importo della remunerazione variabile spettante al personale più rilevante, determinato in applicazione di quanto previsto dalla Procedura Operativa è approvata dal Consiglio di Amministrazione.

1. Criteri di Accesso

I parametri relativi alla *performance* aziendale - che condizionano la distribuzione della componente variabile nell'ambito del Bonus Pool sono indicati di seguito:

CONDIZIONE DI ACCESSO - GATES raggiungimento congiunto dei criteri di accesso previsti nel RAF dell'anno di riferimento, di peso eguale tra loro, definiti nel valore di soglia di primo livello del **TCR - Total Capital Ratio** e del **Liquidity Coverage Ratio - LCR**.

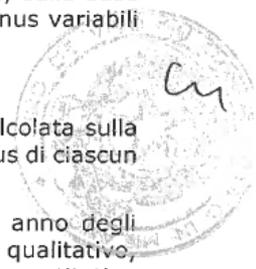
Il mancato soddisfacimento di anche uno solo dei suddetti parametri non consente l'accesso al Bonus Pool e comporta la non attribuzione di alcun bonus.

Il rispetto delle suddette Condizioni di accesso è verificato dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Controllo Interno e Gestione dei Rischi e del Comitato per la Remunerazione, sulla base della procedura descritta nelle Politiche e nella citata Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo Bancario.

2. Obiettivi assegnabili

Verificate assolte positivamente le condizioni di accesso, la definizione dei bonus verrà calcolata sulla base dei risultati effettivamente conseguiti per ciascun obiettivo assegnato nella scheda bonus di ciascun membro del personale più rilevante per l'esercizio considerato.

A ciascun destinatario del sistema di incentivazione vengono infatti assegnati ad inizio anno degli specifici obiettivi di Gruppo di Divisione e di Direzione definiti in modo quantitativo e qualitativo, indicativamente per un numero non superiore a 10 e non inferiore a 5. A ciascun obiettivo, quantitativo o qualitativo, viene assegnato un peso ponderato in termini percentuali indicativamente non inferiore al



5%, che segnala la rilevanza dello stesso, una descrizione precisa degli standard di prestazione ossia dei modi, tempi e contenuti che consentono di misurare la verifica puntuale dei risultati raggiunti.

Annualmente, questi specifici obiettivi sono valutati attraverso il processo di *performance management* sulla base dei risultati di business conseguiti per i target quantitativi.

I Responsabili Diretti procederanno con la loro valutazione dei risultati qualitativi conseguiti così integrando la valutazione degli obiettivi quantitativi fornita dalla Direzione Finanza secondo le previsioni della Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo Bancario.

A titolo esemplificativo si riportano alcuni dei parametri utilizzati a seconda dei ruoli ricoperti per ciascuna delle diverse categorie di obiettivi legati alla performance della Banca, della propria Direzione e/o Divisione e della propria attività manageriale e professionale.

2.1. Obiettivi legati alla Performance del Gruppo

Gli obiettivi definiti per la valutazione della performance del Gruppo - con un peso complessivo ponderato di non meno del 30% - sono collegati alle seguenti categorie:

- **Redditività del Gruppo** (individuato in almeno uno dei seguenti parametri: utile lordo consolidato di Gruppo, ROE / RORAC, Cost/Income, Profilo di rischio / RWA, costo del rischio, ecc.);
- **Crescita sostenibile del Gruppo** (individuato in almeno uno dei seguenti parametri: margine di intermediazione, quote di mercato, obiettivi ESG e relativi alla gestione del rischio climatico ed ambientale, crescita del valore dell'azione della Banca, sviluppo del capitale umano, ecc.).

2.2. Obiettivi legati alla performance della propria struttura di Business di appartenenza (Direzione/ Divisione, Società Controllata):

Gli obiettivi definiti per la valutazione della performance della propria struttura di Business di appartenenza - con un peso complessivo ponderato di non meno del 30% - sono collegati alle seguenti categorie:

- **Obiettivi di budget di Direzione/ Divisione, Società Controllata:** sono gli obiettivi legati prevalentemente ai volumi di vendite, di erogazione creditizia, di contenimento / riduzione dei costi, di profittabilità e patrimonializzazione complessiva, di ridisegnazione dei singoli business, in particolare dove esistono parametri quantitativi o qualitativi misurabili o per cui sono descrivibili precisi standard di prestazione (es.: utile lordo di divisione, cost / income e Rorac di divisione, volume di vendita effettuato rispetto al budget, risparmio annuo di cost funding rispetto al budget, contenimento dei costi indiretti, contenimento dei costi del personale, riduzione costi di manutenzione e gestione, ecc.).
- **Gestione e riduzione dei rischi:** indicatori di patrimonio e liquidità divisionali o di business, costo dei rischi, profilo di rischio / RWA sempre a livello di divisione / business e Società Controllata, progetti e interventi a riduzione dei rischi, NPE ratio, ecc.).
- **Generazione di valore:** sono obiettivi che misurano il valore aggiunto di un nuovo prodotto o un nuovo servizio, della corretta esecuzione di un processo aziendale o del suo ridisegno, della crescita e valorizzazione delle risorse tecniche e umane del Gruppo (es.: contributo delle iniziative di marketing al raggiungimento del target commerciale, ricavi da nuovi prodotti, gestione puntuale dei reclami, crescita professionale dei collaboratori).
- **Gestione Operativa:** si tratta di obiettivi che contribuiscono all'aumento della soddisfazione del cliente, interno o esterno e che migliorano l'efficacia e la gestione operativa interna (es.: tempestività nella segnalazione di manovre correttive rispetto al budget, numero pratiche prezzate/headcount, rispetto tempistiche chiusura delle *Open Issue* rilevate dalle funzioni di Controllo, corretta e tempestiva esecuzione dei processi gestionali delle risorse umane assegnate).

- **Aumento dell'efficienza:** tenendo conto di quanto previsto nel Piano Industriale 2024 – 2026, obiettivi legati alla comparazione con le stesse attività svolte negli anni precedenti avendo riguardo al miglioramento incrementale della *performance* complessiva del Gruppo (es. riduzione della percentuale di errori operativi, aumento del valore pubblicitario equivalente, rispetto tempistiche di esecuzione dei progetti, riduzione dei tempi di esecuzione dei processi aziendali, implementazione azioni A.I., ecc.).
- **Gestione delle risorse umane e tecniche assegnate:** si tratta di obiettivi legati alla migliore gestione delle risorse umane, ad esempio la creazione di un costruttivo clima di lavoro, la valorizzazione dei talenti e la migliore allocazione e sviluppo delle competenze professionali, la diffusione e capitalizzazione della conoscenza aziendale, l'efficace e consapevole utilizzo degli strumenti e dei processi aziendali anche con l'obiettivo di minimizzarne i costi, la corretta e tempestiva esecuzione dei principali processi dedicati alle risorse umane (selezione, time management, formazione e sviluppo, *gender gap management*, ecc.).

2.3. Obiettivi legati all'attività manageriale e professionale individuale

Sono obiettivi riconducibili a quelli già precedentemente elencati per il personale più rilevante delle posizioni apicali e relativi a specifiche attività o progetti di competenza individuale o per cui si contribuisce ad un effort trasversale per la restante parte del personale.

Sono previste forme di incentivazione specifiche per determinate categorie di personale (es. Responsabile della Direzione Tesoreria, personale commerciale) che si aggiungono, ove siano raggiunti i livelli di performance previsti, al bonus ordinario.

2.4. Obiettivi ESG

Sono obiettivi riconducibili alle tematiche sottostanti i fattori ESG (Environmental, Social, and Governance) sui quali il Gruppo, nell'ambito delle specifiche competenze di ciascuna Divisione e Direzione, si pone i target necessari al fine di garantire:

- il recepimento degli standard richiesti dalla normativa CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive);
- l'attuazione delle previsioni contenute nel Piano Industriale Triennale.

Deve essere garantita la presenza di almeno un obiettivo ESG di peso non inferiore al 3%.

2.4. Competenze manageriali professionali individuali

Gli obiettivi qualitativi e quantitativi assegnati sono integrati da una valutazione delle competenze professionali e manageriali possedute che si riferiscono alle capacità tecniche ed organizzative del lavoro, all'orientamento all'obiettivo, al rispetto delle tempistiche assegnate, alle relazioni con la clientela (interna e esterna), al lavoro di squadra e gestione delle relazioni, alla gestione del cambiamento, a loro volta articolati in specifiche capacità costitutive e descrittive inserite nella scheda "competenze" nel sopracitato portale e secondo sette livelli di graduale e crescente possesso della capacità descritta (da livello di possesso "non adeguato" a livello di possesso "eccellente").

Sono previsti 7 livelli di giudizio sintetico:

- 1) NON ADEGUATO;
- 2) SIGNIFICATIVE AREE DI MIGLIORAMENTO;
- 3) AREE DI MIGLIORAMENTO;
- 4) QUASI ADEGUATO;
- 5) ADEGUATO;
- 6) PIU' CHE ADEGUATO;



7) ECCELLENTE.

La valutazione di tali competenze da parte del Responsabile Diretto determina la valutazione sintetica delle prestazioni che ciascun Manager effettua annualmente per ciascuno dei collaboratori assegnati e che registra nell'apposito spazio del portale. Tale valutazione sintetica, fondata sul raggiungimento degli obiettivi individuali e di business come descritti in precedenza viene anche integrata dalla valutazione di:

- 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;
- correttezza nelle relazioni con la clientela e la sua fidelizzazione;
- capacità e competenza professionale;
- costante dedizione al lavoro, disponibilità nei confronti dei colleghi e capacità di lavorare in team;
- 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;
- propensione ad assumersi la responsabilità delle decisioni e tempestività nell'azione per il perseguimento degli obiettivi individuali;
- capacità di ottimizzare l'impiego delle risorse e di coinvolgere e motivare i collaboratori, promuovendone la crescita anche tramite l'attento utilizzo dello strumento della delega anche con attenzione alla costruzione di un ambiente di lavoro neutrale rispetto al genere;
- contenimento dei rischi legali e reputazionali.

* * * *

3. Obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Per quanto attiene l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, l'eventuale erogazione del bonus è subordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati, previa verifica delle Condizioni di accesso (*gates*), verificata l'effettiva disponibilità del bonus pool secondo quanto disciplinato nel Par. 6.4.1 della Politica di remunerazione.

Si riportano gli obiettivi dell'Amministratore delegato/Direttore Generale per il 2025 con i rispettivi pesi ponderati assegnati a ciascuna area:

2025
2025

2025
2025

Area	Obiettivo	peso % Obiettivo	peso % Area
Redditività e crescita	Utile Lordo Consolidato di Gruppo	20%	45%
	Rorac	20%	
	Crescita del valore dell'azione della Banca rispetto ad un panel di peers	5%	
Gestione del Rischio	net NPE Ratio	15%	45%
	LCR	15%	
	Cost of Risk	15%	
Piano Industriale	Implementazione ed attuazione del Piano Industriale 2024 - 2026 per l'esercizio 2025	5%	5%
Sostenibilità / ESG	Attuazione del piano triennale in materia di rischi climatici e ambientali	2,5%	5%
	Attuazione dei progetti AI inclusi nel budget 2025 approvato dal CdA	2,5%	

Gli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato / Direttore Generale sono valutati secondo le seguenti soglie:

- per **threshold** si intende il raggiungimento di almeno l'80% del punteggio complessivo della scheda
- per **over performance** si intende il raggiungimento di oltre il 120% del punteggio complessivo della scheda

In particolare, il bonus sarà quantificato, sul complessivo raggiungimento degli obiettivi assegnati e con l'applicazione di calcolo lineare tra un intervallo e l'altro al fine di assicurare l'adeguata valorizzazione dei risultati raggiunti, come segue:

- *threshold* = 80% della Retribuzione Annuale Lorda,
- *target* = 100% della Retribuzione Annuale Lorda,
- *overperformance* = 120% della Retribuzione Annuale Lorda.

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

4. Processo di definizione degli obiettivi e indicatori di performance

Gli obiettivi sopra descritti, con i parametri e i pesi sopra indicati, sono definiti dall'Amministratore Delegato / Direttore Generale per i suoi riporti diretti, i quali potranno a loro volta declinarsi ai loro riporti facenti parte del personale più rilevante.

Gli obiettivi legati alla Performance della Banca sono assegnati in coerenza a tutti i diretti riporti dell'Amministratore Delegato. Gli obiettivi legati alla performance propria Direzione / Divisione sono parimenti definiti dall'Amministratore Delegato / Direttore Generale e sono assegnati a tutti gli appartenenti alla categoria del personale più rilevante della specifica Direzione / Divisione.



Per le **Società Controllate**, nell'ambito dei processi di Gruppo riferiti alla definizione e approvazione del budget, gli obiettivi per il Personale Più Rilevante di ciascuna specifica *Legal Entity* sono definiti dal Consiglio di Amministrazione della Controllata stessa nell'ambito delle linee guida previste dal Documento sulle Politiche di Remunerazione tempo per tempo approvato dalla Capogruppo.

5. Obiettivi assegnabili a specifiche categorie del Personale Più Rilevante

I **responsabili delle Funzioni di controllo** partecipano al sistema di incentivazione variabile descritto nelle presenti Politiche con meccanismi di incentivazione coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo; sono esclusi pertanto bonus collegati ai risultati economici. Le schede obiettivi assegnate ai responsabili delle funzioni di controllo che rispondono al CdA (Responsabile Internal Audit, al Responsabile Compliance e Antiriciclaggio, Responsabile Risk Management) ed i relativi risultati raggiunti sono assegnati e valutati dal Comitato di Amministrazione con il contributo del CCIGR e del Comitato di Remunerazione.

Per il **Dirigente Preposto e il Responsabile delle Risorse Umane** l'attribuzione della parte variabile è subordinata ad obiettivi di sostenibilità aziendale e sempre verificando che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

6. Obiettivi per il restante personale

Per il restante personale – in applicazione delle norme del contratto di lavoro nazionale di categoria e in coerenza con i principi e strumenti descritti nelle Politiche – possono essere attribuiti obiettivi di "Business" legati alla performance della propria Direzione ./ Divisione / Società Controllata (non meno di due con un peso ponderato indicativo del 20%) e obiettivi Individuali legati alla propria attività manageriale e professionale – (non meno di due) assegnati e rendicontati con la scheda "obiettivi" del tool, oltre agli obiettivi individuali di competenza (scheda "performance" del tool).

**Kruso Kapital
S.p.A.**

**Piano premiale triennale – Riepilogo clausole
essenziali**

(I termini e le espressioni definiti nel presente *term-sheet* al plurale si intendono definiti anche al singolare e viceversa)

<p>1. Oggetto del Piano</p>	<p>Il presente <i>term-sheet</i> contiene i principali termini e condizioni del piano premiale triennale legato alla quotazione delle azioni di Kruso Kapital S.p.A. (le "Azioni") (la "Società") (il "Piano") su Euronext Growth Milan (la "Quotazione"). Il Piano si aggiunge ai sistemi di incentivazione previsti per i <i>material risk takers</i> dalle politiche di remunerazione di gruppo (il "Gruppo") di Banca Sistema S.p.A. ("Banca Sistema").</p> <p>Il Piano ha ad oggetto l'assegnazione a ciascuno dei partecipanti (i "Beneficiari") del diritto di percepire un importo lordo in denaro (il "Premio"), in funzione del livello di raggiungimento di determinati obiettivi di performance (gli "Obiettivi"), definiti dalla Società, allo scadere del periodo di maturazione triennale corrispondente con gli esercizi sociali 2024, 2025 e 2026 (il "Periodo di Performance"), nonché agli ulteriori termini e condizioni previsti dal regolamento del Piano, che verrà successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società (il "Regolamento").</p> <p>In particolare, all'avvio del Piano a ciascun Beneficiario sarà comunicato l'importo del Premio che potrà percepire in caso di raggiungimento del 100% degli Obiettivi, che sarà pari al 100% della retribuzione annua lorda di ciascun Beneficiario al 30 giugno 2023 (il "Premio Target").</p> <p>L'efficacia del Piano è sospensivamente condizionata all'avvenuta Quotazione e, in particolare, subordinata all'avvenuto inizio delle negoziazioni delle Azioni su Euronext Growth Milan entro e non oltre il 31 luglio 2024 e alle opportune modifiche delle politiche di remunerazione di Gruppo che saranno approvate dall'assemblea di Banca Sistema nel 2024, anche al fine di assicurare la coerenza con i vincoli previsti per Banca Sistema.</p>
------------------------------------	---



BANCA SISTEMA

<p>2. Scopo del Piano</p>	<p>Scopo del Piano è quello di incentivare i Beneficiari per il conseguimento degli obiettivi aziendali, tra cui la valorizzazione della Società nel periodo successivo alla Quotazione, e al tempo stesso di creare uno strumento di fidelizzazione di questi ultimi, mediante l'attribuzione del diritto a percepire il Premio alle condizioni di cui al Regolamento.</p> <p>In particolare, il Piano è volto a favorire la crescita di valore della Società e a consentire la piena realizzazione degli obiettivi strategici della stessa nel periodo successivo alla Quotazione, nonché ad allineare gli interessi a lungo termine dei Beneficiari con quelli degli azionisti.</p> <p>Il Piano non pregiudica ai soggetti rientranti nella categoria dei <i>material risk takers</i> di beneficiare anche dei benefici previsti in applicazione delle Politiche di Remunerazione Gruppo Banca Sistema, tempo per tempo vigenti. Il Piano formerà parte integrante delle predette Politiche, soggetto all'approvazione da parte dell'assemblea dei soci di Banca Sistema.</p>
<p>3. Beneficiari</p>	<p>I Beneficiari saranno individuati, anche in momenti successivi, tra i dipendenti membri del personale più rilevante della Società e delle società dalla stessa controllate (complessivamente, il "Gruppo KK") ed altri dipendenti con professionalità e/o con caratteristiche particolarmente rilevanti, avuto riguardo alla rilevanza strategica della rispettiva posizione ricoperta nell'ambito del Gruppo KK.</p>
<p>4. Modalità di adesione al Piano</p>	<p>La Società invierà a ciascun Beneficiario copia del Regolamento e una scheda di adesione al Piano, con l'indicazione del Premio Target per ciascun Beneficiario, nonché dei Gate e degli Obiettivi (come <i>infra</i> definiti), che dovrà essere restituita alla Società debitamente compilata e sottoscritta dal Beneficiario entro 10 giorni dal ricevimento della medesima, a pena di decadenza.</p>
<p>5. Caratteristiche del Premio</p>	<p>Il diritto di percepire il Premio è attribuito a ciascun Beneficiario a titolo personale e non potrà essere trasferito a terzi o ad altri Beneficiari, bensì solo <i>mortis causa</i>, così come disciplinato dal Regolamento.</p> <p>Il Premio, e più in generale ogni beneficio derivante ai Beneficiari dal Piano, non avrà alcuna ricaduta sugli istituti retributivi indiretti, né potrà costituire presupposto di partecipazione ad ulteriori e futuri piani di incentivazione.</p>

6. Maturazione e pagamento del Premio

La maturazione del Premio è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro del Beneficiario (il "**Rapporto**") all'interno del Gruppo sino al termine del Periodo di Performance, nonché al rispetto, al termine del Periodo di Performance, di specifiche condizioni patrimoniali della Società, fissate dagli organi competenti della stessa in coerenza con le politiche di remunerazione di Gruppo (i "**Gate**"), e al raggiungimento degli Obiettivi.

Di seguito i Gate che devono essere raggiunti durante il Periodo di Performance:

- ROTE ("*Return on Tangible Equity*") $\geq 15\%$
- Cost Income $< 75\%$.

I Gate e gli Obiettivi potranno essere eventualmente *adjusted* ossia rettificati in base alle riclassificazioni di ricavi e costi a seguito di operazioni straordinarie ed eventi con impatti non ricorrenti, non previsti all'avvio del Piano.

Gli Obiettivi e il relativo peso saranno definiti tenendo conto almeno dei seguenti parametri come segue:

- utile netto *adjusted* in misura pari ad almeno l'80% dell'utile netto *adjusted* del target stabilito per l'anno 50%;
- Obiettivo legato a parametri ESG: peso 20%;
- Percentuale di *funding* (raccolta) da fonti al di fuori del Gruppo al termine di ciascun anno del Periodo di Performance superiore al 35%: peso 30%.

Gli Obiettivi saranno indicati nel Regolamento e saranno altresì previsti intervalli percentuali entro cui gli Obiettivi si considereranno, rispettivamente, mancati, raggiunti o superati.

Al termine di ciascun anno del Periodo di Performance, il Consiglio di Amministrazione della Società verificherà il livello di raggiungimento dei Gate e degli Obiettivi relativi a quell'anno.

In particolare, il Premio sarà quantificato, sul complesso del raggiungimento degli Obiettivi assegnati, effettuando la media aritmetica della somma del livello di raggiungimento degli Obiettivi in ciascun anno del Periodo di Performance, in base al peso di ciascuno di essi.

L'ammontare del Premio effettivamente maturato sarà calcolato applicando al Premio Target la percentuale di raggiungimento degli Obiettivi determinata come sopra.

Resta inteso che in caso di:

- mancato raggiungimento anche di uno solo dei Gate in un anno del Periodo di Performance, gli Obiettivi di quell'anno si intenderanno raggiunti allo 0%;
- raggiungimento di un Obiettivo in un anno del Periodo di Performance al di sotto di 80%, l'Obiettivo si intenderà raggiunto allo 0% per quell'anno;
- media del livello di raggiungimento degli Obiettivi al termine del Periodo di Performance al di sotto di 80%, il Premio si considererà non maturato;
- media del livello di raggiungimento degli Obiettivi al termine del Periodo di Performance in misura superiore a 120%, gli Obiettivi si intenderanno raggiunti in misura pari a 120%.

	<p>Si riproduce in calce al presente <i>term-sheet</i> un esempio di consuntivazione degli Obiettivi e di calcolo del Premio effettivamente maturato, assumendo che i Gate siano stati raggiunti in ciascun anno del Periodo di Performance.</p> <p>Il Premio maturato dai Beneficiari in funzione del livello di raggiungimento degli Obiettivi verrà erogato dalla Società:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) per un importo pari al 40% del Premio maturato con le competenze relative al primo mese successivo all'approvazione del bilancio relativo al 2026 ("Quota 2027 o 1^a tranche"); (ii) per un importo pari al 40% del Premio maturato con le competenze relative al primo mese successivo all'approvazione del bilancio relativo al 2027 ("Quota 2028 o 2^a tranche"); (iii) per un importo pari al restante 20% del Premio maturato con le competenze relative al primo mese successivo all'approvazione del bilancio relativo al 2028 ("Quota 2029 o 3^a tranche"); ciascuna tra la Quota 2027 o 1^a tranche, la Quota 2028 o 2^a tranche e la Quota 2029 o 3^a tranche, una "Quota di Premio". <p>Ciascun Beneficiario, entro 90 giorni dal pagamento di ciascuna Quota di Premio, avrà l'obbligo di immettere, tramite Banca Sistema, l'ordine di acquisto su Euronext Growth Milan, di un numero di Azioni corrispondente</p> <p>– approssimato per difetto – a un investimento complessivo pari al 50% dell'importo corrispostogli a titolo di Quota di Premio, al netto delle ritenute di legge ("Impegno di Investimento").</p> <p>Le Azioni acquistate dai Beneficiari in esecuzione dell'Impegno di Investimento saranno soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – salva preventiva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, per un periodo minimo di 12 mesi dalla data di acquisto delle Azioni.</p> <p>Resta in ogni caso inteso che i Gate e/o gli Obiettivi potranno essere modificati nel corso del Periodo di Performance dal Consiglio di Amministrazione.</p>
<p>7. Disciplina del Premio in caso di cessazione del Rapporto</p>	<p>In caso di cessazione del Rapporto prima della data di pagamento della Seconda Quota Differita:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) dovuta a licenziamento, revoca, recesso o mancato rinnovo per giusta causa o per motivi disciplinari o per dimissioni volontarie, verrà definitivamente meno il diritto del Beneficiario di percepire qualunque importo a titolo di Premio, salva diversa determinazione da parte della Società, fermo restando il diritto di mantenere la Quota Up-front e la Prima Quota Differita che siano eventualmente state già percepite alla data di cessazione;

	<p>(ii) dovuta a qualunque motivo diverso da quelli indicati al punto (i) che precede, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto a ricevere il Premio nei termini e con le modalità previste al punto 6, in misura calcolata in base all'effettivo grado di raggiungimento degli Obiettivi.</p> <p>Il diritto dei Beneficiari di percepire il Premio resterà sospeso a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare (secondo la legge applicabile) e sino al momento della definitiva conclusione della procedura disciplinare stessa.</p>
8. Eventi straordinari	Fatto salvo quanto previsto al punto 11, in caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società, o di altri eventi inattesi e/o straordinari, potranno essere apportate modificazioni ed integrazioni al Regolamento ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano, anche mediante l'adozione e formalizzazione di nuovi documenti contrattuali coerenti con la disciplina approvata.
9. Regime fiscale e previdenziale	Il Premio sarà soggetto a tassazione e a contribuzione previdenziale nei casi e nei modi previsti dalla normativa di riferimento di volta in volta vigente.
10. Adeguamenti del Piano	In caso di operazioni straordinarie che non determinino il cambio di controllo della Società, quali a titolo esemplificativo acquisizioni, cessioni, fusioni, scissioni, aumenti di capitale, conferimenti, o ulteriori eventi straordinari quali modifiche legislative o regolamentari, eventi o accadimenti di carattere eccezionale e non prevedibile, suscettibili di influire sui contenuti e sulle modalità di esecuzione del Piano, i competenti organi sociali della Società potranno apportare al Regolamento le modificazioni ed integrazioni che riterranno, a propria sola discrezione, necessarie o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano.
11. Cambio di controllo	<p>In caso di operazioni straordinarie che comportino il cambio di controllo della Società, oltre i primi 12 mesi dalla Quotazione, non troverà applicazione quanto previsto al punto 6, incluso l'Impegno di Investimento. In tali ipotesi, gli Obiettivi si considereranno immediatamente raggiunti al livello target (100%), indipendentemente dall'effettivo livello di raggiungimento degli stessi, e i Beneficiari avranno diritto di ricevere il Premio calcolato in misura corrispondente. Tale Premio verrà erogato dalla Società:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) per un importo pari al 40%, con le competenze relative al primo mese successivo al cambio di controllo della Società; (ii) per un importo pari al restante 40%, trascorsi 12 mesi dal pagamento della quota di cui al punto (i); (iii) per un importo pari al restante 20%, trascorsi 24 mesi dal pagamento della quota di cui al punto (i); <p>fermo restando, <i>mutatis mutandis</i>, quanto previsto al punto 7 in caso di cessazione del Rapporto prima di ciascuna data di pagamento.</p>

<p>12. Annullamento, sospensione e modifica del Piano</p>	<p>La Società avrà facoltà di non procedere al pagamento del Premio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in caso di circostanze eccezionali e/o straordinarie che possano compromettere gli interessi a lungo termine della Società o la sua sostenibilità complessiva; • in ipotesi di effettivo e significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria della Società, accertato dal Consiglio di Amministrazione; • in caso di accertamento da parte delle autorità di vigilanza competenti di violazioni della normativa regolamentare e conseguente irrogazione di sanzioni alla Società e/o ai suoi dipendenti e amministratori; • qualora, a seguito dell'entrata in vigore di normativa primaria e/o secondaria (anche previdenziale e fiscale) e/o a seguito dell'emissione di chiarimenti interpretativi ufficiali e/o a seguito di variazioni delle interpretazioni correnti relative alle norme applicabili, l'attuazione del Piano possa comportare oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società non previsti alla data di approvazione del Regolamento. <p>Nelle ipotesi sopra richiamate, il Piano potrà essere temporaneamente sospeso, modificato ovvero annullato. In tal caso non sorgerà a carico della Società alcuna responsabilità per danni, indennizzi o a qualunque altro titolo nei confronti dei Beneficiari e nessuno dei Beneficiari avrà nulla a pretendere dalla Società in relazione al Piano e/o al Premio.</p>
<p>13. Diritto di claw-back e malus</p>	<p>Qualora emergessero circostanze oggettive, dalle quali risulti che i dati sulla cui base è stato verificato il raggiungimento degli Obiettivi cui è condizionata la maturazione del Premio erano manifestamente errati, ovvero gravi violazioni da parte del Beneficiario dei propri obblighi nei confronti della Società, la Società si riserva di chiedere al Beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti la restituzione di quanto eventualmente già erogato a titolo di Premio, con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto da quest'ultimo vantato al riguardo.</p> <p>L'ammontare complessivo del Premio da riconoscere a ciascun Beneficiario sarà soggetto, in linea con quanto previsto dalle politiche di remunerazione del Gruppo di tempo in tempo vigenti, a meccanismi di <i>malus</i> e <i>claw back</i>.</p>
<p>14. Riservatezza</p>	<p>Il Piano, il Regolamento e i suoi allegati, nonché qualsivoglia notizia od informazione relativa agli stessi o ivi contenuta, sono strettamente riservati, fatti salvi gli obblighi di informativa e di comunicazione al mercato che incombono sulla Società. In ogni caso, i Beneficiari si impegnano a non divulgare a terzi il Piano, il Regolamento e i suoi allegati, ed a mantenere il più stretto riserbo circa qualsivoglia notizia od informazione relativa agli stessi o ivi contenuta.</p>

BANCA SISTEMA

15. Foro competente e legge applicabile	Il Piano, il Regolamento e i suoi allegati sono regolati dalle norme della legge italiana. Ogni eventuale controversia scaturente, originata, o dipendente da, o comunque relativa al Piano, al Regolamento o ai suoi allegati, sarà di competenza esclusiva dell'autorità giudiziaria di Milano.
--	---



**VALUTAZIONE DELLA DIREZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO IN MERITO ALLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA SISTEMA PER L'ESERCIZIO 2025**

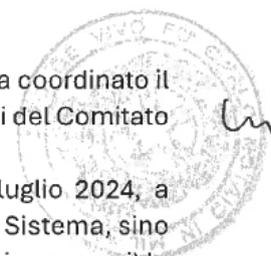
La scrivente Direzione Compliance e Antiriciclaggio (di seguito la "**Direzione**") è chiamata ad esprimere la propria valutazione sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema (il "**Gruppo**") per l'esercizio 2025 (di seguito le "**Politiche 2025**").

Secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, di cui alla Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, paragrafo 3 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito la "**Circolare 285**"), la Direzione è chiamata a verificare *"che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela"*.

Si evidenzia, inoltre, che ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 7, della Circolare 285, in applicazione del criterio di proporzionalità, Banca Sistema S.p.A. (di seguito la "**Banca**") si qualifica come *"banca di minore dimensione o complessità operativa"* avendo su base individuale un attivo in bilancio inferiore ai 5 miliardi di euro (calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente) e non appartenendo a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

Premesso che la scrivente Direzione:

- si è confrontata con la Direzione Capitale Umano e Organizzativo, che ha coordinato il processo di definizione delle Politiche 2025, e ha partecipato alle riunioni del Comitato per la Remunerazione;
- tenuto conto dell'accertamento ispettivo di Banca d'Italia avviato a luglio 2024, a seguito del quale l'Autorità di Vigilanza ha disposto che il Gruppo Banca Sistema, sino al riesame da parte della Banca d'Italia, si astenga dal deliberare o porre in essere: i) la distribuzione di utili prodotti a partire dall'esercizio 2024 o di altri elementi del patrimonio; ii) la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti, ha verificato che le Politiche 2025 facessero riferimento a tale circostanza;
- ha verificato che nelle Politiche 2025:
 - è stata effettuata l'identificazione del "Personale più rilevante" mediante l'adozione dei criteri fissati nell'aggiornamento degli RTS EBA del giugno 2020 e del



conseguente Regolamento delegato UE 2021/923 del 25/03/21, anche con riguardo alle risorse delle controllate estere;

- è riportata una sintetica descrizione delle analisi e delle valutazioni effettuate da parte del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione relativamente al “*gender pay gap*”, con specifiche previsioni in materia di neutralità rispetto al genere delle politiche e prassi di remunerazione della Banca;
 - viene aggiornato l’ammontare di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato relativamente agli “*high earners*” italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA in aprile 2024 con riferimento alle retribuzioni 2023;
 - viene menzionata l’implementazione di un’iniziativa a supporto dell’investimento in azioni della controllata Kruso Kapital da parte dei dipendenti, al fine di allineare gli interessi dei dipendenti a quelli del Gruppo nel tempo;
 - è stato aggiornato il paragrafo relativo alla remunerazione di particolari categorie, nella quale sono ricompresi i mediatori creditizi e gli agenti in attività finanziaria, ed è stato integrato con l’ulteriore riferimento alle figure dei consulenti finanziari, tenendo conto degli “Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II” introdotti dall’aggiornamento dell’ESMA in materia di remunerazione degli intermediari che prestino attività o servizi di investimento alla clientela al dettaglio o professionale. Sul punto, viene precisato che la Banca non possiede una rete esterna di consulenti finanziari e agisce solo per il tramite di propri dipendenti nella prestazione di servizi e attività di investimento;
 - è stato tenuto conto delle “Raccomandazioni in materia di remunerazione” del Comitato per la Corporate Governance del 25 gennaio 2023;
- o ha verificato la conformità delle Politiche 2025 con il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca del 31 luglio 2013 e da ultimo aggiornato a giugno 2022, nonché con la normativa esterna applicabile, con particolare riferimento alla Circolare 285, al nuovo Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020, nonché alle disposizioni in materia previste dal D.Lgs. n. 58/98 (Testo Unico della Finanza) e successivi aggiornamenti e provvedimenti attuativi emanati dalla Consob, dal D.Lgs. n. 385/93 (Testo Unico Bancario), tenendo anche in considerazione gli orientamenti dell’European Banking Authority su sane politiche di remunerazione;
 - o ha verificato che le Politiche 2025 richiamano le Disposizioni di Banca d’Italia in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”, le quali rimandano al documento denominato “Criteri applicativi del Documento sulle Politiche di Remunerazione in attuazione delle

Disposizioni in materia di “Trasparenza” - Gruppo Banca Sistema S.p.A.” approvato dal Consiglio di Amministrazione e contenente previsioni più di dettaglio sui criteri di remunerazione del personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, del personale cui tali soggetti rispondono in via gerarchica, degli intermediari del credito, del personale preposto alla valutazione del merito creditizio, nonché del personale preposto alla trattazione dei reclami;

- o ha verificato che, secondo quanto riportato nelle Politiche 2025, la remunerazione del personale del Gruppo è formata da una componente fissa, prevista per tutto il personale, da una componente di “benefit” e da una componente variabile, prevista per i soggetti rientranti nella categoria del “personale più rilevante”, che può essere eventualmente accordata anche al personale meno rilevante del Gruppo, nel rispetto della normativa vigente.

Si segnala, da ultimo, che la scrivente Direzione non ha effettuato verifiche *ex post* circa la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa applicabile, in quanto tale attività rientra nelle competenze della Direzione Internal Audit. Le analisi della Direzione si sono concentrate sulle verifiche più generali della coerenza con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del codice etico della Banca.

Tutto ciò premesso,

si ritiene che le Politiche 2025 siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del Codice Etico della Banca e, come richiesto dalla Circolare 285, sono opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Milano, 11 marzo 2025

DIREZIONE COMPLIANCE E ANTIRICICLAGGIO



BANCA SISTEMA S.P.A.

ALLEGATO "P"
N. 87648 DI REP
N. 41353 DI RACC

Assemblea ordinaria del 30 aprile 2025

Punto 8.1 Parte Ordinaria - Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione. Approvazione della prima sezione (Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l'esercizio 2025) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

RISULTATO DELLA VOTAZIONE

Voti rappresentati in
Assemblea

46.244.732

100,000%

	n. voti	% voti rappresentati in assemblea	% dei diritti di voto
Favorevoli	46.201.528	99,907%	56,084%
Contrari	43.204	0,093%	0,052%
Astenuti	0	0,000%	0,000%
Non Votanti	0	0,000%	0,000%
Totale	46.244.732	100,000%	56,137%



**SEZIONE II – ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
DEL PERSONALE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024****1. Considerazioni Generali**

Si forniscono di seguito informazioni in ordine all'attuazione della politica per la remunerazione relativa all'esercizio 2024 (di seguito anche "Politica 2024") 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 o 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 2024, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2024 e secondo quanto stabilito dalle delibere assembleari in data 24 aprile 2024.

2. Informazioni sulla remunerazione per ruolo e funzioni

Nell'anno 2024 è stata corrisposta la componente fissa del trattamento economico ad amministratori e dipendenti secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione 2024 e nel rispetto dei Contratti Collettivi del Lavoro applicati.

A seguito dell'accertamento ispettivo di Banca d'Italia avviato a luglio 2024, l'Autorità di Vigilanza ha disposto, con comunicazione dello scorso 20 dicembre 2024, che il Gruppo Banca Sistema, sino al riesame da parte della Banca d'Italia, anche sulla base dei riscontri che saranno forniti dalla Banca, si astenga dal deliberare o porre in essere: i) la distribuzione di utili prodotti a partire dal corrente esercizio 2024 o di altri elementi del patrimonio; ii) la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti.

Nell'esercizio 2025 è stata pertanto sospesa l'assegnazione della componente variabile relativa all'applicazione delle Politiche per l'esercizio 2024, inoltre - fino al positivo riesame delle disposizioni citate - il Gruppo si asterrà dall'avviare la predisposizione e la comunicazione di qualsiasi forma di incentivazione variabile.

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.

L'Assemblea dei soci, riunita in parte ordinaria, in data 30 aprile 2021 ha peraltro deliberato di riconoscere automaticamente, nel caso di cessazione anticipata del Consiglio di Amministrazione a seguito di qualsivoglia operazione straordinaria sul capitale della Banca, per un biennio, a favore di tutti gli Amministratori, i compensi deliberati a favore degli stessi nella medesima Assemblea di cui al punto 4 del rispettivo Ordine del giorno. Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, che ai sensi del paragrafo 10.7 dello Statuto sociale ricopre anche la carica di Direttore Generale, la base di calcolo per la determinazione dell'importo da riconoscere al verificarsi della predetta condizione, comprende la retribuzione fissa, quella variabile oltre alla quantificazione dei benefit assegnati al Direttore Generale.

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 2024 – dagli attuali membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato sulla base della delibera assembleare del 24 aprile 2024, con la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, che ha stabilito un compenso annuo per ciascun

BANCA SISTEMA

Amministratore pari a euro 50.000,00 (cinquantamila) oltre a un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione nella misura di euro 500,00 (cinquecento) per ogni Amministratore, fatta eccezione per il Presidente, al quale è riconosciuto un gettone presenza pari a Euro 1.500,00 (millecinquecento).

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

- Presidenti del Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi e dell'Organismo di Vigilanza: euro 20.000;
- Altri membri del Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi e dell'Organismo di Vigilanza: euro 15.000;
- Presidenti del Comitato Nomine, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Etico: euro 7.000;
- Altri membri del Comitato Nomine, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Etico: euro 5.000.

Al 31 dicembre 2024 gli Amministratori del Gruppo in carica nel corso del 2024, hanno percepito complessivi euro 3.069.980, inclusi gli incentivi erogati nel corso del 2024 all'Amministratore Delegato.

Agli Amministratori è anche riservata una specifica polizza sanitaria per l'accesso diretto a prestazioni mediche e per la copertura delle relative spese stipulata annualmente con un primario operatore del settore e di contenuto assicurativo non superiore a quanto praticato al personale più rilevante con inquadramento contrattuale di dirigente, oltre ad un servizio di check up sanitario gratuito.

Il compenso dei componenti il Collegio Sindacale è stato stabilito dalla data dell'Assemblea di approvazione del Bilancio 2023, tenutasi il 24 aprile 2024, nella misura di euro 55.000 per il Presidente ed euro 40.000 per i Sindaci Effettivi.

Viene riconosciuto un ulteriore compenso pari a euro 22.000 per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Presidente e Amministratore Delegato

Il 30 aprile 2021, con la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata fissata in euro 170.000 comprensivi del compenso di euro 45.000 quale Amministratore nonché delle partecipazioni ai Comitati. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato altresì attribuito dalla citata Assemblea del 30 aprile 2021, un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del solo Consiglio di Amministrazione nella misura di 1.500,00 euro.

L'Amministratore Delegato, che ricopre anche la carica di Direttore Generale – per l'esercizio 2024 – ha ricevuto un compenso complessivo pro-quota di euro 329.000,00 ed in qualità di Direttore Generale della Banca una RAL di euro 650.000,00.

I compensi stabiliti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per gli Amministratori, per i componenti dei comitati interni e per i membri del Collegio Sindacale corrispondono a quanto liquidato nel corso dell'esercizio 2024 per l'attività svolta, senza alcun meccanismo di incentivazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato per il quale, in applicazione alle Politiche 2024, era previsto un bonus quantificato sul complesso del raggiungimento degli obiettivi assegnati e con l'applicazione di calcolo lineare tra un intervallo e l'altro al fine di assicurare l'adeguata valorizzazione dei risultati raggiunti.

L'astensione dal deliberare o corrispondere l'incentivazione variabile come prevista dalle Politiche 2024 disposta dalla Banca d'Italia ha coinvolto anche la rendicontazione, calcolo e comunicazione del bonus destinato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'esercizio 2024.

Banca Sistema ha stipulato con l'Amministratore Delegato un patto di non concorrenza ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2125 del Codice Civile.

Nel corso del 2022, in linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 novembre 2022 e realizzato nei confronti del personale più rilevante, l'Amministratore Delegato ha aderito alla proposta di sostituzione del patto di non concorrenza con il retention bonus. Tale adesione è divenuta efficace – per la quota parte riferibile agli emolumenti riconosciuti all'Amministratore Delegato – dopo l'approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria degli azionisti del Documento sulle Politiche di Remunerazione 2023.

Dati retributivi

I compensi sono stati corrisposti in conformità alla politica retributiva approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023, tenuto conto dell'ampio consenso conseguito:

- Sezione I – Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024: 96,64% di voti favorevoli
- Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023: 99,70% di voti favorevoli

In linea con le più recenti previsioni normative, contenute nell'aggiornamento del 15 dicembre 2020 dell'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (il "TUF"), dell'art. 84-quater del regolamento adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971/1999 e s.m.i. (il "Regolamento Emittenti"), vengono di seguito illustrate le informazioni di confronto, per gli ultimi 3 anni, tra la variazione annuale.

3. Tabelle

Si allegano le tabelle relative ai compensi corrisposti, redatte ai sensi dell'Allegato 3°, Schema 7 *bis* del Regolamento Emittenti e la Tabella 1 – Schema n. 7 – ter dello stesso Regolamento, relativo alle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica.

Si allegano inoltre le seguenti tabelle informative redatte ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia e dell'articolo 450 CRR secondo le modalità previste dal Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637.

Con riferimento all'esercizio 2024, solo l'Amministratore Delegato / Direttore Generale, ha ricevuto una remunerazione fissa complessiva superiore a 1 milione di euro



Variazione dei compensi individuali	remunerazione FY 2024(€/000)	variazione % FY 2024 versus 2023	variazione % FY 2023 versus 2022
Remunerazione dei Componenti dell'Organo di gestione			
Gianluca Garbi	1.819,34	5,55%	12,41%
Remunerazione dei Componenti dell'Organo di supervisione Strategica			
Luitgard Spögler	216,58	3,99%	2,38%
Giovanni Puglisi	74,36	5,38%	4,06%
Alessandra Grendele	48,46	n.d.	n.d.
Marco Cuniberti	55,66	n.d.	n.d.
Daniele Pittatore	89,78	-1,07%	1,83%
Carlotta de Franceschi	22,56	-217,27%	8,47%
Maria Leddi	79,86	1,87%	3,01%
Francesca Granata	68,56	-2,05%	-8,75%
Daniele Bonvicini	81,38	3,61%	5,03%
Pier Angelo Tavema	23,96	-215,01%	70,52%
Remunerazione dei Componenti del Collegio Sindacale			
Lucia Abati	77,00	20,91%	42,53%
Luigi Ruggiero	40,00	33,33%	n.d.
Daniela Toscano	40,00	33,33%	n.d.

in carica fino al 31.12.2023

in carica fino al 31.12.2023

	2024	2023	2022
Utile lordo consolidato (€/1000)	41.896	28.236	33.171

	2024	2023	2022
Remunerazione totale Amministratore Delegato (€/1000)	1.819	1.718	1.505

	Media FY 2024 (€)	variazione % FY 2024 versus 2023	variazione % FY 2023 versus 2022
Variazione della remunerazione media dei dipendenti	74.802	2,03%	9,42%

Direzione Internal Audit

La Direzione Internal Audit non ha potuto effettuare la consueta attività di controllo per valutare il procedimento inerente alla definizione, alla valutazione e all'assegnazione della componente variabile maturata sulla base delle Politiche 2024. Il suddetto processo, infatti, non è stato attuato dalla Banca a seguito delle disposizioni contenute nella lettera di Banca d'Italia del 20 dicembre 2024 con oggetto "Gruppo Banca Sistema - Situazione aziendale", consegnata a seguito dell'accertamento ispettivo condotto nel corso del II semestre 2024. In merito, l'Autorità di Vigilanza ha disposto che il gruppo Banca Sistema dovrà astenersi dal deliberare o dal porre in essere la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni (di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti). In ogni caso la funzione di revisione interna ha effettuato le verifiche dei gate di accesso previsti dal sistema incentivante delle Politiche 2024, al fine di giustificare gli accantonamenti del bonus pool effettuati nel bilancio consolidato nel corso dei primi tre trimestri 2024, oltre alle quote differite dei bonus relativi agli esercizi precedenti, per le quali la Banca ha ottenuto dalla Vigilanza l'autorizzazione alla loro liquidazione.

Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci ha approvato il 24 aprile 2024 la Relazione sulla Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. 2024 e il resoconto sull'applicazione delle Politiche nell'esercizio 2023 redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (il "TUF"), dell'art. 84-quater del regolamento adottato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971/1999 e s.m.i. (il "Regolamento Emittenti"), nonché in conformità alla Circolare 285 della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 e s.m.i. e al Codice di Autodisciplina delle società quotate.

Direzione Compliance e Antiriciclaggio

La Direzione Compliance e Antiriciclaggio ha partecipato alla fase di elaborazione delle Politiche 2024 e ne ha verificato la conformità alle Disposizioni e alle norme di vigilanza applicabili nella Banca.

Direzione Rischi e Sostenibilità

La Direzione Rischi e Sostenibilità ha verificato il rispetto dei parametri di rischio previsti dal Documento sulle Politiche di Remunerazione 2023 e applicate nel corso dell'esercizio 2024 per la determinazione degli incentivi al personale più rilevante. In particolare, ha contribuito - in collaborazione con il Dirigente Preposto - a definire il livello consuntivato dei parametri dei "gate" e dei criteri di accesso previsti dalle Politiche di Remunerazione 2024, ancorché non utilizzati per le conseguenti rendicontazioni circa l'incentivazione variabile.

Direzione Centrale Finanza

Ha verificato la coerenza degli obiettivi di medio lungo termine e le strategie della Banca, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria con orientamento al medio-lungo termine. In particolare, ha contribuito - in collaborazione con la Direzione Rischi e Sostenibilità - a definire il livello consuntivato dei parametri dei "gate" e dei criteri di accesso previsti dalle Politiche di Remunerazione 2024, ancorché non utilizzati per le conseguenti rendicontazioni circa l'incentivazione variabile.

Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari

Ha verificato la corrispondenza dei parametri di bilancio e di budget utilizzati per la quantificazione del bonus pool e la corretta contabilizzazione dell'importo calcolato con particolare riferimento ai "gate" e criteri di accesso previsti dalle Politiche di Remunerazione 2024, ancorché non utilizzati per le conseguenti rendicontazioni circa l'incentivazione variabile.

Il Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è stato nominato il 20 maggio 2024 con la seguente composizione, tre consiglieri non esecutivi di cui due indipendenti:

- Francesca Granata (Presidente del Comitato, Amministratore indipendente, non esecutivo),
- Giovanni Antonino Puglisi (Amministratore e Vicepresidente della Banca, non esecutivo),
- Alessandra Grendele (Amministratore indipendente, non esecutivo).

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e ogni volta che il Presidente del Comitato lo ritenga opportuno, ovvero nelle ipotesi puntualmente disciplinate dal regolamento del Comitato.



Nel corso dell'esercizio 2024 il **Comitato per la Remunerazione** si è riunito 8 volte e le riunioni hanno avuto una durata media di circa un'ora. Durante le predette riunioni il Comitato:

- ha condotto il processo di auto-rilevazione ed identificazione del personale più rilevante per il 2024 e ne ha valutato gli esiti;
- ha esaminato l'aggiornamento della Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo Bancario;
- ha esaminato l'avvio del sistema premiale triennale della controllata Kruso Kapital;
- ha esaminato una più dettagliata descrizione delle possibilità in futuro di ricorrere a strumenti di incentivazione di medio lungo termine (LTI Long Term Incentive) per i membri del personale più rilevante del Gruppo, come già attuato con il piano premiale triennale per la controllata Kruso Kapital in occasione della quotazione al mercato EGM di Borsa Italiana avvenuta il 24 gennaio 2024, per sostenere l'allineamento di interessi tra azionisti e management e sostenere il raggiungimento di obiettivi di lungo termine;;
- ha valutato l'implementazione – approvata dai competenti organi sociali in coerenza con il bonus pool 2024 e con le relative condizioni di accesso - di un'iniziativa a supporto dell'investimento in azioni della controllata Kruso Kapital da parte dei dipendenti, al fine di allineare gli interessi dei dipendenti a quelli del Gruppo nel tempo;
-
- ha valutato l'insieme degli interventi retributivi per i Dirigenti e il personale più rilevante per il 2024.

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato per la Remunerazione si è riunito 4 volte e le riunioni hanno avuto una durata media di circa un'ora e venti minuti:

- ha valutato gli impatti delle disposizioni della Vigilanza del 20 dicembre 2024 in materia di incentivazione variabile;
- ha preso atto che la definizione del bonus pool teorico (al netto delle poste straordinarie) per l'applicazione della curva di funding 2024 è rinviata a future deliberazioni del CdA della Banca, in caso di revoca delle condizioni sospensive da parte della Vigilanza;
- ha preso atto della sospensione degli accantonamenti relativi al Piano Premiale Triennale della Controllata Kruso Kapital e della prosecuzione degli aggiustamenti attuariali ai fondi accantonati relativamente alle quote dei pnc e retention bonus;
- ha valutato il positivo superamento dei gates relativi all'esercizio 2024 e la conseguente erogazione della parte differita dei bonus (cash e azioni) relativa a bonus degli anni precedenti;
- ha valutato l'intenzione di non procedere con l'aggiornamento dei dati economici annuali della Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti, considerando che la Procedura è correttamente in vigore dopo il precedente aggiornamento dello scorso 31 luglio 2024;
- ha preso atto che i membri del personale più rilevante non riceveranno comunicazioni formali individuali da parte della Banca relativamente alla rendicontazione ufficiale della scheda obiettivi 2024 né rispetto agli incentivi corrispondenti;
- ha valutato di inviare comunicazioni di aggiornamento circa l'implementazione delle mitigazioni e correttivi richiesti dalla Vigilanza con l'obiettivo di confermare ai dipendenti il positivo indirizzo a cui la banca sta lavorando, pur senza far riferimento esplicito all'incentivazione variabile o ad altri aspetti retributivi;
- ha elaborato e discusso il documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l'anno 2025, anche per descrivere l'esito delle analisi svolte in materia di "gender pay gap";

- ha esaminato e preso atto del processo di auto rilevazione e identificazione annuale del personale più rilevante ai sensi del Regolamento (UE) n. 604/2014 ("Regulatory Technical Standards" o "RTS") come modificato dalle previsioni di cui al Regolamento delegato (UE) della Commissione del 25 marzo 2021 che ha recepito i nuovi Regulatory Technical Standards ("RTS") pubblicati dall'EBA nel giugno 2020;
- ha esaminato e preso atto dell'aggiornamento dell'ammontare di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato relativamente agli "high earners" italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA in aprile 2024 con riferimento alle retribuzioni 2023;
- ha esaminato la Relazione sulla Remunerazione 2025 e il resoconto dell'applicazione delle Politiche 2024 ai sensi dell'art. 123-ter D. Lgs. 58/1998, la Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sui punti 3 e 4 all'ordine del giorno dell'assemblea del 30 aprile 2025 (parte ordinaria);
- ha esaminato l'aggiornamento delle analisi circa eventuali "gender pay gaps" come previsto dalla normativa e in linea con quanto già svolto nei recenti esercizi;
- ha valutato il richiamo alla previsione delle specifiche incentivazioni per particolari categorie di personale (in particolare per il Tesoriere) già inserita nelle politiche del 2024, senza ulteriori dettagli di calcolo per non ingenerare nuovi impegni nei confronti dei PPR;
- ha esaminato l'aggiornamento la scheda dell'AD/DG con gli obiettivi per il 2025;
- ha esaminato e preso atto dell'insieme degli interventi retributivi per i Dirigenti diretti riporti dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale proposti dall'Amministratore Delegato / Direttore Generale per il 2025.

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 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.



TABELLE

Regolamento emittenti - Allegato 3A - SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione

TABELLA 1 ¹														
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in euro/1000)														
A	B	C	D	1		2		3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata riscossa la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	gestori di presenza	Compensi per le partecipazioni e similati	Compensi variabili non equity		Beneficio non monetario (**)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
							Bonus a step incentivati	Partecipazione agli utili						
GARBIGIANLUCA	AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	979,00			891,36		84,00		1.954,356	nd	-	
LUITGARD SPOGLER	PRESIDENTE COA	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	183,00	31,50				2,08		216,581			
GIOVANNI ANTONINO PUGLISI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	48,30	10,90	14,10			1,46		74,380			
ALESSANDRA GRENDELE	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	34,40	6,50	6,10			1,46		48,460			
MARCO CUNIBERTI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	34,40	7,50	12,30			1,46		55,655			
DANIELE PITTATORE	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	48,30	10,50	28,30			2,08		89,781			
CARLOTTA DE FRANCESCO	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	13,90	2,00	5,20			1,46		22,555			
MARIA LEDDI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	48,30	10,50	19,60			1,46		79,855			
FRANCESCA GRANATA	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	48,30	10,50	8,30			1,46		68,555			
DANELE BONACINI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	48,30	9,50	21,50			2,08		81,381			
PIERANGELO TAVERNA	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	13,90	2,50	6,10			1,46		23,955			
LUCIA ABATI	PRESIDENTE CS / SINDACO EFF.	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	55,00		22,00					77,000			
LUGI RUGGERO	SINDACO EFFETTIVO	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	40,00							40,000			
DANIELA TOSCANO	SINDACO EFFETTIVO	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	40,00							40,000			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.635,10	101,60	144,10	891,36		100,43		2.672,49			
GARBIGIANLUCA (*)	Presidente CoA Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	20,00							20,00			
ALESSANDRO MAZZOLA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	20,00					1,46		21,46			
DONATO TRENTA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	20,00					1,46		21,46			
PIERANGELO TAVERNA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	20,00							20,00			
ATTILIO BARUFFI	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	20,00		7,50			1,46		28,96			
CARLOTTA DE FRANCESCO	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 22/04/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	13,84							13,84			
FRANCESCA GRANATA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 22/04/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	13,84							13,84			
ILARIA BENNATI (*)	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 21/04/2024	Dimessa aprile 2024	6,12							6,12			
PISCITELLI FABRIZIO (*)	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 21/04/2024	Dimessa aprile 2024	6,14							6,14			
MAURIZIO ZAZZA	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE KRUSO CAPITAL	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	17,08		5,00					22,08			
MASSIMO CONIGLIARO	SINDACO EFFETTIVO Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	11,80							11,80			
MARIA ELENA VAVALA*	SINDACO EFFETTIVO Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023	11,80							11,80			
ROBERTO PONZIANO	SINDACO SUPPLEMENTE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2023											
DIGNAZIO DANIELA	SINDACO SUPPLEMENTE Kruso Kapital	Dal 01/01/2023 al 25/04/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2023											
(II) Compensi da controllate e collegate				139,62		12,60			4,37		197,49			
(III) Totale				1.814,72	101,60	146,60	891,36		104,80		3.069,98			

(*) il compenso deliberato è trattenuto sulle base di un accordo individuale

(**) Includono flexible benefits (per AD / DG) e valore della polizza sanitaria (per tutti gli Amministratori)

¹ La tabella assolve gli obblighi relativi alla informativa prevista dalla Circolare Banca d'Italia 285/2013 - Sezione VI - Obblighi di informativo e di trasmissione dei dati - Par.3 Obblighi di informativo al pubblico: informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei direttori generali e dei vice direttori generali

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 2

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	E	Opzioni cedute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15-2+5-11-1	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Periodo possibile esercizio (dal - al)*	Fair value alla data di assegnazione (euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Gianluca Garbi	AD																
12	Dir. con resp. strategica																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 3A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vestiti nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia* di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia* di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia* di strumenti finanziari	Numero e tipologia* di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Gianluca Garbi	AD / DG	Piano 2022											
		Piano 2021	73.48	2022-2025									
		Piano 2020		2021-2024	175.48	310.6	1 anno	apr-24	1,77				
		Piano 2019									158.97	286.03	
B	Componenti dell'organo di amministrazione (n.)												
11	Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (n.)	Piano 2022											
		Piano 2021	25.732	2022-2025									
		Piano 2020		2021-2024	38.814	68.7	1 anno	apr-24	1,77				
		Piano 2019									34.583	62.750	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

* Azioni

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome Cognome	Carica		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Gianluca Garbi	AD / DG	Piano 2024 (*)							
		Piano 2023			2025-2026		347.642	231.761	
		Piano 2022			2024-2025		135.016	135.016	
		Piano 2021			2023-2025				47.077
11	Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (n.)	Piano 2024 (*)							
		Piano 2023			2025-2026		274.235	52.998	
		Piano 2022			2024-2025		40.021	40.021	
		Piano 2021			2023-2025				52.200
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
							796.914	559.073	

(*) sospensione della corresponsione dell'incentivo variabile disposta da Banca d'Italia

SCHEMA N. 7-1ER Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Gianluca Garbi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	BANCA SISTEMA SpA	87.408	92.078		179.486

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
11 (*)	BANCA SISTEMA SpA	768.072	22.810	157.295	573.592

(*) numero dirigenti con responsabilità strategica nel corso del 2024

TABELLE EU ALLEGATE

- Tabella EU REM A: politica di remunerazione
- Modello EU REM 1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio
- Modello EU REM 2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)
-
- Modello EU REM 3: remunerazione differita Modello
- EU REM 4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio
- Modello EU REM 5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)



BANCA SISTEMA

TABELLA EU REM A: POLITICA DI REMUNERAZIONE

a.1) Il nome, la composizione e il mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio.

Gli organi principali che vigilano sulle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo (di seguito "le Politiche di Gruppo" o "le Politiche") sono:

Il **Consiglio di Amministrazione** elabora, approva e sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di Remunerazione della Banca ed è responsabile della sua corretta attuazione; esso approva, inoltre, gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante" e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Il **Comitato per la Remunerazione** ha, nell'ambito delle proprie competenze, funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione. In particolare, il Comitato svolge un ruolo propositivo e istruttorio nei confronti del Consiglio di Amministrazione, in merito alla definizione della Politica.

Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre consiglieri non esecutivi, di cui due in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalle applicabili disposizioni di legge e regolamentari, nonché dallo Statuto della Banca.

Almeno due membri del Comitato devono possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, fermo restando l'adozione da parte della Banca di piani di formazione adeguati ad assicurare che tutti i componenti del Comitato svolgano con consapevolezza il loro ruolo.

Il Comitato per la Remunerazione è stato nominato il 20 maggio 2024 con la seguente composizione, tre consiglieri non esecutivi di cui due indipendenti:

- Francesca Granata (Presidente del Comitato, Amministratore indipendente, non esecutivo),
- Giovanni Antonino Puglisi (Amministratore e Vicepresidente della Banca, non esecutivo),
- Alessandra Grendele (Amministratore indipendente, non esecutivo).

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni e ogni volta che il Presidente del Comitato lo ritenga opportuno, ovvero nelle ipotesi puntualmente disciplinate dal regolamento del Comitato.

Nel corso dell'esercizio 2024 il Comitato per la Remunerazione si è riunito 8 volte.

a.2) Eventuali consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione.

Nel 2024, Banca Sistema S.p.A. si è avvalsa della consulenza della società Epicentro S.r.l. al fine di implementare un software per la rendicontazione dei risultati relativi agli obiettivi assegnati al "personale più rilevante" con le specifiche schede individuali, il calcolo dei punteggi ponderati conseguiti e i relativi bonus individuali conseguiti anche con riferimento all'effettivo bonus pool distribuibile a livello Gruppo e cluster secondo l'applicazione della curva di funding

a.3) Una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi.

Le Politiche si applicano a tutto il personale del Gruppo Bancario- Italia ed estero, salvo dove espressamente specificato per alcune componenti di benefit e nel rispetto delle norme fiscali e amministrative del Paese di riferimento (si considera esclusa la controllata Art-Rite che pur consolidata nel Bilancio di Gruppo non appartiene al gruppo bancario e a cui le Politiche non si applicano) con specifiche regole e indicazioni applicative relativamente ai sistemi di incentivazione variabile dedicati agli appartenenti al personale più rilevante e dirigenti con responsabilità strategica oltre che al restante personale.

a.4) Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività

professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante).

Banca Sistema identifica il personale più rilevante con cadenza annuale e con il coinvolgimento di diversi organi sociali. In tale ambito, ai fini della determinazione del personale più rilevante, sono considerati anche gli agenti in attività finanziaria e gli altri intermediari del credito di cui eventualmente la Banca si avvale per la distribuzione dei propri prodotti. La valutazione della rilevanza di tali soggetti si fonda sia su criteri economici / quantitativi, sia sull'eventuale attribuzione di specifici ruoli di coordinamento e controllo ad alcuni di questi soggetti ("area manager", "divisional manager", ecc.). Nessun agente in attività finanziaria, né consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede, è risultato rientrare nella categoria del "personale più rilevante".

La Direzione Capitale Umano e Organizzativo predispose quindi l'elenco dei soggetti che potrebbero essere classificati all'interno della categoria del "personale più rilevante" (l'"Elenco"), munita delle valutazioni sintetiche dei criteri sopra citati, del numero dei soggetti identificati per la prima volta, dei ruoli e delle responsabilità di tale personale, del confronto con l'esito delle precedenti valutazioni relative all'anno precedente, che viene trasmessa tempestivamente alla Direzione Compliance e Antiriciclaggio, alla Direzione Internal Audit e, congiuntamente con le loro eventuali osservazioni, al Comitato per la Remunerazione al fine di raccogliere eventuali proposte di modifica. Al processo di identificazione del "personale più rilevante" condotto dalla Banca partecipano attivamente le società del Gruppo fornendo le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni ricevute. Una volta ricevuti i contributi delle funzioni aziendali di controllo, nonché del Comitato per la Remunerazione, gli stessi vengono elaborati e formalizzati dalla Direzione Capitale Umano e Organizzativo in un unico documento, che contiene la proposta di Elenco. La proposta è quindi trasmessa dal Comitato per la Remunerazione all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e deliberazioni. Il Consiglio di Amministrazione della Banca:

- approva l'Elenco, lo riesamina periodicamente ed approva eventuali deroghe;
- partecipa al processo e lo controlla su base continuativa.

A tal proposito, si evidenzia che 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 Banca. Tra i dirigenti con responsabilità strategica sono compresi gli amministratori (esecutivi e non esecutivi) della stessa. Sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi previsti dagli RTS, dai criteri ulteriori sopra descritti, nonché della disamina dei diversi livelli di rischio inerenti alle diverse attività nel Gruppo, per l'anno 2024 sono state identificate n. 47 soggetti, dettagliati nell'allegato 1 del Documento delle Politiche di Remunerazione del 2024.

b. Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

b.1) Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio, l'assemblea degli azionisti).

La Politica del Gruppo - che non ha una durata determinata ma la cui revisione è, in ogni caso, annuale - persegue le seguenti finalità:

- orientare i comportamenti degli amministratori esecutivi, dei dipendenti verso le priorità e gli obiettivi della Banca e del Gruppo, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo;
- attrarre e mantenere personale altamente qualificato anche attraverso la competitività retributiva esterna;
- motivare il personale, riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale;

BANCA SISTEMA

- sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti;
- assicurare la sana e prudente gestione della Banca e del suo profilo di rischio contenendo i rischi legali e reputazionali;
- assicurare il conseguimento di obiettivi di sostenibilità complessiva che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG);
- salvaguardare l'equità retributiva – anche rispetto alla neutralità di genere – assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito dai singoli, alle responsabilità attribuite e alle loro specifiche condizioni di lavoro;
- 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 e al Gruppo.

La formazione e la revisione delle Politiche avviene secondo l'iter di seguito descritto, nell'osservanza delle previsioni contenute nelle Disposizioni e di quanto disposto, 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 e responsabilità di seguito indicate:

Il Consiglio di Amministrazione (o il "Consiglio"):

- elabora, approva e sottopone all'Assemblea dei Soci le Politiche della Banca e le riasamina, con periodicità almeno annuale, ed è responsabile della loro corretta attuazione;
- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante" di cui al Paragrafo 4 e all'Allegato 1 delle Politiche e ne rivede periodicamente i criteri;
- assicura che le Politiche di Remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni delle previsioni contenute nelle presenti Politiche; definisce il piano di incentivazione rivolto ai soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante", 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, alla loro concreta applicazione rispetto alla neutralità di genere e alle specifiche condizioni di lavoro nonché ai processi di governance correlati e assicura che il riconoscimento, l'erogazione, e la maturazione della remunerazione variabile, non pregiudichino il mantenimento di una solida base di capitale;
- analizza, con il supporto del Comitato remunerazioni, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere verificando il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- approva, nel rispetto dei principi stabiliti nelle Politiche e in attuazione alla disciplina di cui alle Disposizioni in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari", i criteri di remunerazione del personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, del personale a cui tali soggetti rispondono in via gerarchica e degli intermediari del credito, nonché del personale preposto alla valutazione del merito creditizio e del personale preposto alla trattazione dei reclami, sottopone all'Assemblea dei Soci un'informativa chiara e completa sulle Politiche da adottare la quale mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle Politiche; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alla struttura dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile; le principali informazioni sul processo di identificazione del "personale più rilevante" e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Consiglio di Amministrazione si avvale dell'ausilio e del contributo delle seguenti funzioni aziendali:

- la Direzione Capitale Umano e Organizzativo, coordina il processo di definizione delle Politiche e contribuisce alla sua elaborazione, fornendo le necessarie informazioni anche con riferimento alla struttura ed ai livelli di remunerazione nonché ai sistemi di incentivazione. In particolare, la Direzione Capitale Umano e Organizzativo fornisce il proprio supporto alla Direzione Compliance e Antiriciclaggio, nella verifica della conformità della normativa. Assicura, tra l'altro, la coerenza tra le Politiche e le diverse procedure di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione delle competenze, sviluppo tecnico, professionale e manageriale, amministrazione HR) e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca;
- la Direzione Rischi e Sostenibilità 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 sui profili di rischio del Gruppo. La Direzione Rischi e Sostenibilità è invitata alle riunioni del Comitato per la Remunerazione dedicate alla elaborazione, implementazione e controllo delle Politiche; in particolare, essa contribuisce ad assicurare 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 anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi. La Direzione Rischi e Sostenibilità, sulla base dei dati forniti dal Dirigente preposto, effettua i necessari controlli e verifiche circa il livello di conseguimento delle condizioni e dei criteri di accesso aziendali e la conseguente determinazione del "bonus pool" (come infra definito) e degli indicatori di risultato, rappresentando i possibili rilievi in ordine all'impatto sul comportamento del personale e/o sulla rischiosità delle attività intraprese;
- la Direzione Compliance e Antiriciclaggio 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 anche gli aspetti legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. La Direzione Compliance e Antiriciclaggio porta a conoscenza del Consiglio di Amministrazione eventuali rilievi con un'apposita valutazione in merito alla rispondenza delle Politiche al quadro normativo affinché tale organo ne tenga conto in sede di approvazione ed esame della Politiche;
- la Direzione Internal Audit verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla vigente normativa; l'esito della verifica, portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, è sottoposta all'Assemblea dei Soci;
- la Direzione Finanza verifica la coerenza delle Politiche con gli obiettivi di medio e lungo termine e le strategie della Banca, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria nel medio e nel lungo termine attraverso la definizione del livello consuntivato dei parametri dei "gate" e dei criteri di accesso per la definizione del bonus pool erogabile per ciascun esercizio;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari (di seguito, il "Dirigente Preposto") verifica la corrispondenza e la coerenza delle Politiche con i documenti contabili e societari e, in particolare, la loro correttezza con le singole poste del bilancio approvato. Il Dirigente Preposto certifica il livello di conseguimento delle condizioni e dei criteri di accesso aziendali come definiti nel Documento delle Politiche e li comunica alla Direzione Rischi per i controlli e verifiche del caso e alla Direzione Capitale Umano e Organizzativo per l'applicazione delle Politiche dell'esercizio e per la valutazione dell'eventuale condizione di "malus" relativo alle quote differite di esercizi pregressi e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il Comitato per la Remunerazione, 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", e valuta la complessiva applicazione delle Politiche anche per il restante personale;

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del "personale più rilevante";
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del "personale più rilevante", ivi comprese le eventuali esclusioni, ai sensi del paragrafo 4 e dell'Allegato 1 delle Politiche;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio della neutralità dell'applicazione delle politiche retributive rispetto al genere; in tale attività è a sua volta supportato dalla Direzione Capitale Umano e da consulenti esterni specializzati;
- 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 endo-consiliari, in particolare con il Comitato Controlli Interni e Gestione dei Rischi;
- 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, l'attuazione, il controllo e il riesame delle Politiche. 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. Direzioni Capitale Umano e Organizzativo, Legale, Finanza), le cui risorse possono essere chiamate a partecipare alle riunioni del Comitato.

Il Comitato per la Remunerazione adotta specifiche misure e prassi di valutazione dei consulenti esterni eventualmente necessari per l'identificazione e gestione dei conflitti di interesse e che sono descritte nel Regolamento interno di funzionamento del Comitato.

Il Comitato Controllo Interno e Gestione dei Rischi accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione di Banca Sistema siano coerenti con il RAF, ferme restando le competenze del Comitato per le Remunerazioni e verificando che la remunerazione del Responsabile della Funzione di Internal Audit e del Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio sia definita coerentemente con le politiche aziendali.

L'Assemblea dei Soci approva:

- le Politiche a favore dei dipendenti e del "personale più rilevante" del Gruppo;
- gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ad es. stock option, stock grant);

- i criteri di determinazione dell'eventuale 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, l'Assemblea dei Soci delibera altresì, sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, ma non eccedente il limite massimo di 2:1.

Con riferimento all'esercizio corrente, solo con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è previsto un limite massimo di 2:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione. Per il restante personale è previsto quindi il limite generale di 1:1, fatto salvo quanto specificato nel seguito con riferimento ad alcune categorie specifiche di personale.

La possibilità di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, ma non eccedente il limite massimo di 2:1 è attribuita anche alle società del Gruppo. A tal riguardo, si segnala che in quanto Gruppo, l'assemblea competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1 è quella della società del Gruppo in cui opera il personale a cui la decisione si riferisce. Banca Sistema può esprimere voto favorevole sulla proposta di aumento del limite sottoposta all'approvazione dell'assemblea di una società del Gruppo.

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

b.2) Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post.

Al fine di allineare i sistemi incentivanti con politiche di prudente gestione dei rischi e di assicurare solidità e continuità aziendale nel lungo periodo, i Sistemi Incentivanti annuali tengono conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance di Gruppo così come espressi nel RAF. Il Bonus pool erogabile è legato alla verifica del raggiungimento di alcuni indicatori cd. "gates" senza il raggiungimento dei quali alcun bonus può essere pagato. Sono altresì individuati obiettivi di redditività, di rischio e di requisiti patrimoniali che vengono assegnati nelle schede dei principali appartenenti al management.

b.3) Se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione.

Le Politiche di Gruppo 2024 sono redatte in conformità alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 come successivamente modificata e integrata in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (la "Circolare 285"), in attuazione della Direttiva 2013/36/UE – CRD 4) e agli orientamenti dell'European Banking Authority ("EBA") su sane politiche di remunerazione (di seguito, gli "Orientamenti" e, congiuntamente, le "Disposizioni"). La Politica tiene altresì conto degli standard tecnici e regolamentari concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA, del Financial Stability Board ("FSB"), nonché della disciplina regolante la materia delle operazioni con le Parti correlate.

A seguito dell'accertamento ispettivo di Banca d'Italia avviato a luglio 2024, l'Autorità di Vigilanza ha disposto che il Gruppo Banca Sistema, sino al riesame da parte della Banca d'Italia, anche sulla base dei riscontri che saranno forniti dalla Banca, si astenga dal deliberare o porre in essere: i) la distribuzione di utili prodotti a partire dal corrente esercizio 2024 o di altri elementi del patrimonio; ii) la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti.

Le Politiche di Remunerazione descrivono pertanto i principi, la struttura, le responsabilità, i ruoli

e le regole per l'applicazione dei diversi strumenti retributivi anche variabili senza che questi contenuti possano costituire un impegno alla corresponsione o al pagamento fino al citato riesame della situazione aziendale da parte della Vigilanza.

Alla luce dell'evoluzione del quadro regolamentare, del contesto in cui opera il Gruppo e degli obiettivi di crescita sostenibile di lungo periodo, il documento delle Politiche 2024 ha previsto, rispetto alla precedente versione del 2023, i seguenti principali cambiamenti:

- l'aggiornamento dell'identificazione del "Personale più rilevante" sempre mediante l'adozione dei criteri fissati nell'aggiornamento degli RTS EBA del giugno 2020 e del conseguente Regolamento delegato UE 2021/923 del 25/03/21;
- la descrizione delle analisi e delle valutazioni effettuate dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione relativamente al "gender pay gap" già introdotto nelle Politiche di Remunerazione del 2022 con specifiche previsioni in materia di neutralità rispetto al genere delle politiche e prassi di remunerazione della Banca);
- il richiamo all'aggiornamento della Procedura Operativa in materia di bonus variabili assegnabili ai dipendenti del Gruppo Bancario deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 e volta a definire attività, responsabilità e modalità di calcolo del bonus pool e dei bonus del personale più rilevante come rivenienti dalla rendicontazione dei risultati conseguiti dalla banca e dai singoli;
- il rafforzamento della dimensione ESG e della gestione dei rischi climatici ed ambientali nell'ambito del processo annuale di performance management anche con riferimento al Piano Triennale di Gestione dei rischi climatici ed ambientali approvato nella sua impostazione generale dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2023 e la cui attuazione è stata posta a obiettivo dei risk taker coinvolti;
- circa gli obiettivi non finanziari, già inclusi nelle precedenti versioni, la Banca: (i) ha optato per la predisposizione di un reporting non finanziario di carattere volontario, predisponendo pertanto il Bilancio di Sostenibilità anche per l'esercizio 2023, redatto secondo gli standard GRI; (ii) coprirà contestualmente gli ambiti di rendicontazione previsti dal D.Lgs. 254/2016, che pertanto arricchiranno la base dei parametri, tra cui l'individuazione di ulteriori obiettivi non finanziari in particolar modo per garantire l'orientamento al lungo termine e la convergenza degli interessi di tutti gli stakeholders. Nel corso dell'anno, inoltre, in applicazione della Direttiva n. 2022/2464, riguardante la rendicontazione societaria di sostenibilità (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD), e dei nuovi principi di rendicontazione ESRS (European Sustainability Reporting Standards), sarà ampliato il perimetro dei dati non finanziari da rendicontare secondo i criteri di rilevanza per la banca all'interno della Relazione sulla Gestione del 2025;
- il mantenimento dell'ammontare di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato relativamente agli "high earners" italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA nel gennaio 2023 con riferimento alle retribuzioni 2022;
- una più dettagliata descrizione delle possibilità in futuro di ricorrere a strumenti di incentivazione di medio lungo termine (LTI Long Term Incentive) per i membri del personale più rilevante del Gruppo per sostenere l'allineamento di interessi tra azionisti e management e sostenere il raggiungimento di obiettivi di lungo termine;
- l'ampliamento del sostegno del Gruppo ai Dipendenti e alle loro famiglie attraverso una più ampia dotazione di credito welfare dedicato ai dipendenti con figli e con le modalità descritte più avanti nel paragrafo dedicato ai benefit;
- le modifiche organizzative della Direzione Compliance e Antiriciclaggio che si è articolata nelle Funzioni "Consulenza e Controlli" e "Accertamenti e Segnalazioni di Operazioni Sospette" e della Direzione Capitale Umano che acquisita la Funzione Organizzazione cambia la sua denominazione in "Direzione Capitale Umano e Organizzativo";
- nel corso del 2023 la Controllata Kruso Kapital ha approvato l'assegnazione di un sistema premiale triennale legato agli obiettivi aziendali presentati in occasione della quotazione al mercato EGM di Borsa Italiana avvenuta il 24 gennaio 2024 per sostenerne il raggiungimento e

l'allineamento degli interessi tra gli azionisti e il management (in allegato il Piano Premiale della controllata Kruso Kapital);

- alla luce del Piano Industriale 2024 – 2026 approvato, la Banca Intende valutare nel 2024 le necessarie iniziative volte alla possibile introduzione di un Piano Long Term Incentive per il personale del Gruppo, la cui efficacia rimarrebbe subordinata all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca.

b.4) Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla.

Per gli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, della Direzione Capitale Umano e Organizzativo e del Dirigente Preposto la componente variabile è contenuta e l'attribuzione del bonus dipende dal raggiungimento di obiettivi coerenti con i compiti assegnati alle funzioni medesime e in particolare con obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi, rafforzamento del capitale, ecc.), a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse, non collegati in alcun modo ai risultati economici della Banca e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

Per il Personale più rilevante delle Funzioni di Controllo, della Direzione Capitale Umano e Organizzativo e del Dirigente Preposto i compensi fissi sono adeguati alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. Ai Responsabili delle Funzioni di controllo della Capogruppo (Direzione Internal Audit, Direzione Rischi e Sostenibilità e Direzione Compliance e Antiriciclaggio) e della controllata Kruso Kapital S.p.A. (Funzione Internal Audit e Funzione Compliance Antiriciclaggio e Risk Management) sono riconosciute annualmente delle "indennità di funzione" come definite dal Consiglio di Amministrazione in fase di approvazione del Documento delle Politiche di Remunerazione dell'anno di riferimento. Tale indennità è corrisposta a ciascun dipendente assegnato dalla Banca al ruolo di Responsabile di una delle citate Direzioni della Capogruppo e Funzione della Controllata Kruso Kapital S.p.A. in relazione alle responsabilità implicite nella copertura del ruolo e pertanto, in quanto collegata strettamente a tale assegnazione di ruolo, viene meno in caso di attribuzione ad altro incarico anche per iniziativa della Banca.

Queste indennità non costituiscono componente continuativa e ricorrente del trattamento economico né sono collegate a parametri o obiettivi economici e patrimoniali della banca o del destinatario.

La parte variabile della remunerazione del personale più rilevante 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 la Direzione Internal Audit, la Direzione Rischi e Sostenibilità e la Direzione Compliance e Antiriciclaggio. Nella controllata Kruso Kapital S.p.A. rientrano le Funzioni Internal Audit e Funzione Compliance Antiriciclaggio e Risk Management.

b.5) Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.

I dettagli in merito ai golden parachute in essere per l'esercizio 2024 sono contenuti nel capitolo 6.6 "Politica di Severance", paragrafo 6.6.1 Golden Parachute delle Politiche di remunerazione.

c. Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.

L'ammontare complessivo della componente variabile da erogarsi al personale della Banca ("Bonus Pool") si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi quantitativi e qualitativi finanziari e non finanziari, ivi inclusi quelli fissati dal piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione e declinati nei budget annuali nonché dal RAF.

Banca Sistema ha definito un processo strutturato di finanziamento della componente variabile della remunerazione, così come definita nel Par. 6.4 del Documento delle Politiche di remunerazione, al fine di garantirne la sostenibilità sul piano patrimoniale e finanziario.

Il c.d. "Bonus Pool" costituisce, infatti, parte del costo del personale consolidato, approvato dai

competenti organi amministrativi della Banca al termine del processo di budgeting per l'anno di riferimento. Tale componente, pianificata per centro di costo (Divisione/Corporate Center/Gruppo), è infatti parametrata per mezzo della c.d. "curva di funding" al raggiungimento dei risultati reddituali fissati in fase di budget, potendo dunque contrarsi o aumentare, fino a soglie predefinite, in funzione dell'effettivo grado di raggiungimento degli stessi e con un livello minimo conseguito pari all'80% dell'utile lordo di gruppo (escluso il bonus pool).

Inoltre, coerentemente con il principio di sostenibilità finanziaria, il bonus pool definito per ciascuna Divisione in fase di budget è poi modulato, a consuntivo, in funzione dell'effettivo risultato conseguito dalla stessa Divisione rispetto a quanto pianificato oltre ad una specifica ponderazione legata al raggiungimento effettivo del risultato conseguito dal Gruppo.

L'effettiva disponibilità del Bonus pool è comunque condizionata, in fase di consuntivazione, al preventivo rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità coerenti con il RAF ("gates"); in particolare il rispetto congiunto alla fine dell'esercizio considerato della soglia di primo livello, così come definita nel RAF, per il TCR e per LCR.

Il mancato soddisfacimento di anche uno solo dei suddetti parametri comporta la c.d. "non apertura" del Bonus pool e la conseguente non attribuzione di alcun bonus.

La verifica del soddisfacimento dei gates e dell'entità del Bonus pool effettivamente disponibile è competenza del Consiglio di Amministrazione, sentite le funzioni competenti (Direzione Finanza, Direzione Rischi e Sostenibilità, Dirigente Preposto, Direzione Capitale Umano e Organizzativo), previo parere del Comitato remunerazione.

Come già descritto nel paragrafo b.3, l'Autorità di Vigilanza ha disposto che il Gruppo Banca Sistema, sino al riesame da parte della Banca d'Italia, anche sulla base dei riscontri che saranno forniti dalla Banca, si astenga dal deliberare o porre in essere: i) la distribuzione di utili prodotti a partire dal corrente esercizio 2024 o di altri elementi del patrimonio; ii) la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti. Fino al positivo riesame delle disposizioni citate il Gruppo si asterrà pertanto dall'avviare la predisposizione e la consegna di qualsiasi forma di incentivazione variabile. Sono altresì sospese le eventuali deliberazioni circa la corresponsione di incentivazioni a valere su piani di remunerazione variabile di medio e lungo termine e circa il rimborso di quote del prezzo di acquisto di azioni Kruso Kapital S.p.A.

d.I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

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" ovvero per categorie omogenee di personale, 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 prospettiche, sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

La proposta all'Assemblea dei Soci in tale senso da parte del Consiglio di Amministrazione dovrà indicare almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento, le implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

Con riferimento all'esercizio corrente, solo con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è previsto un limite massimo di 2:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

e. Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

e.1) Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone

I parametri relativi alla performance aziendale - che condizionano la distribuzione della componente variabile nell'ambito del Bonus Pool sono indicati di seguito:

- **CONDIZIONE DI DISTRIBUZIONE** – Il c.d. "Bonus Pool" è parametrato per mezzo della c.d. "curva di funding" al raggiungimento dei risultati reddituali fissati in fase di budget, potendo contrarsi o aumentare, fino a soglie predefinite, in funzione dell'effettivo grado di raggiungimento degli stessi e con un livello minimo conseguito pari all'80% dell'utile lordo di gruppo (escluso il bonus pool). Inoltre, coerentemente con il principio di sostenibilità finanziaria, il bonus pool definito per ciascuna Divisione in fase di budget è poi modulato, a consuntivo, in funzione dell'effettivo risultato conseguito dalla stessa Divisione rispetto a quanto pianificato oltre ad una specifica ponderazione legata al raggiungimento effettivo del risultato conseguito dal Gruppo;
- **CONDIZIONE DI ACCESSO** – il raggiungimento dei criteri di accesso (*Key Risk Indicator*, di seguito, KRI) previsti nel RAF dell'anno di riferimento definiti come soglia di primo livello del TCR e dell' LCR.

Il mancato soddisfacimento di anche uno solo dei suddetti parametri non consente l'accesso al Bonus Pool e comporta la non attribuzione di alcun bonus.

Il rispetto delle suddette Condizioni di accesso è verificato dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per la Remunerazione, sulla base della procedura descritte nelle Politiche.

e.2) Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuale e dell'ente.

Verificate assolte positivamente le condizioni di accesso, la definizione dei bonus verrà calcolata sulla base dei risultati effettivamente conseguiti per ciascun obiettivo assegnato nella scheda bonus di ciascun membro del personale più rilevante per l'esercizio considerato.

A ciascun destinatario del sistema di incentivazione vengono infatti assegnati ad inizio anno degli specifici obiettivi di "Business" legati alla propria Direzione e/o Business Line / Divisione in modo quantitativo e qualitativo.

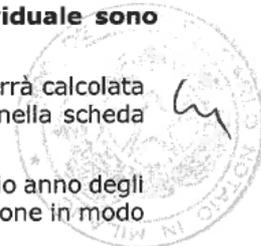
Annualmente, viene attuato il processo di valutazione delle performance: ciascun dipendente della Banca accede alla sua sezione personale del portale risorse umane dedicato a Banca Sistema e condivide con il proprio responsabile gli obiettivi quantitativi e qualitativi dell'anno.

A ciascun obiettivo, quantitativo o qualitativo, viene assegnato un peso ponderato in termini percentuali che segnala la rilevanza dello stesso, una descrizione precisa degli standard di prestazione ossia dei modi, tempi e contenuti che ne consentono di misurare la verifica puntuale dei risultati raggiunti.

e.3) Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti.

Ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 7, della Circolare 285, così come da ultimo aggiornata in data 24 novembre 2022 (37esimo aggiornamento), in applicazione del criterio di proporzionalità, Banca Sistema si qualifica come "banca di minore dimensione o complessità operativa" avendo su base individuale un attivo in bilancio inferiore ai 5 miliardi di euro (calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente) e non appartenendo a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

La Banca indica nel 25% della remunerazione complessiva media degli "high earners" italiani,



come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA (aprile 2024) e relativo all'elaborazione dei dati alla fine del 2022, il livello di remunerazione variabile particolarmente elevato ⁽⁵⁾.

Possono essere corrisposte le quote differite di incentivazione variabile riferite ad esercizi precedenti il 2024.

e.4) Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione delle performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".

Il mancato soddisfacimento di anche uno solo dei parametri e criteri di accesso (cd. "gates") di cui al precedente punto e.1 non consente l'accesso al Bonus Pool e comporta la non attribuzione di alcun bonus.

Il rispetto delle suddette Condizioni di accesso è verificato dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per la Remunerazione, sulla base della procedura descritte nelle Politiche.

f. Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.

f.1) Un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale.

La remunerazione variabile per il "personale più rilevante" dell'anno sarà corrisposta a seguito dell'approvazione del bilancio d'esercizio, previa verifica del rispetto dei gates e dell'effettiva disponibilità del bonus pool di competenza dell'anno di maturazione degli importi differiti, come segue:

- per importi inferiori o pari a Euro 50.000 la remunerazione variabile sarà corrisposta interamente upfront e in cash, subordinatamente alle previste approvazioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci previste dalle presenti Politiche;
- importi superiori a euro 50.000 e fino a euro 456.258 o dove la condizione di cui al punto precedente non sia rispettata: o per il 70% up-front e cash; o per il restante 30% differita nel primo e secondo anno successivo con corresponsione secondo criterio pro-rata pari al 15%;
- per importi superiori a euro 456.258: o per il 60% up-front e cash; o per il restante 40% differita nel primo e secondo anno successivo con corresponsione secondo criterio pro-rata pari al 20%.

In considerazione delle previsioni della Circolare di Banca d'Italia, che consentono alle banche con attivi inferiori ai 5 miliardi di euro (come valore medio degli ultimi quattro anni) di neutralizzare le previsioni relative alla erogazione della remunerazione variabile in strumenti finanziari e di applicare unicamente un "congruo" periodo di differimento per la sola componente variabile annuale, Banca Sistema ha deciso di avvalersi di tale semplificazione già a partire dalle Politiche 2022 e prevedere per gli schemi di pagamento della remunerazione variabile i descritti schemi di pagamento in forma monetaria (fatti salvi eventuali aggiornamenti normativi e/o il raggiungimento delle soglie dimensionali indicate dalla Circolare 285).

La remunerazione variabile per il "personale più rilevante" relativa all'esercizio 2024 è stata sospesa fino al positivo riesame da parte dell'Autorità di Vigilanza.

A seguito di positiva verifica del raggiungimento delle soglie previste per i "gate", sono corrisposte le quote differite di incentivazione variabile riferite ad esercizi precedenti il 2024.

⁶ Ai sensi del Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Paragrafo 2, n. 4 "Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli "high earners" italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale". Dall'esame del Rapporto EBA sui dati 2023 l'importo di cui al precedente punto i) è quantificato in 456.258€.

f.2) Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex-post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale).

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 cash sia per quella da erogare in azioni, 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. Ai fini dell'applicazione dei malus, la Banca considera anche l'eventuale adozione di comportamenti, da parte del personale della Banca o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione della disciplina contenuta nel Titolo VI del Testo Unico Bancario o delle relative disposizioni di attuazione. In tal senso, le quote differite, saranno effettivamente corrisposte previa verifica del rispetto dei gates definiti dalla Politica di remunerazione per l'anno di maturazione delle stesse; nel caso di mancato soddisfacimento del Gates, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato remunerazioni e del Comitato Controllo Interno e Gestione dei Rischi, definisce la riduzione delle stesse quote fino all'eventuale azzeramento.

I procedimenti disciplinari eventualmente comminati dalla Banca i dipendenti nel corso del periodo di differimento saranno considerati ai fini delle valutazioni sui comportamenti individuali del presente paragrafo, in particolare quelli che implicano un impatto sui rischi effettivamente assunti o conseguiti o a comportamenti come di seguito descritti:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico della Banca o altri codici di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Ai fini dell'applicazione dei malus, la Banca considera altresì l'eventuale adozione di comportamenti, da parte del personale della Banca o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione della disciplina contenuta nel Titolo VI del Testo Unico Bancario o delle relative disposizioni di attuazione.

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 non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie applicabili alla Banca o al Codice Etico adottato dalla Banca o di altri codici di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa eventualmente previsti da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie applicabili alla Banca o al Codice Etico adottato, nei casi da questa eventualmente previsti;
- 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;
- comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per

i clienti.

Il periodo di applicazione delle clausole di claw back per il "Personale più rilevante" è di durata pari ad almeno 5 anni e tale periodo decorre dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Al verificare degli eventi suddetti, previa adozione di un provvedimento disciplinare, la Banca attiva l'iter decisionale volto a valutare le decurtazioni da applicare coinvolgendo gli organi e le funzioni preposte alla definizione dei compensi per le singole categorie di personale.

f.3) Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.

Dall'esercizio 2022 le Politiche di Remunerazione prevedono che il differimento avverrà per il solo tramite quote monetarie.

g. La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR.

g.1) Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.

La remunerazione del personale del Gruppo è formata da una componente fissa, prevista per tutto il personale, da una componente di "benefit" e da una componente variabile, prevista per i soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante", che può essere eventualmente accordata anche al restante personale meno rilevante della Banca. La componente variabile della remunerazione (di seguito anche il "Bonus"):

- è riconosciuta ai soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante" al raggiungimento di obiettivi predeterminati (fermo restando quanto indicato nella Politica); - può essere riconosciuta anche al personale diverso dal "personale più rilevante";
- è parametrata ad indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla Direzione Rischi e Sostenibilità (cd. ex ante risk adjustment);
- è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, di Divisione di Business / Direzione / Società Controllata, e individuali.

h. A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera j), del CRR.

Si rinvia alle tabelle riportate in calce alla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione.

i. Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

Il Gruppo Banca Sistema non beneficia dell'applicazione della deroga di cui all'articolo 94 paragrafo 3 della CRD.

Template EU REM1 - Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		a	b	c	d
		Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1		13	1	11	22
2	Numero dei membri del personale più rilevante				
3	Remunerazione fissa complessiva	656.100	1.063.000	2.129.401	3.073.626
4	Di cui in contanti	656.100	979.000	1.825.001	2.613.426
5	(Non applicabile nell'EU)				
EU-4a	di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalente	-	-	-	-
6	di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x	di cui : altri strumenti	-	-	-	-
7	(Non applicabile nell'EU)				
8	di cui altre forme	-	84.000	304.400	460.200
9	(Non applicabile nell'EU)				
10	Numero dei membri del personale più rilevante	13	1	11	22
11	Remunerazione variabile complessiva	245.600	891.356	387.544	215.964
12	Di cui in contanti	245.600	580.745	324.844	215.964
13	di cui differita	-	543.714	165.421	0
EU-13a	di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalente	-	-	-	-
EU-14a	di cui differita	-	-	-	-
EU-13b	di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b	di cui differita	-	-	-	-
EU-14x	di cui altri strumenti	-	-	-	-
EU-14y	di cui differita	-	-	-	-
15	di cui altre forme	-	-	-	-
16	di cui differita	-	-	-	-
17	Remunerazione complessiva(2 + 10)	901.700	1.954.356	2.516.945	3.289.590

Template EU REM2 - pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) -

		a	b	c	d
		Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo	0	0	0	0
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nei periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nei periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nei periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	0	0	0	0
Trattamento di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del	0	0	0	0
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo Complessivo	0	0	0	0
8	di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	di cui differiti				
10	di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel				
11	di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

Template EU REM3 - remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance effettuata nell'esercizio sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance effettuata nell'esercizio sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
Organo di Amministrazione - funzione di supervisione strategica								
In contanti								
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
Altri strumenti								
Altre forme								
Organo di Amministrazione - funzione di gestione	1.487.481	851.355	595.125	-	-	-	806.809	310.610
In contanti	1.027.794	580.745	447.049	-	-	-	580.745	-
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	459.686	310.610	149.076	-	-	-	286.064	310.610
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri membri dell'alta dirigenza	610.705	393.585	223.120	-	-	-	387.134	68.701
In contanti	495.804	324.884	170.920	-	-	-	324.884	-
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	120.901	68.701	52.200	-	-	-	62.250	68.701,00
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri membri del personale più rilevante	-	-	-	-	-	-	-	-
In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
Importo Totale	2.104.186	1.284.940	819.245	-	-	-	-	-

Template EU REM4 - Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a
		Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	1
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	
x	Da ampliare se del caso qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento	

Template EU REMS

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno dipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	13	1	14				11	7	15	47
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	13		13							13
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza		1	1				11	-	-	12
4	Di cui altri membri del personale più rilevante	-	-	-					7	15	22
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	901.700	1.954.356	2.856.056				2.516.945	1.088.200	1.985.426	8.446.627
6	Di cui remunerazione variabile	245.600	891.356	1.136.956				387.544	-	-	1.524.500
7	Di cui remunerazione fissa	656.100	1.063.000	1.719.100				2.129.401	1.088.200	1.985.426	6.922.127



RELAZIONE DELLA DIREZIONE INTERNAL AUDIT IN MERITO ALLA CORRETTA APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2024 DEL GRUPPO BANCA SISTEMA

All'attenzione degli Azionisti di Banca Sistema S.p.A.

La presente relazione riporta gli esiti delle verifiche svolte dalla Direzione Internal Audit (di seguito "Direzione") in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione applicate rispetto al "Documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. - Anno 2024" (di seguito "Politiche 2024"), in ottemperanza alle disposizioni in materia di cui alla Circolare Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285¹.

Le Politiche 2024 si applicano a tutte le società del Gruppo Banca Sistema S.p.A. (di seguito il "Gruppo") e sono volte a definire per tutte le entità del Gruppo un sistema di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati opportunamente corretti per tener conto dei rischi, coerentemente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Il processo interno per la predisposizione delle Politiche 2024 è stato coordinato dalla Direzione Capitale Umano e Organizzativo di Banca Sistema S.p.A., al fine di garantire il rispetto della normativa in materia e l'allineamento con i mercati in cui operano le società del Gruppo.

La Direzione Rischi e Sostenibilità ha collaborato nella determinazione delle metriche di calcolo delle performance aziendali, validando i risultati e la loro coerenza con quanto previsto dal Risk Appetite Framework ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), esprimendosi sulla corretta attivazione dei suddetti indicatori.

La Direzione Compliance e Antiriciclaggio ha verificato la conformità *ex ante* delle Politiche 2024 con il quadro normativo di riferimento, con lo Statuto e con il Codice Etico della Banca, tenendo conto degli aspetti legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela; a conclusione delle suddette verifiche ha presentato le proprie valutazioni, secondo quanto previsto dalla normativa di vigilanza in materia, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2024 e dell'Assemblea del 30 aprile 2024.

La Direzione Finanza ha verificato la coerenza delle Politiche 2024 con gli obiettivi di medio e lungo termine e con le strategie del Gruppo attraverso l'individuazione e la determinazione del livello consuntivato dei "gate" e dei criteri di accesso per la definizione del *bonus pool* erogabile.

¹ La Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, Paragrafo 3, stabiliscono che: "La funzione di revisione interna (internal audit) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa". Si precisa inoltre che il 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 della Circolare 285/2013 ha sostituito interamente il Capitolo 2 ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione") della Parte Prima, Titolo IV, per recepire i principi della Direttiva 2013/36/UE (c.d. "CRD IV"), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. "CRD V") e gli indirizzi e i criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'European Banking Authority (EBA) e del Financial Stability Board (FSB).

BANCA SISTEMA

Il **Dirigente Preposto** alla redazione dei documenti contabili e societari ha verificato la corrispondenza e la coerenza delle Politiche 2024 con i documenti contabili e societari, la loro correttezza con le poste del bilancio consolidato chiuso al 31.12.2024, oltre a certificare il livello di conseguimento delle condizioni e dei criteri di accesso.

Le Politiche 2024 sono state preventivamente esaminate dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema S.p.A., per poi essere formalmente approvate dall'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 24 aprile 2024, in conformità alle previsioni statutarie (art. 9.2) e alla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.

Si precisa che, nel corso del 2024, il Gruppo è stato oggetto di un accertamento ispettivo di Banca d'Italia, i cui esiti sono stati formalizzati lo scorso 20 dicembre con la consegna da parte degli esponenti dell'Autorità di Vigilanza del relativo rapporto ispettivo e della lettera di situazione aziendale, in occasione di una seduta consiliare convocata alla stessa data. Nella suddetta lettera, la Vigilanza ha disposto che il Gruppo Banca Sistema, sino al riesame da parte della Banca d'Italia, anche sulla base dei riscontri che saranno forniti dalla Banca, dovrà astenersi dal deliberare o porre in essere:

- i) la distribuzione di utili (prodotti a partire dal corrente esercizio 2024) o di altri elementi del patrimonio (compreso il riacquisto di azioni proprie);
- ii) la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni (di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti).

Tenuto conto delle disposizioni di cui al precedente punto ii), il Comitato di Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione, ciascuno per le rispettive competenze, hanno preso atto che, nell'impossibilità di deliberare alcun impegno per la corresponsione e l'erogazione, la definizione del livello di bonus pool teorico conseguito (sempre al netto delle poste straordinarie) è rinviata a future, eventuali deliberazioni del CdA della Banca, possibili solo a seguito della revoca della suddetta condizione sospensiva da parte di Banca d'Italia.

Alla luce di quanto sopra, di seguito si riportano le considerazioni della scrivente Direzione sull'applicazione delle Politiche 2024 in base alle verifiche effettuate:

- Il Comitato di Remunerazione, nella riunione del 06.03.2025, ha verificato le condizioni di distribuzione della componente variabile, accertando che il risultato d'esercizio consolidato al 31.12.2024, al netto di una posta straordinaria positiva di € 8.028, risulta pari a Euro 33.867mila, e quindi superiore alla soglia di Euro 26.959mila, corrispondente all'80% dell'utile a budget di Euro 33.699mila. Inoltre, ha constatato il rispetto delle condizioni di accesso al sistema incentivante stabiliti dalle Politiche 2024, che prevedono il superamento delle soglie di primo livello del RAF degli indicatori del "Total Capital Ratio" (TCR), pari al 16,08% (rispetto al 15,15% del RAF) e del "Liquidity Coverage Ratio" (LCR), pari al 1.161,72% (rispetto al 115% del RAF). Inoltre, si evidenzia che nel bilancio consolidato al 31.12.2024 risulta uno stanziamento per la remunerazione variabile di € 2.362mila, pari all'importo iscritto nella situazione economico-patrimoniale consolidata al 30.09.2024, determinato

pro-rata temporis rispetto alla previsione del budget 2024, mentre non è stato effettuato l'accantonamento relativo al IV trimestre.

- A seguito dell'approvazione del bilancio al 31.12.2024 saranno liquidate a 8 soggetti le quote differite delle remunerazioni variabili relative agli esercizi 2021, 2022 e 2023, per una quota cash di Euro 416.694 e n. 55.085² azioni della Banca di competenza del 2021. Relativamente a queste ultime, la lettera di Banca d'Italia del 20 dicembre 2024 comunicava la negata autorizzazione all'acquisto di n. 3.816 azioni proprie ancora necessarie per completare l'assegnazione ai beneficiari delle quote differite del 2021, in quanto sono attualmente disponibili in magazzino n. 51.269 azioni proprie della Banca. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire le azioni spettanti a ciascun beneficiario, ad eccezione dell'AD/Direttore Generale a cui verrebbero consegnate n. 34.741 azioni contro le n. 38.557 spettanti, rinviando al futuro la consegna delle azioni attualmente non disponibili o, in considerazione dell'esiguità del controvalore economico, del loro corrispettivo vincolandolo per il previsto periodo di *retention*.
- I compensi della Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori per l'attività svolta sono coerenti con quanto deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2024 e senza alcun meccanismo di incentivazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato che, come già evidenziato, ricopre anche il ruolo di Direttore Generale. I compensi del Collegio Sindacale sono riferiti a quelli deliberati a seguito della nomina da parte dall'Assemblea del 28 aprile 2023.

Dagli accertamenti effettuati sono emersi i seguenti aspetti che si riportano all'attenzione degli Azionisti:

- 1) A partire dall'esercizio 2015 la Banca ha sottoscritto dei patti di non concorrenza (PNC) con il personale più rilevante e altri dipendenti con professionalità particolarmente rilevanti, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2125 del Codice Civile. Gli importi da riconoscere sono stati determinati in proporzione alla remunerazione fissa dei beneficiari e, tra il 2015 e il 2017, sono stati erogati degli anticipi. A marzo 2017 la suddetta pattuizione è stata rivista e formalizzata in sede protetta, escludendo l'erogazione di ulteriori anticipi in costanza di rapporto, mentre sarà riconosciuta l'erogazione del 75% della retribuzione annua lorda e della componente del *flexible benefit* percepite nell'ultimo anno di prestatato servizio, al netto degli anticipi liquidati. Il corrispettivo sarà erogato in una o più soluzioni entro la fine del mese antecedente a quello di cessazione dell'ultimo dei tre anni successivi dalla cessazione del rapporto, a condizione che siano rispettate da parte degli ex dipendenti le condizioni pattuite. In caso contrario, la violazione del PNC comporterà, per l'aderente, l'obbligo di immediata restituzione di un importo equivalente al costo complessivo (comprensivo degli acconti) sostenuto dalla Banca, nonché, a titolo di penale convenzionale, l'immediata corresponsione dell'importo netto equivalente al

² Il numero delle azioni della Banca è stato determinato applicando il c.d. "netting" sulla relativa tassazione dei beneficiari che hanno scelto questa opzione.

BANCA SISTEMA

35% della retribuzione lorda annuale relativa all'ultimo anno di prestatato servizio, comprensiva dell'importo del *flexible benefit*.

Nel corso del 2022, in applicazione a quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione 2022 (Par. 6.6.3 "Retention Bonus") e in base alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2022, sono stati stipulati 29 nuovi accordi di *retention bonus* in sostituzione dei PNC, che sono stati conseguentemente risolti, mentre 9 beneficiari hanno deciso di mantenere il patto di non concorrenza. L'Amministratore Delegato ha aderito alla proposta di sostituzione del patto di non concorrenza con il *retention bonus*, con efficacia dall'approvazione del Documento sulle Politiche di Remunerazione 2023, avvenuta nel corso dell'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2023.

Al 31 dicembre 2024 risultano 28 pattuizioni al *retention bonus* e 7 al PNC, il cui potenziale debito è determinato in base alle valutazioni di un perito attuariale, in conformità al principio contabile internazionale IAS 19, e iscritto in bilancio consolidato per Euro 2.328mila, di cui Euro 1.792mila per la parte di *retention bonus* e Euro 536mila per i PNC.

- 2) La Banca, in conformità alle indicazioni contenute nella lettera di situazione aziendale di Banca d'Italia del 20 dicembre 2024, non ha deliberato o posto in essere la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024.

Milano, 04 aprile 2025

LA DIREZIONE INTERNAL AUDIT

ALLEGATO "S" AL
N. 87648 DI REP.
N. 41353 DI RACC.

BANCA SISTEMA S.P.A.

Assemblea ordinaria del 30 aprile 2025

Punto 8.2 Parte Ordinaria - Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione. Approvazione della seconda sezione (Applicazione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. e compensi corrisposti nell'esercizio 2024) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

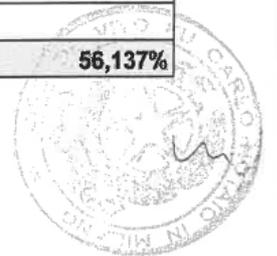
RISULTATO DELLA VOTAZIONE

Voti rappresentati in
Assemblea

46.244.732

100,000%

	n. voti	% voti rappresentati in assemblea	% dei diritti di voto
Favorevoli	40.418.635	87,402%	49,064%
Contrari	5.826.097	12,598%	7,072%
Astenuti	0	0,000%	0,000%
Non Votanti	0	0,000%	0,000%
Totale	46.244.732	100,000%	56,137%



-Copia su supporto informatico conforme all'originale del documento cartaceo ai sensi dell'art. 23, commi 3, 4 e 5 del D. Lgs. 82/2005, con omissione dell'allegato "B" ed avvertenza che le parti omesse non contraddicono quanto qui riportato, per il Registro delle Imprese.
Milano, 27 maggio 2025

Imposta di bollo assolta in modo virtuale tramite la Camera Metropolitana Direzione Regionale della Lombardia dell'Agenzia delle Entrate - autorizzazione n. 108375/2017 del 28 luglio 2017.