

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

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

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;

- 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.

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"):

- elabora, approva e sottopone all'Assemblea dei Soci le Politiche della Banca e le riesamina, 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

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;

- 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 SCIGR, 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,

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.

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);

- 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.

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€.

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:

- 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 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.

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

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.

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 riasamina 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 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 rischio 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 sopraccitato 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:

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 Annua Lorda,
- *target* = 100% della Retribuzione Annua Lorda,
- *overperformance* = 120% della Retribuzione Annua 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 declinarli 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>
------------------------------------	---

<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 delle 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>

<p>15. Foro competente e legge applicabile</p>	<p>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.</p>
---	--

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

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 Taverna	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	
						Compensi fissi	gettoni di presenza						Compensi variabili non equity
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	gettoni di presenza	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (**)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
GARBIGIANLUCA	AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	979,00			891,36		84,00	-	1.954,356	n.d.	-
LUITGARD SPOGLER	PRESIDENTE CDA	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	183,00	31,50	-	-	-	2,08	-	216,581		
GIOVANNI ANTONINO PUGLISI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	48,30	10,50	14,10	-	-	1,46	-	74,360		
ALESSANDRA GRENDELE	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	34,40	6,50	6,10	-	-	1,46	-	48,455		
MARCO CUNIBERTI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	34,40	7,50	12,30	-	-	1,46	-	55,655		
DANELE PITTATORE	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	48,30	10,50	28,90	-	-	2,08	-	89,781		
CARLOTTA DE FRANCESCHI	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 31.12.2026	48,30	10,50	19,60	-	-	1,46	-	79,855		
FRANCESCA GRANATA	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	48,30	10,50	8,30	-	-	1,46	-	68,555		
DANELE BONVICINI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	48,30	9,50	21,50	-	-	2,08	-	81,381		
PIER ANGELO 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 31.12.2025	55,00	-	22,00	-	-	-	-	77,000		
LUIGI RUGGIERO	SINDACO EFFETTIVO	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	40,00	-	-	-	-	-	-	40,000		
DANELA TOSCANO	SINDACO EFFETTIVO	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	40,00	-	-	-	-	-	-	40,000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.635,10	101,50	144,10	891,36		100,43		2.872,49		
GARBIGIANLUCA (*)	Presidente Cda Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	20,00							20,00		
ALESSANDRO MAZZOLA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	20,00					1,46		21,46		
DONATO TRENTA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	20,00					1,46		21,46		
PIER ANGELO TAVERNA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	20,00					1,46		20,00		
ATTILIO BARUFFI	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	20,00		7,50			1,46		28,96		
CARLOTTA DE FRANCESCHI	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 22/4/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	13,84							13,84		
FRANCESCA GRANATA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 22/4/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	13,84							13,84		
ILARIA BENNATI (*)	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 21/04/2024	Dimesso aprile 2024	6,12							6,12		
PISCITELLI FABRIZIO (*)	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 21/04/2024	Dimesso aprile 2024	6,14							6,14		
MAURIZIO ZAZZA	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE KRUSO KAPITAL	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	17,08		5,00					22,08		
MASSIMO CONIGLIARO	SINDACO EFFETTIVO Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	11,80							11,80		
MARIA ELENA VAVALA	SINDACO EFFETTIVO Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	11,80							11,80		
ROBERTO PONZIANO	SINDACO SUPPLENTE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025								-		
D'IGNAZIO DANIELA	SINDACO SUPPLENTE Kruso Kapital	Dal 01/01/2023 al 25/04/2023	Approvazione bilancio al 31.12.2025								-		
(II) Compensi da controllate e collegate				180,62		12,50			4,37		197,49		
(III) Totale				1.815,72	101,50	156,60	891,36		104,80		3.069,98		

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

(**) includono flexible benefit (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 informativa e di trasmissione dei dati - Par.1 Obblighi di informativa 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 condirettori 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																	
		Opzioni detenute 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 a dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15= 2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero di 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 di opzioni	Numero di 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

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	1	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 ¹	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	73.483	2022-2025							-		
		Piano 2020		2021-2024	175.483	310,60	1 anno	apr-24	1,77				
		Piano 2019										158.924	286.064
8	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	68,70	1 anno	apr-24	1,77				
		Piano 2019										34.583	62.250
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			99.215								193.507	348.314	

* 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-TER 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	708.077	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)

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 predispone 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;

- 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 riesamina, 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 delle 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 Direzioni 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 (⁶).

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 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.

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	Remunerazione Fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	13	1	11	22
2		Remunerazione fissa complessiva	656.100	1.063.000	2.129.401	3.073.626
3		Di cui in contanti	656.100	979.000	1.825.001	2.613.426
4		(Non applicabile nell'EU)				
EU-4a		di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalente	-	-	-	-
5		di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		di cui : altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'EU)				
7		di cui altre forme	-	84.000	304.400	460.200
8	(Non applicabile nell'EU)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	13	1	11	22
10		Remunerazione variabile complessiva	245.600	891.356	387.544	215.964
11		Di cui in contanti	245.600	580.745	324.844	215.964
12		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	891.355	596.125	-	-	-	866.809	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	616.705	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 REM5

		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 indipendenti	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 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

Report on the remuneration policy and remuneration paid

(Article 123-ter, paragraph 3, of Italian Legislative Decree no. 58 of 24/2/1998)

2025 Remuneration Report of the Banca Sistema Group and overview of the application of the Policies in 2024

drawn up pursuant to Art. 123-ter of Italian Legislative Decree No. 58 of 24 February 1998, as amended and supplemented ("Consolidated Law on Finance"), Art. 84-quater of the regulation adopted by CONSOB resolution no. 11971/1999 as amended ("Issuers' Regulation"), and in compliance with Bank of Italy Circular No. 285 of 17 December 2013 as amended, and the Corporate Governance Code for listed companies

Approved by the Board of Directors on 14 March 2025 and submitted for approval in point 4 of the agenda of the ordinary session of the Shareholders' Meeting to be held on 30 April 2025

SECTION I – 2025 REMUNERATION POLICIES DOCUMENT	3
1.Introduction	3
2.Mission of the Banca Sistema Group and objectives of the Remuneration Policies and relevant events	5
2.1 GENDER-NEUTRAL POLICIES	7
3.Process of formation and review of Remuneration Policies.....	8
4.Key personnel identification and exclusion process.....	12
5.Disclosure requirements	13
6.The structure of remuneration at Group level	13
6.1 GENERAL PRINCIPLES	13
6.2 FIXED COMPONENT	14
6.3 BENEFITS	14
6.4 VARIABLE COMPONENT	15
6.4.1 The Bonus Pool.....	17
6.4.2 Rules governing the bonus payable to “key personnel”	18
6.4.3 Rules governing the bonus payable to personnel other than “key personnel”.....	22
6.5 RATIO OF THE VARIABLE TO FIXED COMPONENTS OF REMUNERATION	22
6.6 SEVERANCE POLICY	23
6.6.1 Golden Parachutes	23
6.6.2 Non-compete agreements.....	25
6.6.3 Retention Bonus	25
6.7 PERSONAL DATA PROTECTION	26
7.Structure of the remuneration of specific categories.....	26
7.1 THE REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS.....	26
7.1.1 Retention Bonus agreements between the Bank and the CEO	27
7.2 THE REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS	27
7.3 THE REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE BANK’S CONTROL DEPARTMENTS, HUMAN CAPITAL AND ORGANISATION DEPARTMENT, AND MANAGER IN CHARGE OF FINANCIAL REPORTING	27
7.4 THE REMUNERATION OF THE DISTRIBUTION NETWORK	28
Annex 1	30
Annex 2	34
Annex 3	40
SECTION II – IMPLEMENTATION OF THE PERSONNEL REMUNERATION AND INCENTIVE POLICIES AND REMUNERATION PAID IN 2024.....	49
TABLES	56

SECTION I – 2025 REMUNERATION POLICIES DOCUMENT

1. Introduction

This First Section (the “**Remuneration Policies Document**” or “**Policies**”) of the “Report on the remuneration policy and remuneration paid”, pursuant to art. 123-ter of Italian Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 (“Consolidated Law on Finance”), was drawn up in accordance, in addition to the mentioned provision of the Consolidated Law on Finance, with Part One, Section IV, Chapter 2 of Bank of Italy Circular No. 285 of 17 December 2013, as subsequently amended and supplemented concerning “Remuneration and incentive policies and practices” (hereinafter “**Circular 285**”) and in compliance with the prescriptions of the Corporate Governance Code for listed companies, approved by the Corporate Governance Committee, promoted by Borsa Italiana S.p.A. in January 2020 and entered into force on 1 January 2021 (the “**Corporate Governance Code**”) and with the guidelines of the European Banking Authority (“**EBA**”) on sound remuneration policies (hereinafter, the “**Guidelines**”, and jointly the “**Provisions**”).

The Provisions on “Transparency of banking and financial transactions and services - Correctness of relations between intermediaries and customers” are also relevant and establish specific principles with reference to remuneration policies and practices for personnel and third parties in the sales network.

The Provisions also implement Directive 2013/36/EU (hereinafter “**CRD**”), insofar as the prescriptions governing remuneration and incentive policies and practices adopted by banks and banking groups are concerned. The Provisions also take into account the guidelines and criteria agreed at international level, including those issued by the EBA and the Financial Stability Board (hereinafter “**FSB**”). The Provisions also consider the Regulatory Technical Standards issued by the European Commission on proposal of the EBA.

In particular, the Provisions set out the specific principles and criteria that banks are required to comply with in order that:

- remuneration systems are correctly established and implemented, also with regard to gender neutrality in application practices;
- any conflicts of interest are effectively dealt with;
- the remuneration system takes due account of current and potential risks, and of each intermediary’s capitalisation and liquidity level;
- the degree of transparency vis-à-vis the market is increased;
- control by the Supervisory Authorities may be strengthened.

The aim of the Provisions is to establish - in the interests of all stakeholders - a remuneration system in keeping with the company’s long-term goals, values and strategies linked to company results that are appropriately adjusted to take into account all associated risks. The system must be consistent with the levels of capital and liquidity required to run the business. Incentive distortions of the type which encourage recipients to breach the provisions or expose the bank and the financial system in general to excessive risks must be avoided at all times. Furthermore, they aim to ensure compliance with the principles of diligence, transparency and fairness in customer relations, to contain legal and reputational

risks, to ensure gender-neutral work environments and remuneration practices and to protect and retain customers.

The Provisions require the parent of a banking group to prepare a remuneration policies document for the entire group, taking into account the characteristics of each group company, ensuring overall consistency, providing implementation guidelines and verifying the proper application of the policies by all companies within the group also to consider – as detailed in Annex 2) "Performance Indicators" – the various levels of achieving the objectives and the consequent impacts on the Group's risk profile and expected capital, liquidity and profitability targets.

This document, prepared by Banca Sistema S.p.A. (hereinafter, "**Banca Sistema**" or the "**Parent**" or the "**Bank**"), is therefore valid for the entire Banking Group (hereinafter, the "Group"), in Italy and abroad, except where expressly specified for some benefit items and in compliance with the tax and administrative rules of the reference country.

Each company of the Group is responsible for ensuring compliance with the Provisions and, in general, with the provisions of law applicable to remuneration policies, and for the due implementation of the guidelines issued by the Parent.

Pursuant to Part One, Title IV, Chapter 2, Section I, paragraph 7, of Circular 285, as most recently updated on 24 November 2021 (37th update), in application of the principle of proportionality, Banca Sistema qualifies as a "*smaller and less complex bank*" as it recognised, in its separate financial statements, assets of less than € 5 billion (calculated as the average of the four years immediately preceding the current financial year) and does not belong to a group with consolidated assets equal to or greater than € 30 billion.

When preparing the Remuneration Policies Document, the previous recommendations of the Bank of Italy addressed to banks to continue to adopt a prudent and far-sighted approach to their remuneration policies have been considered.

The remuneration guidelines issued by the Italian Corporate Governance Committee, promoted by ABI, Ania, Assogestioni, Assonime, Borsa Italiana and Confindustria for 2023 were also taken into account.

Although the provision of investment services and activities by the Bank is limited to only some of them and to a limited extent, the Policies take into account the "Guidelines on certain aspects of the MIFID II remuneration requirements" introduced by the ESMA update on the remuneration of intermediaries providing investment activities or services to retail or professional customers. It should be noted that the Bank does not have an external network of financial advisors and acts solely through its employees when providing investment services and activities.

Lastly, as regards the impact of the policies on the capital situation, the Group's variable remuneration structure is strictly linked to the Bank maintaining its capital levels and, in particular: the use of a specific gate ensures compliance with the Risk Appetite Framework (RAF) of the Bank, preventing the payment of the Bonus Pool in the event of a deterioration of TCR below the first level of the annual RAF; specific mechanisms are envisaged for the reduction (if required) of the deferred amount through "malus".

2. Mission of the Banca Sistema Group and objectives of the Remuneration Policies and relevant events

Banca Sistema has adopted a specific business model whereby its mission is to become the leading independent operator in the field of "Specialty Finance". Its growth strategy focuses on leveraging the development of the expertise and capabilities of its resources and on respecting and protecting customer relations over the long term, given that customer satisfaction is a primary objective.

Bearing in mind the aforementioned mission, the Provisions and the Guidelines, the Group's chosen remuneration strategy pursues the following goals:

- to direct the efforts of executive directors and employees towards the priorities and objectives established at Bank and Group level, supporting the creation of value over the medium and long term;
- to attract and retain highly qualified personnel, also through external remuneration competitiveness;
- to motivate personnel, by recognising merit and encouraging the development of professional skills;
- to develop and improve the quality of the services provided to customers, avoiding marketing products that are not suitable to the needs and characteristics of the individual customer;
- to ensure sound and prudent management of the Bank and its risk profile, containing legal and reputational risks;
- ensure the overall achievement of sustainability objectives that take into account, among other things, environmental, social and governance (ESG) factors;
- to ensure remuneration fairness – also with respect to gender neutrality – rewarding individual employees for their contribution, the responsibilities given and their specific working conditions;
- to ensure conduct that is consistent with the Code of Ethics of the Group (hereinafter the "**Code of Ethics**"), the Group's internal regulations and the legislative and regulatory provisions applicable to Banca Sistema and the Group.

The Group applies the following employment contracts to the employees of the Bank and its Subsidiaries:

- the "National Collective Bargaining Agreement for the Banking sector for Middle Managers and Personnel of Banks, Financial Companies and Associated Companies", for White-Collar Employees and Middle Managers;
- the "National Collective Bargaining Agreement for Senior Managers of Banks, Financial Companies and Associated Companies" for Senior Managers;
- the "National Collective Bargaining Agreement for Employees of Distribution and Service Companies" (only for the Subsidiary that does not perform banking activities and is not part of the Banking Group);

as negotiated and signed by the representatives of the employers and employees, throughout the period of their respective validity.

In these agreements, there are specific representations regarding the main areas of professional responsibility, knowledge and competencies and any involvement in decision-making processes and in the coordination of other resources based on which the Group applies specific and proportionate category and remuneration levels.

On 23 November 2023, employers and the trade unions signed the renewal of the National Collective Labour Agreement for Middle Managers and Personnel of the Banking sector, whose agreed economic increases will be paid to the covered employees in tranches until 2026.

In this context, based on an assessment of the scope of the increases for the Group's employees, the practices of its competitors and the Group's overall remuneration positioning, the Bank's Board of Directors decided by resolution of 15 December 2023 to absorb the increases of the new CCNL in any *ad personam* remuneration (A.P.), in addition to the contractual salary scales, previously granted individually as a result of the annual remuneration reviews, and to defer future analysis and evaluation of possible targeted remuneration measures.

The Group's remuneration strategy also takes account of the RAF (Risk Appetite Framework) adopted by the Bank, which includes specific performance indicators that take account of risk appetite.

The Bank observes the prohibition of not providing for any form of employee remuneration or incentives (e.g. payments or other benefits) using special purpose vehicles, instruments or means that do not conform to the Provisions, also in regard to any foreign branches or offices (regardless of where they are located). Therefore, remuneration is paid exclusively and directly by the Bank.

On the basis of specific agreements, the Bank requires its personnel not to avail themselves, also via third parties, of personal hedging strategies or insurance on remuneration or other elements that could undermine or affect the risk alignment effects embedded in remuneration arrangements. In order to ensure compliance with the foregoing, the control departments conduct sample checks on securities custody and administration deposits held with the Bank by "key personnel" (as defined in paragraph 4 below). The Bank requires, in any case, that "key personnel" inform the Bank, on the basis of the aforementioned individual agreements, of the existence or opening of custody and administration accounts with other intermediaries. These agreements shall be drawn up by the Human Capital and Organisation Department, and expressly accepted by each person belonging to the category of "Key Personnel". Failure to expressly accept said specific agreements shall result in the individual employee in question being excluded from the provisions and benefits of these Policies.

In order to prevent any avoidance of the Policies, the Bank, in establishing and implementing them, shall take due account of any transactions carried out independently, either directly or indirectly, by personnel, on the shares, or on any financial instruments with the Bank's shares underlying them, including:

- transactions on derivatives with the shares, or in general the deferred part of variable remuneration, underlying them;
- securities lending transactions concerning the shares.

In any case, the Bank requires "key personnel" to report any financial transactions and investments that come within the aforementioned categories, and it shall take account of such in order to adjust the Policies, in particular with regard to the risk alignment mechanisms and to the Bank's financial position and results of operations (e.g. duration of the deferral period, malus and claw-back mechanisms, etc.).

Following the Bank of Italy inspection initiated in July 2024, the Supervisory Authority has instructed that the Banca Sistema Group, until further review by the Bank of Italy, also based on the feedback that will be provided by the Bank, refrain from resolving or taking the following actions: i) the distribution of profits generated from the current 2024 financial year or other elements of equity; ii) the payment of the variable component of remuneration for the 2024 financial year and subsequent years.

Therefore, these Remuneration Policies describe the principles, structure, responsibilities, roles and rules for the application of the various remuneration instruments, including variables, without these contents constituting any obligation to pay or to make payment until the aforementioned review of the Company's situation by the Supervisory Board.

In light of the developments in the regulatory framework, of the context in which the Group operates, and of the objectives for sustainable growth over the long term, this document provides for the following main updates with respect to the previous version of 2024:

- updating of the identification of "key personnel", always through the adoption of the criteria established in the update of the EBA RTS of June 2020 and the consequent EU Delegated Regulation 2021/923 of 25/03/21, to also include the resources of foreign subsidiaries; in particular, during 2024, the acquisition by Kruso Kapital S.p.A. of a company active in collateralised lending in Portugal, called CEP (Credito Economico Popular), was completed;
- updating of the analyses and assessments conducted by the Remuneration Committee and the Board of Directors regarding the "gender pay gap" previously introduced in the 2022 Remuneration Policies, with specific provisions concerning the gender neutrality of the Bank's remuneration policies and practices;
- updating of the amount of particularly high variable remuneration of Italian high earners, as indicated in the latest EBA report published in April 2024 with reference to 2023 remuneration.
- implementation of an initiative, approved by the relevant corporate bodies in line with the 2024 bonus pool and the associated conditions of access, to support investment by employees in shares of the subsidiary Kruso Kapital, in order to align the interests of employees with those of the Group over time.

The 2024 Policies (Section I of the Report on the remuneration policy and compensation paid: 2024 Remuneration Policy) were approved by the Shareholders' Meeting on 24 April 2024 with a vote in favour of 96.64% of those present and, on that occasion, no questions were asked or comments made.

2.1 Gender-neutral Policies

The Bank adopts remuneration and incentive policies which provide for remuneration based on equity, understood as pay consistency between comparable roles and responsibilities, and the recognition of merit, thus excluding any possible influence on the remuneration package of external factors, such as, for example, gender diversity.

The Bank undertakes to guarantee equal opportunities and treatment, through the use of neutral, objective and inclusive performance assessment criteria, based on the objective and measurable recognition of skills, experience, performance and professional qualities, as provided for by the performance management process and also described by the aforementioned Operational Procedure

regarding flexible bonuses assignable to the Bank Group's employees in order to encourage the full and effective participation of all personnel in the creation of value.

In order to facilitate the application of gender-neutral policies, be able to assess their effectiveness and monitor in a timely manner the application of equality criteria in terms of remuneration with respect for gender neutrality, starting in 2022 the Bank performed a series of analyses and assessments of the remuneration practices applied to the genders represented in the Bank, subdivided into Key Personnel and other personnel, and also subdivided according to levels of office. These analyses have also been updated and revised in the light of external market remuneration comparisons, carried out with the assistance of qualified consultants, by ranking positions and comparing them with similar ones. These additional and more in-depth analyses also showed no significant pay differences between the most and least represented gender.

The Human Capital and Organisation Department periodically updates these analyses - in particular that of the distribution of gender at different contractual levels - in order to provide support to the annual review of fixed remuneration and of employment categories, and when advances are made as a result of any organisational changes implemented.

3. Process of formation and review of Remuneration Policies

The Policies are defined and reviewed in accordance with the process described below, in compliance with the Provisions and with Banca Sistema's Articles of Association, which are in effect consistent with said Provisions.

In consideration of the importance and stability over time of the guidelines and principles which provide the inspirational foundations of the Group's Remuneration Policies (legislation, industry best practices and guidelines defined by the Shareholders' Meeting and the Bank's strategic management Bodies), the Remuneration Policies, as defined in this Document, are analysed, assessed and, when necessary, reviewed at least once a year. Each review is disclosed through the drafting of an ad hoc Document according to the procedure and with the engagement of the relevant bodies and departments, as described in this section.

The following company bodies and departments are involved in establishing the Policies, according to the remits and responsibilities described hereinafter:

The **Board of Directors** (or the "**Board**"):

- formulates and approves the Bank's Policies, submits them to the Shareholders' Meeting, and reviews them at least once a year, and is responsible for their correct implementation;
- approves the results of any procedure for the exclusion of "key personnel" referred to in Paragraph 4 and in Annex 1 to the Policies, and periodically reviews the criteria for such exclusion;
- ensures that the Remuneration Policies are duly documented and accessible within the company, and that personnel are aware of the consequences of any breach of the provisions contained in these Policies; it defines the incentive plan for those persons within the "key personnel" category (see Paragraph 4 below and Annex 1), as well as for all other Group employees;
- also ensures that the Bank's Policies are effectively implemented and that they are consistent with the Bank's overall corporate governance, corporate culture, risk appetite, their actual application with respect to gender neutrality and the specific working conditions, as well as the associated

governance processes, and ensures that the granting, payment and accrual of variable remuneration do not negatively affect the need to maintain a strong capital base;

- analyses, with the support of the Remuneration Committee, the gender neutrality of remuneration policies, verifying the gender pay gap and its evolution over time;
- approves, in compliance with the principles set out in these Policies and in implementing the rules in the Provisions on “Transparency of banking and financial transactions and services”, the criteria for the remuneration of personnel who offer products to customers, interacting with the latter, personnel they report to hierarchically and credit intermediaries, as well as personnel in charge of assessing creditworthiness and personnel responsible for handling complaints; it submits a clear and complete information document concerning the Policies to be adopted, to the Shareholders’ Meeting. The purpose of this information document is to illustrate: the reasons, aims and means of implementation of the Policies; the controls carried out in regard to said Policies; the characteristics of the remuneration system; the consistency of such characteristics with the established guidelines and objectives; compliance with applicable law; the principal information regarding the process of identification of “key personnel” and the corresponding outcomes, including any exclusions (see Paragraph 4 below and Annex 1); any changes to systems and processes that have already been approved; the evolution of the dynamics of remuneration, also compared to the trend within the sector.

The Board of Directors discharges its duties with the support of the following company departments:

- the **Human Capital and Organisation Department**, which coordinates the Policies definition process and contributes to the drawing up of the Policies, providing the required information also in relation to the organisational structure, the remuneration levels and the incentive systems. In particular, the Human Capital and Organisation Department provides its support to the Compliance and Anti-Money Laundering Department in verifying compliance with the regulations. Among other things, it ensures consistency between the Policies and the various human resource management procedures (skills assessment system, organisational, professional and managerial development, HR administration) and the remuneration and incentive systems of the Bank;
- the **Risk and Sustainability Department** is involved in identifying events that could potentially affect the Company’s business, analysing the impact of such events in relation to acceptable levels of risk, and periodically monitoring the effects of implementation of Policies on the Group’s risk profiles. The Risk and Sustainability Department is invited to meetings of the Remuneration Committee to discuss the drawing up, implementation and monitoring of the Policies; in particular, it helps to ensure compliance with the reference framework for measuring risk appetite and with the risk control and management policies defined in the Risk Appetite Framework (RAF), also by establishing risk indicators to be used for (ex ante and ex post) adjustment mechanisms; it also expresses its opinion on the correct use of these mechanisms. Based on the data supplied by the Manager in charge of financial reporting, the Risk and Sustainability Department performs the necessary controls and checks concerning the achievement of the corporate access conditions and criteria and the consequent establishment of the “bonus pool” (as defined below) and the performance indicators, and highlights any possible impacts which these factors may have on the conduct of employees and/or in terms of the riskiness of the activities undertaken;

- the **Compliance and Anti-Money Laundering Department**, which verifies ex ante the compliance of the Policies and checks, on an annual basis, that the remuneration policies are consistent with the applicable legal framework and the internal policies, including the Group's Code of Ethics so as to take into account legal and reputational risks present, in particular, in relations with customers. The Compliance and Anti-Money Laundering Department informs the Board of Directors of any findings with a specific assessment on the compliance of the Policies with the regulatory framework in order that due account may be taken of such assessment by the Board when approving and assessing the Policies;
- the **Internal Audit Department**, which assesses, among other things, at least yearly, whether the remuneration practices are consistent with the approved policies and with the current provisions of law. The outcome of the assessment, brought to the attention of the Board of Directors, is submitted to the Shareholders' Meeting;
- the **Finance Department**, which verifies the compliance of the Policies with the Bank's medium and long term objectives and strategies, so as to ensure financial sustainability over the medium to long term through the definition of the final level of the "gate" parameters and access criteria to define the bonus pool payable for each financial year.
- the **Manager in charge of financial reporting**, who verifies the compliance and consistency of the Policies with accounting and company documents, and in particular their accuracy with respect to the approved accounting entries. The Manager in charge of financial reporting confirms the level of satisfaction of the corporate access conditions and criteria, as defined in this Document, and sends them to the Risk and Sustainability Department for the relevant controls and checks and to the Human Capital and Organisation Department for the application of the Policies for the year and for the assessment of any "malus" condition relating to deferred portions from previous years, and the level of achievement of the targets assigned.

The **Remuneration Committee** assists the Board of Directors in reviewing the Policies to be submitted to the Shareholders' Meeting, with support also from the previously specified company departments, and has the following responsibilities:

- to make proposals on the remuneration paid to "key personnel" and evaluate the overall application of the Policies for the remaining personnel as well;
- to provide advice in determining the remuneration criteria for "key personnel";
- to offer its opinion, also on the basis of the information received from the relevant company departments, regarding the outcome of the process of identification of "key personnel", including any exclusions pursuant to paragraph 4 and to Annex 1 of the Policies;
- to support the Board of Directors in monitoring gender neutrality in the application of remuneration policies; in this activity it is in turn supported by the Human Capital and Organisation Department and by specialist external consultants;
- to carefully monitor due application of the rules on the remuneration of the managers in charge of the corporate control departments, in close coordination with the Board of Statutory Auditors;
- to prepare the documentation to be submitted to the body tasked with the strategic supervision of the related decisions;

- to cooperate with the other committees within the Board of Directors, in particular with the Internal Control and Risk Management Committee;
- to ensure that all appointed departments are involved in the process of preparing and monitoring the Policies;
- to provide input, based also on the information received from the corporate departments concerned, on the achievement of the performance targets to which the incentive plans are subject and to verify the other requirements for payment of the remuneration;
- to assess the need to make ex-post adjustments to the variable remuneration (malus and claw-back) and to submit proposals in this respect to the Board of Directors;
- to provide adequate feedback on the activities carried out to the corporate bodies, including the Shareholders' Meeting, checking the adequacy of the information to be provided to shareholders in relation to the Policies, particularly concerning any proposals to exceed the variable-fixed remuneration ratio of 1:1;
- to make proposals to the Board of Directors concerning the use of external experts specialised in Remuneration and Incentive Policies;
- to check that the existing remuneration policy is up-to-date, and to propose any required amendments.

In order to perform its duties effectively and responsibly, the Remuneration Committee is given access to all data and information associated with the Board of Directors' decision-making process in relation to the preparation, implementation, monitoring and review of the Policies. The Committee is also provided with the necessary resources and has unconditional access to all information and data produced by the control departments; it interacts with said control departments and with other relevant departments (e.g. the Human Capital and Organisation, Legal Affairs and Finance Departments), whose resources may be asked to attend the Committee's meetings.

The Remuneration Committee adopts specific measures and practices to evaluate any external consultants that may be necessary for identifying and managing conflicts of interest, which are described in the Internal Regulation on the operation of the Committee.

The **Internal Control and Risk Management Committee** ascertains that the incentives underlying Banca Sistema's remuneration and incentive system are consistent with the RAF, notwithstanding the powers of the Remuneration Committee, checking, in the absence of the Director responsible for the Internal Control and Risk Management System, that the remuneration of the Head of the Internal Audit Department and of the Head of the Compliance and Anti-Money Laundering Department is defined consistently with the Company's policies.

The **Shareholders' Meeting** approves:

- the Policies applicable to Group employees and "key personnel";
- any remuneration plans based on financial instruments (for example, stock option and stock grant plans);
- the criteria for determining any compensation to be paid in the event of early termination of employment or early exit from office, including the limits upon such compensation in terms of the

number of years of fixed remuneration and the maximum amount resulting from application of such criteria (so-called golden parachute) ⁽¹⁾.

On approving the Policies, the Shareholders' Meeting also resolves on any proposal to cap the ratio between the variable and fixed remuneration paid to individual staff members at more than 1:1, but not in excess of the maximum limit of 2:1⁽²⁾.

For the current year, only with reference to the Chief Executive Officer and General Manager, a maximum limit of 2:1 on the ratio between variable and fixed remuneration is envisaged. Therefore, for the remaining personnel the general limit of 1:1 is envisaged, without prejudice to what is specified below with reference to certain specific categories of personnel (see Chapter 7.3).

The Group companies are also given the opportunity to cap the ratio between the variable and fixed remuneration paid to individual employees at more than 1:1, but not in excess of the maximum limit of 2:1. In this regard, being a Group, the Shareholders' Meeting empowered to decide on the proposal to set a ratio of more than 1:1 is that of the Group company in which the personnel to whom the decision refers are employed. Banca Sistema may vote in favour of the proposal to increase the limit submitted for approval to the Shareholders' Meeting of a Group company.

The Shareholders' Meeting is informed of the fact that the cap on the ratio between variable and fixed remuneration includes any amounts payable as discretionary pension benefits, in anticipation of or as a result of the early termination of employment, or early exit from office (so-called golden parachutes) according to the methods and limits laid down by the applicable Supervisory Provisions.

The **Board of Statutory Auditors** has an advisory function and monitors the proper application of the remuneration policies based on the provisions and regulations in force at the time.

Banca Sistema's control departments, together with those of the Group companies, cooperate and exchange all relevant information.

The Policies are reviewed at least annually, and the associated activities and any amendments which are proposed, approved and implemented thereof are documented in written reports or in the minutes of the related meetings.

4. Key personnel identification and exclusion process

The process of identifying "key personnel" (employees whose professional activity has or may have a material impact on the Group's risk profile) takes into account the provisions of the Commission Delegated Regulation (EU) of 25 March 2021 which incorporated the new Regulatory Technical Standards ("RTS") published by the EBA in June 2020, together with any further criteria established by the Bank and set out in Annex 1.

"Key personnel" are identified at least once a year by the Bank's Board of Directors, and at the time of any change to the organisational structure, based on a structured self-assessment process which sees

¹ Currently, the Bank has acknowledged the resolution of the Shareholders' Meeting of 30 April 2021 which establishes, in the event the term of office of the Board of Directors ends prematurely as a result of any extraordinary transaction on the Bank's capital, that all Directors shall automatically receive, for two years, the remuneration approved for the same in the same Shareholders' Meeting as referred to in item 4 of the respective Agenda (for the CEO/GM the remuneration is added to the annual fixed and variable remuneration as well as to the benefits).

² The resolution is voted on with the abstention of those employees who are shareholders in the Bank, if the decision concerns the approval of an increase in the cap on their own remuneration.

the involvement of the Remuneration Committee and the internal control departments, as described in greater detail in Annex 1. This process enables the aforementioned rules and criteria to be applied on the basis of the actual capacity of individual members of personnel to impact the Bank's risk profile.

"Key personnel" are governed by more stringent rules with regard to the structuring of remuneration, in order that remuneration is fully consistent with economic-financial performance, both currently and with a view to the future. This is achieved by taking account of the risks taken and the sustainability over the course of time of the company's performance.

In accordance with the Provisions, the Bank, following the aforementioned identification process, and on the basis of the exclusion process, may consider certain members of personnel identified as above not to be "key personnel" (see Annex 1). With reference to the financial year 2024, the Bank did not activate the prior authorisation process for the exclusion of personnel from the "key personnel" category pursuant to Article 6, paragraph 3 of Delegated Regulation (EU) no. 923/2021.

5. Disclosure requirements

The Bank publishes on its website the information referred to in Article 450 of the CRR, according to the templates and instructions identified in Implementing Regulation (EU) no. 637 of 15 March 2021.

6. The structure of remuneration at Group level

6.1 General Principles

Pursuant to Part I, Title IV, Chapter 2, Section I, Paragraph 3, of Circular 285:

- i) remuneration shall mean: "any payment or benefit, including any additional items (allowances), provided directly or indirectly to personnel in the form of cash, financial instruments or services, or fringe benefits, for the work or professional services they provide to the Bank or to other companies of the banking group or to third parties in the sales network. Marginal payments or benefits granted to personnel on a non-discretionary basis, which come within a general policy of the Bank and do not have any effect in terms of incentives to take or manage risks, may not be included";*
- ii) fixed remuneration shall mean: "remuneration of a stable, irrevocable nature calculated and paid on the basis of pre-established, non-discretionary criteria - such as, in particular, the levels of professional experience and responsibility - that do not create incentives to the taking of risks and do not depend on the Bank's performance";*
- iii) variable remuneration shall mean: "(i) any remuneration that is granted and paid subject to performance, however measured (income-based targets, volume targets, etc.) or that is conditional on other parameters (e.g. seniority of service), excluding severance pay paid pursuant to employment laws, and indemnity in lieu of notice, where their amount is determined in accordance with, and within the limits set by, the provisions of law; (ii) discretionary pension benefits and compensation agreements stipulated by the Bank and personnel in anticipation of, or as a result of, early termination of employment or early exit from office, regardless of the entitlement to, the legal qualification of, and the financial grounds for, payment of this remuneration. These amounts include those granted in relation to non-compete agreements, or within the context of an agreement for the settlement of an existing or potential dispute, regardless of where such agreement is reached; (iii) carried interest, as classified by the provisions on remuneration and incentive policies and practices within the asset management sector, in implementation of Directives 2009/65/EC*

(UCITS) and 2011/61/EU (AIFMD); (iv) any other form of remuneration that is not clearly classifiable as fixed remuneration”.

In light of the preceding definitions, the remuneration paid to the Group’s personnel includes a fixed component, which is paid to all employees, a “benefit” component, and a variable component that is paid to the “key personnel” (without prejudice to the exceptions indicated by this Remuneration Policies Document), that may be applied to other employees of the Bank in line with the guidelines and principles of these Policies and in compliance with the applicable law.

The ratio between the variable and fixed components of remuneration is duly balanced, accurately calculated and carefully assessed in relation to the characteristics of Banca Sistema and of the various categories of personnel, particularly that of “key personnel” (for further information on the ratio between the variable and fixed components of remuneration, see paragraph 6.5 of the Policies).

With regard to the credit intermediaries that the Bank may use to distribute its products, reference is made to the specific provisions set out below (see Chapter 7.4).

The remuneration paid to the Group's employees consists of the components described below.

6.2 Fixed component

The fixed component of remuneration:

- is based on employee’s technical, professional and managerial skills and the responsibilities assigned to that employee, and is monitored constantly and reviewed annually to ensure fairness, both internally and externally with respect to the rest of the sector and as regards gender neutrality, taking also into account any assessments conducted by external consultants appointed by the Parent. The Bank adopts (i) the National Collective Bargaining Agreement for Employees of Distribution and Service Companies (CCNL) applicable to Middle Managers and Personnel of Banks, Financial Companies and Associated Companies; (ii) the National Collective Bargaining Agreement for Senior Managers of Banks, Financial Companies and Associated Companies; and in the sole case of the subsidiary that does not conduct financial business, the National Collective Bargaining Agreement for Employees of Distribution and Service Companies;
- is based on the principle of sustainability, to a degree that allows the variable component to be substantially reduced – and in extreme cases, to be reduced to zero – in relation to the results actually achieved.
- can be supplemented with "allowances" paid periodically, linked to the role and adapted to the specific responsibilities (e.g. office allowance for the Heads of the Control Functions, valuation allowance for the expert collateral appraisers, cash allowance, etc.). These allowances are not a continuous and recurring component of the remuneration, nor are they linked to economic and capital parameters or objectives of the bank or the recipient.

6.3 Benefits

The corporate bodies and employees receive certain non-monetary benefits - the definition and assignment of which takes place on the basis of company plans, policies and rules that require compliance with sustainability parameters connected to the Bank’s general medium/long-term performance – which may be assigned provided that the Group reports positive gross annual earnings at consolidated level.

The nature of such benefits shall depend on the employee's role and seniority within the company and be gender-neutral, and they mainly consist in medical insurance, company cars and the Flexible Benefits Plan.

The benefits expected to be granted in 2025 can be summarised as follows:

- medical insurance for all employees and for the members of the Group's Board of Directors;
- medical check-up for the Managers and for the members of the Group's Board of Directors;
- company cars for senior managers and for sales and business development staff;
- supplementary pension and life, disability and accident insurance policies for senior managers;
- favourable conditions for access to the Bank's products to support the financial needs of employees and their families (in particular to meet the housing needs of all Personnel);
- Flexible Benefits Plan for all Personnel to support employees and their families in connection with caring for family members, social and cultural activities, public transport and education/schooling costs for their children, in accordance with the limits and conditions set out in the specific applicable Regulation, and in accordance with the applicable provisions of tax law.
- digital medical assistance service that provides qualified health support to director employees and their families anytime, anywhere via apps and the web.

With regard to the Flexible Benefits, the Board of Directors at its meeting of 15 December 2023 planned and approved the Flexible Benefits Plan for the two-year period 2024-2025, which thus continues to apply. Specifically, in order to encourage working on site and to support the increased costs of daily commuting, an additional amount of welfare credit was provided to employees who only work on site. Finally, to support the expenses of employees' families with dependent children, the additional contribution will continue in 2025 for each child under the age of 25 on 31 December 2024.

6.4 Variable component

The variable component of remuneration (hereinafter also referred to as the "**Bonus**"):

- is established for all of the Bank's Personnel in line with the level of responsibility each of them is assigned;
- is based on performance indicators measured net of risks and consistently with the measures used for management purposes by the Risk Department (the so-called ex ante risk adjustment);
- is calculated on the basis of objective parameters regarding the mainly quantitative targets set and reported at the end of the financial period;
- is subject to the achievement of specific performance targets both at bank and personal level, as per Annex 2 to this Remuneration Policy Document.

In order to ensure the financial sustainability of the Bonus, and to guarantee the Bank's ability to maintain a sufficient level of capital, the overall value of the Bonuses assigned and paid to employees and "key personnel" cannot exceed the total value of the Bonus Pool, as defined in paragraph 6.4.1. If it is necessary to increase the level of capital, the bonus pool, as described below, is reduced and/or ex-post adjustment mechanisms are applied.

The variable component is also subject, on the basis of specific agreements, to ex-post adjustment mechanisms (malus as per point 6.4.2.2 and claw-back as per point 6.4.2.3 below) capable of reflecting performance and capital levels net of the risks actually taken or incurred. Pursuant to the aforesaid provisions, the Company, without prejudice to the right to greater damages, following disbursement of the Bonus accrued, and in accordance with the applicable terms and conditions, may request the refund of the Bonus paid, regardless of whether the beneficiary's employment is still on-going or has been terminated.

On 19 July 2024, the Bank's Board of Directors approved the update of the Operational Procedure regarding flexible bonuses assignable to the Banking Group's employees, following the opinion of the Remuneration Committee, applicable to the variable incentive for the 2024 financial year. This Operational Procedure, which was issued for the first time in 2022, has been progressively refined over time, also on the basis of the experience gained and following the progressive extension of its application.

The system for calculating the aggregate bonus pool and the assignable individual bonuses successfully applied over the last three years aims to: (i) calculate the entity of the assigned bonus pool on the basis of results achieved, (ii) guarantee the correlation between individual performance and the economic rewards that each individual material risk taker (hereinafter "MRT") can obtain in the form of variable annual remuneration and, (iii) render the variable component of remuneration foreseeable ex ante, and link it to objective, risk-adjusted performance criteria. Therefore specific ex ante relations have been established between business target results on the one hand, and the distributable bonus pool and the individual bonuses assignable to individual MRTs, on the other. The system for calculating bonuses will be applied on an experimental basis and progressively extended in order to gradually verify its sustainability and overall stability, and to evaluate the introduction of specific bonuses for achieving specific results, always in line with the bonus pool available for distribution.

The target business objectives assigned at Group, Division and MRT level are defined within the scope of the annual budget approved by the Board of Directors on the basis of defined macroeconomic, market and regulatory assumptions. In the event of occurrence of any unforeseen events or exogenous circumstances leading to significant changes in these assumptions that are objectively verifiable, the Board of Directors, in order to ensure a fair calibration of the objectives, may evaluate, at the time of verifying the results and subject to the opinion of the Remuneration Committee and of the Internal Control and Risk Management Committee for any issues pertaining to relations with related parties, appropriate and weighted adjustments to be made to the assigned objectives (e.g. definition of the objective, target levels, percent weights, etc.), in compliance with a prudent approach and the maximum payable bonus pool amount.

The Group reserves the right to evaluate the introduction of medium and long term variable remuneration plans (LTI), as already implemented for the subsidiary Kruso Kapital on the occasion of the EGM listing on the Italian Stock Exchange on 24 January 2024 (the Premium Plan is attached), in order to strengthen the alignment of medium and long term interests between shareholders and management and the achievement of objectives whose nature and scope exceed the short term horizon, in particular by stimulating the overall and sustainable growth of the Group's value. Proposals for LTI Plans, their viability from an economic and capital perspective, their characteristics and their consistency with the guidelines and principles set out in this Policy must be reviewed and approved by the relevant corporate bodies on a case-by-case basis. The effectiveness of the LTI Plan is always, and in any case, subject to approval by the Shareholders' Meeting of the Bank.

A pilot initiative was launched and concluded on 31 December 2024, in connection with employees' purchase of Kruso Kapital S.p.A. shares, with a retention period of 12 or 18 months from the time of purchase. Specifically, the initiative provided that employees who purchased a minimum lot of Kruso Kapital shares by 31 December 2024, and held them in their Securities Account with the Bank for a period of 12 or 18 months, would be eligible for reimbursement of a portion of the purchase price. The reimbursement was proportional to the retention period, amounting to 10% for maintaining the minimum lot (900 shares) for at least 12 months, with an additional 10% granted for holding the same lot for an additional six months. The reimbursement will be considered variable remuneration and will be made, subject to the procedures of the Bank of Italy referred to in paragraph 2, within the framework of the procedures and assessments established by the Remuneration Policies for the payment and distribution of the bonus pool. In particular, it is subject to meeting the defined gate requirements and the Group's minimum profitability thresholds, as detailed in the annual financial statements, as well as the usual approval of the Shareholders' Meeting on the matter.

As already described in paragraph 2, the Supervisory Authority has instructed that the Banca Sistema Group, until further review by the Bank of Italy, also based on the feedback that will be provided by the Bank, refrain from resolving or taking the following actions: i) the distribution of profits generated from the current 2024 financial year or other elements of equity; ii) the payment of the variable component of remuneration for the 2024 financial year and subsequent years. Until a favourable review of the aforementioned provisions is completed, the Group will refrain from initiating the setup and issuance of any form of variable incentives. Likewise, any resolutions regarding the disbursement of incentives under medium- and long-term variable remuneration plans and the reimbursement of portions of the purchase price of Kruso Kapital S.p.A. shares remain suspended.

6.4.1 The Bonus Pool

Banca Sistema has defined a structured funding process for the variable component of remuneration, as defined in paragraph 6.4, in order to ensure its sustainability on a capital and financial level.

The so-called "Bonus Pool" represents part of the consolidated personnel expense, which is approved by the Bank's competent management bodies at the end of the budgeting process for the relevant year. This component, planned by cost centre (Division/Corporate Centre/Group) and including social security contributions as required by applicable law, is measured by means of the so-called "*funding curve*" against the achievement of the income results set in the budget, and it can decrease or increase, within the limit of predefined thresholds, according to the actual degree of achievement of those results and with a minimum level achieved equal to 80% of the Group's gross profit (excluding the bonus pool).

Furthermore, consistently with the principle of financial sustainability, the Bonus Pool budgeted for each Division is then adjusted, as final balance, according to the actual result achieved by the same Division against the budget, in addition to a specific weighting linked to the actual achievement of the result attained by the Group.

The actual availability of the Bonus Pool is in any case conditional, in the calculation of the final balance, upon prior compliance with the capital and liquidity requirements consistent with the RAF ("gates"), in particular, joint compliance - at the end of the relevant year - with the first-level threshold, as defined in the RAF, for the TCR and LCR.

Failure to meet even one of the aforementioned parameters will result in the Bonus Pool not being activated and consequently no bonus will be allocated.

Verification of compliance with the gates and the amount of the Bonus Pool actually available falls under the responsibility of the Board of Directors, upon consultation with the competent departments (Finance Department, Risk and Sustainability Department, Manager in charge of financial reporting, Human Capital and Organisation Department), subject to the opinion of the Remuneration Committee.

6.4.2 Rules governing the bonus payable to “key personnel”

As indicated in the Introduction, Banca Sistema, having a four-year average of total assets of less than € 5 billion and not belonging to a group with assets worth more than € 30 billion, is considered to be a “*smaller and less complex bank*”.

Therefore, the Bank shall apply the provisions relating to key personnel subject to percentages and to deferral and retention periods that may be defined in proportion to their characteristics, thereby ensuring a proportional alignment criterion also in relation to the provisions of the Corporate Governance Code, for longer deferral in the case of members of the Board of Directors and key management personnel (they are thus extended to all Key Personnel).

The Bank indicates 25% of average total remuneration of Italian high earners, as shown in the latest EBA report (published in April 2024) and relating to data processed at the end of 2022, as being a particularly high level of variable remuneration ⁽³⁾.

6.4.2.1 Deferral

The variable remuneration for "key personnel" relating to the performance for the year will be paid as follows, after the approval of the financial statements, subject to verification of compliance with the gates and the actual availability of the bonus pool pertaining to the year of accrual of the deferred amounts, as defined in paragraph 6.4.1:

- amounts equal to or lower than € 50,000 of variable remuneration, provided that this does not represent more than one third of the beneficiary's total annual remuneration: entirely up-front and in cash;
- amounts greater than € 50,000 and up to € 456,258 or where the condition referred to in the previous point is not met:
 - o up-front and in cash for 70%;
 - o for the remaining 30%: deferred in the first and second subsequent year, with payment according to the pro-rata criterion equal to 15%;
- for amounts greater than € 456,258:
 - o up-front and in cash for 60%;

³ Pursuant to Title IV, Chapter 2, Section III, Paragraph 2, no. 4: “*Particularly high variable remuneration means the lower of: i) 25 per cent of the average total remuneration of Italian high earners, as indicated in the latest EBA report; and ii) 10 times the average total remuneration of the Bank’s employees. The banks’ remuneration policies shall indicate the level of variable remuneration that they consider to be particularly high, and they shall update this figure at least once every three years*”. An examination of the EBA Report on 2023 figures shows that the amount referred to in point i) above is € 456,258.

- for the remaining 40%: deferred in the first and second subsequent year, with payment according to the pro-rata criterion equal to 20%.

Given the provisions of the Bank of Italy Circular, which allow banks with assets of less than € 5 billion (as an average based on the figures for the last four years) to neutralise the provisions relating to the disbursement of variable remuneration in financial instruments and to solely apply an "appropriate" deferral period for the annual variable component only, Banca Sistema intends to make use of this simplification provision and apply the abovementioned cash payment schemes for the payment of variable remuneration starting from 2022 (without prejudice to any regulatory updates and/or the reaching of the size thresholds indicated by Circular no. 285).

The foregoing is without prejudice to the allocation of up-front and deferred portions in shares relating to past years in accordance with the rules set out in the relevant Policies of the same years. In order to be able to fulfil these obligations, the Shareholders' Meeting convened on 24 April 2024, resolved to request authorisation to repurchase a maximum of 50,000 treasury shares for an amount of no more than € 90,000. This request was withdrawn on 23 January 2025, in agreement with the Bank of Italy, in view of the content of the communication of 20 December 2024 entitled "Banca Sistema Group - Situation of the Company".

Given the particular liquidity condition of the Bank's shares and to prevent as much as possible the sale of shares held by the beneficiaries of the incentive systems from affecting the performance of the shares as well as in order to meet the tax requirements to be fulfilled by the individual beneficiaries - also in consideration of the changes in cash flows arising from the new cash deferral rules applied starting from the possible incentive remuneration for the year 2022 - the Bank specifies that, at the request of the individual beneficiary to be sent to the Bank before the date of the Board of Directors meeting called to approve the application of the relevant Policies for each year, the same beneficiary may be granted, by crediting his/her individual securities deposit and subject to the approval by the Shareholders' Meeting of the financial statements for that year and of the Report on Remuneration Policies, a number of shares, which will grant the relevant rights but will be unavailable for the subsequent one-year retention period under the regulations in force from time to time, lower than that previously granted and notified to the individual beneficiary for the sole purpose of settling the corresponding tax calculated and withheld by the Bank as withholding agent.

6.4.2.2 Malus

With a view to allowing the use of suitable ex-post adjustment mechanisms, during the deferral period of variable remuneration, the Bank may reduce or cancel altogether the deferred portion of the remuneration to reflect actual performance throughout the whole two-year period, net of risks assumed or incurred, and/or to take into account the Bank's financial position (understood as the need to recover a TCR at least equal to the first threshold set in the reference RAF) and liquidity position, any unexpected situations/extraordinary events (e.g. new risks, unexpected losses) or the beneficiary's individual conduct.

In this sense, the deferred portions will be effectively paid subject to verification of compliance with the gates defined by the Remuneration Policy for the year of accrual thereof. In the event of failure to meet the gates, the Board of Directors, subject to the opinion of the Remuneration Committee and the Internal Control and Risk Management Committee, will decide to reduce those portions or cancel them altogether.

The amount of the reduction (or cancellation) of the deferred portion of variable remuneration shall be decided by the Bank's Board of Directors, on proposal of the Remuneration Committee and of the Ethics Committee, if applicable. The assessments made are suitably tracked in the resolution minutes.

The amount of the reduction (or cancellation) of the deferred portion of variable remuneration may be applied in the same circumstances in those cases provided for in relation to the claw-back referred to in point 6.4.2.3 below, as well as in the cases of needing to strengthen the Bank's capital arising before the date of accrual of the portions of deferred variable remuneration or for the recovery of sums already disbursed.

Any disciplinary measures applied by the Bank to employees during the deferral period shall be taken into consideration for evaluation purposes, in regard to individual conduct as per this paragraph, in particular conduct implying an impact on the risks actually taken or incurred, or to the following conduct:

- conduct that does not comply with the provisions of law, regulations, Articles of Association or the Bank's Code of Ethics or other codes of conduct that apply to the Bank, which results in a significant loss for the bank or for customers;
- other conduct that does not comply with the provisions of law, regulations, Articles of Association or any codes of ethics or conduct that apply to the Bank, in those cases provided for by the Bank;
- breach of the requirements set out in article 26, or, if the employee is an interested party, the breach of the requirements of article 53, paragraph 4 ff. of the Consolidated Law on Banking or of the requirements associated with remuneration and incentives;
- fraudulent conduct or gross negligence to the detriment of the Bank.

For the purposes of applying the malus mechanisms, the Bank also considers any conduct by the Bank's personnel or credit intermediaries that has caused or contributed to causing significant damage to customers or a violation of the provisions contained in Title VI of the Consolidated Law on Banking or the related implementing provisions.

6.4.2.3 Claw-back

Incentives that have already been granted and/or paid to employees are subject to claw-back (i.e. the incentives granted are no longer paid or those already paid must be refunded) when it is found that the beneficiaries are responsible for or involved in:

- conduct that does not comply with the provisions of law, regulations or Articles of Association that apply to the Bank or with the Code of Ethics adopted by the Bank or other codes of conduct applicable to the Bank, in those cases provided for by the Bank, which result in a significant loss for the Bank or for customers;
- other conduct that does not comply with the provisions of law, regulations or Articles of Association that apply to the Bank or with the Code of Ethics adopted, in those cases provided for by the Bank;
- breach of the requirements set out in article 26, or, if the employee is an interested party, the breach of the requirements of article 53, paragraph 4 ff. of the Consolidated Law on Banking or of the requirements associated with remuneration and incentives;

- fraudulent conduct or gross negligence to the detriment of the Bank;
- conduct that caused or contributed to causing significant damage to customers.

The period of application of the claw-back clauses for "Key personnel" is at least 5 years, and this period shall run from payment of the single (up-front or deferred) portion of variable remuneration.

Upon the occurrence of the aforementioned events, following the adoption of a disciplinary measure, the Bank activates the decision-making process aimed at assessing the reductions to be applied, involving the bodies and departments in charge of defining the remuneration for the individual personnel categories.

6.4.2.4 Specific rules governing the deferred portion of the bonus

The following are the terms and conditions governing relations between the Bank and the beneficiaries of the bonuses upon occurrence of certain specific events.

Dismissal, resignation, consensual termination

If a beneficiary is dismissed by the Bank for any reason or leaves the company due to resignation, but excluding retirement or disability, the beneficiary shall lose the entitlement to receive any deferred portion of the Bonus still outstanding at the date of employment termination, unless otherwise decided on justifiable grounds by the Bank's Board of Directors, on proposal of the Remuneration Committee.

The Group applies to all Employees the "National Collective Bargaining Agreement for the Banking sector for Middle Managers and Personnel of Banks, Financial Companies and Associated Companies", the "National Collective Bargaining Agreement for Senior Managers of Banks, Financial Companies and Associated Companies" and the "National Collective Bargaining Agreement for Employees of Distribution and Service Companies", as negotiated and signed by the representatives of the employers and employees, throughout the period of their respective validity.

These agreements define the various types of applicable employment contracts with specification of their duration (fixed-term or permanent contracts) and the minimum notice required on resignation for the various categories of personnel.

The Group has signed non-competition agreements with certain Key Personnel and other personnel with specific sales and business development positions, pursuant to and for the purposes of Article 2125 of the Italian Civil Code. The relevant amount can be disbursed at a later date, subsequent to the date of termination of employment and to successful checks on compliance with the contents of the agreement signed in the subsequent three-year period. In relation to the aforesaid non-compete undertaking, it has been agreed that for each of the three years following the exit from office, the relevant personnel will receive 25% of the value of the gross annual salary received in the last year of office, including any flexible benefits granted. Therefore, in accordance with the rules established, such payments shall not be included in the calculation of the 1:1 ratio of fixed to variable remuneration.

Any breach of the aforesaid undertaking will entail the application of the penalties defined in the signed agreements.

The variable part of remuneration cannot be paid during the notice period, whether worked or not.

In the case of consensual termination of the employment relationship, Beneficiaries are entitled to the variable remuneration accrued, calculated on a "pro-rata temporis" basis, subject to the level of

achievement of the pre-established individual and company-level performance targets. The payment of the full amount to the beneficiary is approved by the Board of Directors, subject to the opinion of the Remuneration Committee.

Retirement, disability

The rules governing the consensual termination of the employment relationship shall apply if the Beneficiary gains access to old age pension, contribution-based pension or disability pension rights when this results in the termination of the employment relationship.

Death

In the event of the death of the Beneficiary, his/her heirs, at the opening of the succession, shall be entitled to request payment of the bonus (accrued but not distributed) still payable to the Beneficiary in accordance with the applicable terms and conditions.

6.4.3 Rules governing the bonus payable to personnel other than “key personnel”

The variable component of the remuneration payable to personnel other than “key personnel”, established and granted subject to the limits of the Bonus Pool actually available, and subject to verification of the gates, on the basis of the criteria referred to in Paragraph 6.4.1 above, shall be fully paid up-front and in cash.

In order to allocate the bonus, the Bank, following approval of the financial statements, delivers a written communication to the beneficiaries indicating, among other things, the amount paid.

The bonus granted to personnel other than “key personnel” remains subject to the same claw-back mechanisms referred to in paragraph 6.4.2.3. above that apply to the bonus for “key personnel”.

6.5 Ratio of the variable to fixed components of remuneration

The ratio between the fixed and variable components of remuneration is accurately determined and carefully evaluated in relation to the characteristics of the Bank and of the various categories of personnel.

As a rule, the variable component of remuneration may not exceed 100% of the fixed component (ratio of 1:1). However, as permitted under the applicable legislation and in the Bank’s Articles of Association, the Board of Directors may request the Shareholders’ Meeting to grant to one or more “key personnel” positions or uniform categories of personnel a variable remuneration in excess of 100% but not exceeding 200% of the fixed remuneration (ratio of 2:1). This applies only in exceptional cases and the reasons for the proposal to exceed the aforementioned ratio must be clearly stated, with indication also of the current and future implications on the Bank’s ability to continue to comply with all prudential rules.

In detail, the Board of Directors’ proposal to the Shareholders’ Meeting will indicate at least the following information: (i) the departments to which those persons affected by the decision belong and their number, for each department; (ii) the reasons underlying the proposed increase; (iii) the implications, even in a forward-looking perspective, for the Company’s ability to continue to comply with all applicable prudential rules.

The Board of Directors sends the Bank of Italy:

- at least 60 days prior to the date set for the Shareholders' Meeting's decision, the proposal it intends to submit to the Shareholders' Meeting, together with details and proof of the fact that the higher limit(s) for "key personnel" or for certain categories of such, does/do not prejudice compliance with prudential rules, and in particular those rules regarding requirements concerning own funds;
- without delay, and in any case no later than 30 days after the date on which the Shareholders' Meeting resolved to increase the limit, the Shareholders' Meeting's decision complete with details of the approved limit(s) for each category of personnel concerned.

If the Shareholders' Meeting approves the increased limit, then there shall be no need to submit a new resolution to the Shareholders' Meeting in subsequent years, provided that the underlying premises, on the basis of which the increase was decided, nor the personnel to whom it refers or the amount of the limit itself, do not change. In any case, the remuneration policy contains suitable information about the increase in the previously-agreed limit, and about the reasons why it is not subject to a further decision by the Shareholders' Meeting. The Shareholders' Meeting may however decide, at any time, on a reduction of the limit exceeding 1:1, on the basis of the majorities envisaged for the ordinary Shareholders' Meeting. Within five days of the Shareholders' Meeting's decision, the Bank shall inform the Bank of Italy of the decision taken.

Without prejudice to the derogations provided for by applicable law, the calculation of the limit to the variable/fixed remuneration ratio includes:

- retention bonuses in proportion to the annual quotas established for such purpose;
- any long-term incentive plans;
- discretionary pension benefits;
- the agreements stipulated in anticipation of, or as a result of, early termination of employment ("golden parachute" payments), with the exceptions provided for in paragraph 6.6 below.

At present, only the retention bonus remuneration scheme has been assigned, in the forms and manner described in this Document.

6.6 Severance Policy⁴

6.6.1 Golden Parachutes

The Bank may pay individual Group employees, upon termination of employment, additional benefits to what is due pursuant to the provisions of the law in force and of the applicable national and corporate collective bargaining agreements (including severance pay, allowance in lieu of notice, any allowance in lieu of holidays accrued but not taken, etc.).

⁴ The ordinary Shareholders' Meeting of 30 April 2021 resolved, in the event the term of office of the Board of Directors ends prematurely as a result of any extraordinary transaction on the Bank's capital, that all Directors shall automatically receive, for two years, the remuneration approved for the same in the same Shareholders' Meeting as referred to in item 4 of the respective Agenda (for the CEO/GM the remuneration is added to the annual fixed and variable remuneration).

These benefits, governed by the Supervisory Provisions on remuneration ("Severance" or "Golden Parachutes"), may be agreed between the Bank (or other Group companies) and individual employees or collaborators provided that there is an initiative and/or an interest on the part of the Bank in this regard.

Consequently, in the event of voluntary resignation or in any other case in which such payment does not appear to be consistent with the Group's interests, the requirements for the agreement between the parties of such benefits are not met.

The amount deriving from the application of these clauses/agreements may not in any case exceed a maximum of 24 months of fixed remuneration, defined at the time of activation of the agreement, taking into consideration the Group's overall performance, individual performance and the duration of the employment relationship. This amount may not in any case exceed the maximum limit of € 2,150,000.00.

Such maximum limits are inclusive of any amounts allocated under a non-compete agreement.

Consistently with the regulatory provisions, if the related amounts are defined within the limit of one annual fixed remuneration payment, they are not subject to:

- verification of the alignment with the Bank's overall performance, individual performance or duration of the employment relationship;
- the rules relating to the composition of the payment, with particular reference to the deferral, malus and the breakdown between cash and financial instruments.

The "Golden Parachutes" are included in the calculation of the incidence of variable remuneration with respect to the fixed remuneration for the last year of employment or tenure of office, with the exception of:

- amounts agreed and paid on the basis of a non-compete agreement in regard to the portion which for each year of said agreement, does not exceed the most recent annual fixed remuneration;
- amounts agreed and paid within the context of an agreement between the Bank and its personnel for the settlement of an existing or potential dispute, regardless of where such agreement is reached, defined by multiplying 3 months of the overall annual remuneration (gross annual remuneration for the last year plus the amount allocated as flexible benefits and the average of the amounts paid as annual incentive system, whether up-front or deferred in subsequent years, in the previous two years) by the number of years of seniority, or, with reference to the Key Personnel identified within the corporate control departments, 12 months of the overall annual remuneration defined with the same methods, in any case within the maximum amount established by the Shareholders' Meeting.

Any remuneration granted by way of Golden Parachute is usually paid, in cash, within 1 (one) year from termination of employment and/or exit from office or, with reference to any components relating to non-compete agreements, within the time limits defined by the same agreement.

In the event that such remuneration is granted to Key Personnel, the payment, with the exception of any amount granted under a non-compete agreement payable entirely in cash and within the time limits defined in the agreement, shall be made in the same way as the variable remuneration is paid in the relevant year and subject to the capital and liquidity requirements being met in the year of payment.

Calculation and payment methods are adjusted over time based on the evolution of the Bank's characteristics and complexity and taking into account the developments of the applicable regulatory framework.

Any remuneration paid is subject to the same malus and claw-back rules envisaged for variable remuneration.

The rules described above do not apply to the amounts agreed in anticipation of, or as a result of, early termination of employment or exit from office of both Key Personnel and the remaining personnel in the context of non-recurring transactions (e.g. mergers or changes of control) or company reorganisation processes in cases where they are aimed exclusively at containing company costs and rationalising personnel and whose amount does not exceed € 100,000.00.

Likewise, with the exception of compliance with the maximum amount in absolute terms or as a number of monthly payments approved by the Shareholders' Meeting, the rules described above do not apply to voluntary redundancy benefits, including those connected to non-recurring transactions (e.g. mergers or changes of control) or company reorganisation processes, granted to personnel other than key personnel, provided they are aimed exclusively at containing company costs and rationalising personnel and that they favour compliance with supporting measures provided for by law or by national collective bargaining agreements, for all employees, and do not produce ex-ante distortive effects on the conduct of personnel.

Any amounts granted in both cases are subject to claw-back mechanisms in the event of fraudulent conduct or gross negligence to the detriment of the Bank.

6.6.2 Non-compete agreements

With reference to professional roles with particularly relevant characteristics, such that termination of employment may cause risks, the Bank reserves the right to define, on a case-by-case basis, non-competition agreements that provide for the payment of an amount proportional to the duration and extent of the obligation deriving from the same agreement following termination of employment and/or exit from office as described in paragraph 6.4.2.4. Non-competition agreements are currently stipulated with 7 employees, of which 5 are key personnel, and other personnel with particularly important professional roles.

6.6.3 Retention Bonus

As an alternative to non-compete agreements, all the members of the Bank's and/or the Group's key personnel and other employees with professional roles with particularly relevant characteristics may be granted remuneration linked to their seniority within the Group over a medium-long period, and as such, not linked to performance targets (so-called retention bonus). The provisions set out in the relevant regulations as detailed in Bank of Italy Circular no. 285 are applicable to such sums as may be disbursed, in a medium to long-term period by way of stability pact, which represent forms of variable remuneration.

The proposal for non-compete agreements or retention bonuses in favour of key personnel at the Bank or within the Group is submitted to the Remuneration Committee on a preliminary basis, which assesses the reasons, the beneficiaries and the overall pay consistency.

During the course of 2022, in accordance with point 6.6.3 (Retention Bonus) of the 2022 Remuneration Policy and on the basis of the Board of Directors' resolutions passed on 25 November 2022, a total of 29 retention bonus agreements were stipulated to replace the non-competition agreements – subsequently terminated - aimed at the key personnel employed by Bank and/or the Group, together with other personnel possessing particularly significant experience and skills. More specifically, in accordance with the applicable regulatory provisions, said agreements must be:

- based on motivated, documented reasons, which in the Bank's case are rooted in the need to strengthen the retention of key personnel and skills within the context of an increasingly dynamic labour market, particularly following the Covid pandemic,
- connected to a set time period or until a given date; in the case in hand, such events have been identified as including the termination of employment of such personnel when they reach the age of 67, their retirement, death or invalidity, and the completion of any extraordinary transaction on the share capital of the Bank;
- payable only after the conditions mentioned in the preceding point have been met (and thus not before the end of the pre-established period or the occurrence of the event); in fact, the regulations do not permit the payment of a retention bonus to the same person more than once;
- considered as constituting variable remuneration, and thus subject to all of the rules applicable to such based on the Remuneration Policy in force, according to the beneficiary's category (variable/fixed ratio; deferral and nature of pay-out; malus and claw-back clauses, etc.);
- computed, for the purposes of calculating the limit of the variable/fixed ratio, in equal shares for each year of the individual's seniority of service or in a given period of said period (e.g. the first 5/10 years) using the linear pro-rata system, or as a single amount in the year in which the service requirement is met. These conditions were taken into account when drafting the wording of the agreement;
- non-renewable or able to be stipulated more than once in regard to the same member of personnel, except in exceptional or duly justified cases.

6.7 Personal data protection

The employee expressly authorises the Company, through its own representatives, together with all those persons involved in the management and administration of the Policies, to use his/her personal data in accordance with Italian Legislative Decree no. 196 of 30 June 2003, with Regulation (EU) 679/2016 on personal data protection, and with other related provisions of law, for the purposes of the Remuneration Policies.

However, it should be noted that any information relating to application of the Remuneration Policies and the relations between the Company and the individual Beneficiaries, is of a strictly confidential nature and may not be disclosed or transferred to third parties, without prejudice to legal obligations.

7. Structure of the remuneration of specific categories

7.1 The remuneration of the members of the Board of Directors

The remuneration of the members of the Board of Directors is determined by the Shareholders' Meeting, and consists in a fixed annual amount for each Director. Directors are paid a fee of different amounts for the Chairperson of the Board of Directors, the CEO and the Directors, as resolved by the Board of Directors.

With the exception of the Chairperson of the Board of Directors and the CEO, each member of the Board of Directors is paid an additional fixed annual fee for each internal Committee they are members of, plus the reimbursement of documented expenses incurred in relation to their offices.

Furthermore, each member of the Board of Directors receives an attendance fee for each meeting of the Board of Directors he/she attends in person.

The fee paid to the Chairperson of the Board of Directors, proportional to the role assigned, is determined ex ante for a value not exceeding the fixed remuneration received by the CEO.

The CEO receives a fee determined by the Board of Directors. Furthermore, as General Manager, and thus as an employee of the Bank, he/she receives a gross annual remuneration, determined again by the Board of Directors, in addition to the series of benefits for which the Bank's senior managers are eligible, as specified in paragraphs 6.2 and 6.3.

The variable remuneration paid to the CEO is subject to the provisions of paragraph 6.4 and Annex 2 as well as to the rules applying to the Bonus Pool.

No incentive schemes are provided for non-executive directors. Where established, these schemes would not represent a significant part of remuneration. In such case, the financial instruments used to pay the variable component are subject to retention until expiry or termination of the term of office. For the sake of completeness of information, it should be noted that renewals do not constitute a case of expiry of the term of office.

The remuneration due to employees who hold offices as directors in subsidiaries and/or associated companies is included in the remuneration they receive as employees of the Group.

7.1.1 Retention Bonus agreements between the Bank and the CEO

Banca Sistema has signed a non-compete agreement with the CEO, pursuant to and for the purposes of Article 2125 of the Italian Civil Code.

During the course of 2022, in keeping with the resolution adopted by the Board of Directors at its meeting held on 25 November 2022 regarding key personnel as described in point 6.6.3 above concerning the question of Retention Bonuses, the CEO agreed with the proposal to replace the non-compete agreement with a retention bonus scheme and, after the approval by the Ordinary Shareholders' Meeting of the 2023 Remuneration Policies Document - participation also became effective for the portion referring to the emoluments paid to the Chief Executive Officer.

7.2 The remuneration of the members of the Board of Statutory Auditors

The remuneration paid to the members of the Board of Statutory Auditors is of a fixed nature only, and the amount of such remuneration is established by the Shareholders' Meeting at the time of appointment, and is valid for the entire term of office. The remuneration also takes account of the level and trends in remuneration paid (as measured through periodic surveys conducted by independent external consultants with regard to market practices of Banks of a comparable size and complexity), the expertise, professionalism and the commitment effectively needed and required to perform the relevant duties, also on the basis of guidance and insights that may be supplied by the Control Body.

7.3 The remuneration of the members of the Bank's Control Departments, Human Capital and Organisation Department, and Manager in charge of financial reporting

In the case of personnel employed in the Bank's Control Departments and Human Capital and Organisation Department, and of the Manager in charge of financial reporting, the variable component of remuneration is limited, and granting of the bonus is subject to the achievement of targets consistent

with the duties assigned to the departments, in particular with corporate sustainability targets (e.g. cost containment, strengthening of capital, etc.) provided that they do not result in possible conflicts of interest, that are in no way linked to the Bank's financial performance and are independent of the results achieved by those areas under their control.

For key personnel in the Control Departments and in the Human Capital and Organisation Department, and for the Manager in charge of financial reporting, fixed remuneration is commensurate with key responsibilities and with the commitment associated with the role performed. "Department allowances", as defined by the Board of Directors during the approval of the Remuneration Policies Document of the relevant year, are granted on an annual basis to the Parent's Heads of the Control Departments (Internal Audit Department, Risk and Sustainability Department, and Compliance and Anti-Money Laundering Department). This allowance is paid to each employee assigned by the Bank to the role of Head of one of the afore-mentioned Parent departments in relation to the implicit responsibilities associated with the role and therefore, insofar as being closely linked to this role assignment, it shall cease to be paid in the event of assignment to another role also on the Bank's initiative.

The variable component of the remuneration payable to key personnel of control departments may not exceed the limit of 1/3 (one-third) of the fixed component.

The Bank's control departments include the Internal Audit Department, the Risk and Sustainability Department, and the Compliance and Anti-Money Laundering Department.

In the financial year 2023, the aforementioned department allowance was also paid to the Heads of the Control Departments of the subsidiary Kruso Kapital S.p.A. (Internal Audit Department, Risk and Sustainability Department, and Compliance and Anti-Money Laundering Department).

7.4 The remuneration of the distribution network

To distribute its credit products, Banca Sistema also avails itself of the services of credit brokers and financial agents forming an integral part of the Bank's commercial structures (so-called Credit Intermediaries).

The principles governing the remuneration of credit intermediaries are set out in specific contracts (mandates, agreements, etc.) signed separately with each party and are based on the sound and prudent management of the Bank and on the protection of customers' interests.

The remuneration of credit intermediaries may be comprised of the following components:

- the "recurring" component, i.e. the portion of remuneration other than "non-recurring" remuneration, which represents the most stable and ordinary remuneration element;
- the "non-recurring" component, the part of remuneration which has an incentive value.

The "non-recurring" component is comparable to the variable remuneration of personnel; whereas the "recurring" component is comparable to fixed remuneration.

Except for key personnel, the total remuneration of the individual credit intermediary may be entirely "recurring". When it also includes the "non-recurring" component, the criteria for its determination are defined contractually, in compliance with the rules set out in the specific company regulations, and are subject to ex-post adjustment mechanisms, in a similar way to those provided for the Bank's personnel. Granting of the non-recurring component is subject to meeting the implementation criteria defined by

the Board of Directors from time to time in the document entitled "Criteria for applying the Remuneration Policy Document in implementation of the Provisions governing Transparency".

Granting of the non-recurring component, where provided for in the agreements entered into with the specific intermediaries, is linked to factors such as, by way of example, increasing volumes disbursed, overcoming certain product benchmarks, and launching new products. In any case, this component must not lead to incentives for the credit intermediary to pursue its own or the Bank's interests to the detriment of those of customers, as set forth in the Provisions regarding "Transparency of banking and financial transactions and services".

Both the "recurring" and "non-recurring" components may be subject to partial or total reduction mechanisms and/or refund if wilful conduct or gross negligence is ascertained and other conduct as emerging from the complaints received from customers (number, nature, management and resolution).

The rules of this paragraph do not apply to credit intermediaries, not qualifying as key personnel, who have been registered for less than 3 years and have not previously had employment relationships with banks or non-banking financial intermediaries.

However, with regard to financial advisors authorised to make off-premises offers, the Bank does not have an external network of financial advisors and only acts through its own employees to provide investment services and activities. These employees are remunerated in the same way as the Bank's employees. Therefore, the provisions of Part One, Title IV, Chapter 2 Section IV of Circular 285 do not apply.

For persons identified as key personnel, in accordance with the provisions of Annex 1, the remuneration always consists of a "recurring" and a "non-recurring" component. The stricter rules laid down for key personnel, in paragraph 6.4.2, are applied to the "non-recurring" component of remuneration.

Pursuant to Part One, Title IV, Chapter 2, Section IV of Circular 285, the analyses have been carried out in accordance with the procedure for identifying "key personnel" referred to in paragraph 4 of the Policies in relation to agents in financial activities and financial advisors authorised to make off-premises offers. No agent engaged in financial activities or financial advisor authorised to make off-premises offers was found to fall within the category of "key personnel".

Annex 1

KEY PERSONNEL IDENTIFICATION AND EXCLUSION PROCESS

1. "Key personnel" identification process

The process of identification of "key personnel" referred to in paragraph 4 of the Policies, is carried out by the Bank annually and involves various corporate bodies. This process enables all the rules and criteria to be applied on the basis of the actual capacity of individual members of personnel to impact the Bank's and Group's risk profile.

The Human Capital and Organisation Department coordinates the process of identification and exclusion of "key personnel", with the support of the Bank's control departments, and it submits the results of this process to the Board Committees, as identified by paragraph 3 of the Policies.

More specifically, the Human Capital and Organisation Department, bearing in mind the criteria established by the RTS, gathers all the necessary information, including that relating to the personnel of the Group's companies, in order to conduct relevant analyses.

In this context, for the purposes of the assessments conducted to identify key personnel, agents in financial activities and financial advisors authorised to make off-premises offers that the Bank may use to distribute its products are also considered. The assessment of the importance of these persons is supported by economic/quantitative and managerial criteria (e.g. assignment of specific coordination and control roles: "area managers", "divisional managers", etc.).

At the beginning of each year, the Human Capital and Organisation Department then prepares a list of persons who could be classified as "key personnel" (the "**List**"), accompanied by a brief evaluation of the aforementioned criteria, the number of persons identified for the first time, the roles and responsibilities of such personnel, and a comparison with the results of previous evaluations conducted for the previous year, which shall be promptly transmitted to the Risk and Sustainability Department, the Compliance and Anti-Money Laundering Department, the Internal Audit Department, and subsequently, together with any observations, to the Remuneration Committee, in order to collect any amendment proposals forthcoming.

The process of identification of "Key Personnel" conducted by the Bank shall actively involve the Group's companies, which shall provide the necessary information and comply with the instructions received.

Once the opinion of the Remuneration Committee has been received, the Human Capital and Organisation Department proceeds to formalise the proposed List in a single document. The proposed List is then sent by the Remuneration Committee to the Board of Directors to be duly assessed and decided on.

The Bank's Board of Directors:

- approves the List, re-examines it regularly, and approves any derogations;
- is involved in, and constantly monitors, the process.

In this respect, the "key personnel" category includes key management personnel, namely, those persons who have direct or indirect powers and responsibilities over the planning, management and control of

the Bank's business activity. Key management personnel includes the Bank's directors (executive and non-executive).

In accordance with the quantitative and qualitative criteria set out in the RTS, the further criteria described above, and on the basis of an evaluation of the various risk levels regarding the Group's different business activities, a total of 45 persons have been identified for 2024, falling into the following categories:

A. Directors who hold executive offices

- Directors who hold executive offices in the Parent (1 person)⁽⁵⁾

B. Non-executive Directors

- Directors who do not hold executive offices in the Parent (8 persons)
- Directors who do not hold executive offices in the Subsidiaries (6 persons)

C. Managers of key company functions (12 persons in total)

- Factoring Division
- Retail Financing Division
- Central Department - Kruso Kapital S.p.A.
- Credit Department - Factoring Division
- Commercial Department - Factoring Division
- Commercial Department – Retail Financing Division
- Finance Department
- Banking Services Department
- Legal Affairs Department
- Corporate Strategy Department
- Institutional Relations Department
- General Manager – CEP
- Country Manager Spain and Portugal - Banca Sistema Group

D. Managers and other high ranking members of the Control Departments and the Human Capital and Organisation Department, and the Manager in charge of financial reporting (10 persons)

- Internal Audit Department
- Risk and Sustainability Department
- Compliance and Anti-Money Laundering Department

⁽⁵⁾ The CEO also holds the office of General Manager.

- Manager in charge of financial reporting
- Human Capital and Organisation Department
- Human Capital Function - Kruso Kapital S.p.A.
- Internal Audit Department – Kruso Kapital S.p.A.
- Compliance, Anti-Money Laundering and Risk Management Department - Kruso Kapital S.p.A.
- Legal, Compliance & Corporate Affairs - CEP
- Internal Audit - CEP

E. Other "risk takers" (15 persons) - Heads of the following corporate departments:

- Treasury and Structured Finance - Finance Department
- Investor Relations - Finance Department
- Chief of Staff
- Preliminary Credit Assessment – Credit Department of the Factoring Division
- Collection – Credit Department of the Factoring Division
- ICT - Banking Services Department
- Structured Finance - Finance Department
- Credit and After Sales – Retail Financing Division
- Finance – Kruso Kapital S.p.A.
- North Area and Islands - Commercial Factoring Department
- Central South Area - Commercial Factoring Department
- Expert Coordination Function and Bidding, Sales and Trading Desks - Kruso Kapital S.p.A.
- Operations (IT, Organisation, Logistics) - Kruso Kapital S.p.A.
- Finance – CEP
- Business – CEP

2. Exclusion from the category of key personnel

Following the procedure illustrated above, which is conducted also bearing in mind the quantitative criteria set out in the RTS, the Board of Directors, on the proposal of the Remuneration Committee, may decide that certain persons identified by means of the aforesaid quantitative criteria are not to be considered "key personnel" insofar as:

- the member of personnel conducts professional activities and has powers only in an operating/business unit which is not a key structure;

- the professional activities of the member of personnel or personnel category do not have a significant impact on the risk profile of a key operating/business unit.

In such event, following the decision of the Board of Directors taken also on the basis of analyses conducted by the Human Capital and Organisation Department, with the support of the Risk and Sustainability Department, the Compliance Department, the Internal Audit Department and the Remuneration Committee, the Bank will proceed pursuant to and for the purposes of Circular 285, paragraph 6.1 "Key Personnel exclusion procedure".

With regard to the financial year 2025, the Bank has decided not to apply the exclusion procedure for any member of personnel identified as "key personnel". Therefore, this category shall remain as previously mentioned.

Annex 2

PERFORMANCE INDICATORS

This Annex describes the individual and company-level performance indicators to which granting of the variable remuneration ("**Bonus**") is linked, following the definition of the Bonus Pool in accordance with the Bank's Remuneration Policies Document.

The Bank uses these indicators to measure performance and subsequently to calculate individual Bonuses.

With reference to "Key Personnel", the conditions for access (gates), as subsequently defined, are also used as ex-post adjustment mechanisms (so-called malus) for the deferred portions of variable remuneration relating to the incentives of previous years and other medium and long-term incentive plans.

As specified in the Policies, the application of malus mechanisms could result in a reduction, even of a substantial nature, or in the zeroing of the Bonus, particularly in the case where company-level or individual performance is significantly below the set targets.

The total variable remuneration resulting from the individual incentives may not in any case exceed the amount of the Bonus Pool actually available calculated in accordance with the established procedures. If this amount is lower than the amount set in the budget according to the mechanism established in the Policy ("funding curve", paragraph 6.4.1), the bonuses actually paid will be reduced proportionally.

The amount of variable remuneration for key personnel, determined in accordance with the provisions of the Operating Procedure, is approved by the Board of Directors.

1. Access Criteria

The indicators of company-level performance - to which the distribution of the variable component under the Bonus Pool is subject - are as follows:

CONDITION FOR ACCESS - GATES satisfying the access criteria, which are envisaged in the RAF for the reference year, which are equally weighted, defined in the value of the first-level threshold of the **TCR - Total Capital Ratio** and the **Liquidity Coverage Ratio - LCR**.

Failure to meet even one of the aforementioned parameters will prevent access to the Bonus Pool and consequently no bonus will be allocated.

The fulfilment of the aforesaid Conditions for access is assessed by the Board of Directors, with input from the Internal Control and Risk Management Committee and the Remuneration Committee, in accordance with the procedure described in the Policies and with the Operational Procedure regarding flexible bonuses assignable to the Banking Group's employees.

2. Assignable targets

After verifying the satisfaction of the conditions for access, the bonuses will be calculated on the basis of the results actually achieved relative to each target set in the bonus sheet defined for each member of key personnel in the year considered.

In fact, at the beginning of the year, all beneficiaries of the incentive system are assigned specific quantitative and qualitative targets linked to the Group, their Department and Division, with a maximum number of 10 and a minimum number of 5. Each quantitative and qualitative target is assigned a percentage weight generally not less than 5%, indicating its importance, and includes a precise description of the performance standards in terms of methods, timeframes and content so as to enable the accurate appraisal of the results achieved.

These specific objectives are evaluated annually through the performance management process, based on the business results achieved for the quantitative objectives.

The Direct Managers then make their own assessment of the qualitative achievements, incorporating the assessment of the quantitative objectives provided by the Finance Department, in accordance with the Operational Procedure regarding flexible bonuses assignable to the Bank Group's employees.

Examples are given below of some of the indicators used, based on the different roles involved in each category of targets linked to the Bank's performance, the performance of the Department and/or Division and the beneficiary's own managerial and professional activities.

2.1. Targets linked to the Group's performance

The targets set for the assessment of the Group's performance - with an overall weighting of no less than 30% - are linked to the following categories:

- **Profitability of the Group** (determined by means of at least one of the following indicators: consolidated gross earnings at Group level, ROE/RORAC, Cost/Income, Risk profile/RWA, loss rate, etc.);
- **Sustainable Growth of the Group** (determined by means of at least one of the following indicators: total income, market share, ESG targets and climate and environmental risk management targets, increase in the value of the Bank's shares, human capital development, etc.);

2.2. Targets linked to the performance of the Beneficiary's Business structure (Department, Division, Subsidiary)

The targets set for the performance of the Beneficiary's Business structure - having an overall weight of at least 30% - are linked to the following categories:

- **Budget targets for the Directorate/Division and Subsidiary:** these targets are primarily linked to sales volumes, credit disbursement, cost containment/reduction, overall profitability and capitalization, and the risk exposure of individual business areas. They are particularly relevant where measurable quantitative or qualitative parameters exist or where precise performance standards can be defined (e.g., divisional gross profit, cost/income ratio and return on risk-adjusted capital (RORAC) of the division, sales volume achieved versus budget, annual cost funding savings versus budget, containment of indirect costs, containment of personnel costs, reduction of maintenance and management costs, etc.).
- **Managing and reducing risks:** capital and liquidity indicators at Division/Business Line level, loss rate, Risk profile/RWA, again at Division/Business Line and Subsidiary level, projects and actions implemented to reduce risks, NPE ratio, etc.

- **Value creation:** these targets measure the value added of a new product or new service, the correct performance of a company process or its redesign, the growth and enhancement of the Group's technical and human resources (e.g. the contribution of marketing activities to the achievement of the commercial target, revenue from new products, the timely management of complaints, the professional growth of collaborators).
- **Management of operations:** these targets are linked to increasing customer satisfaction, internal and external, and to actions that improve the effectiveness of internal management of operations (e.g. timeliness of reporting adjustments to the budget, number of applications priced/headcount, timeliness in closing Open Issues reported by the control departments, correct and timely performance of management processes linked to the human resources allocated).
- **Increased efficiency:** Considering the contents of the 2024 - 2026 Business Plan, these targets are based on a comparison with the same activities performed in the previous years in connection with increasing the overall performance of the Group (e.g. reducing the percentage of operating errors, increasing the equivalent advertising value, compliance with project completion timelines, reducing the completion time of business processes, implementation of AI, etc.).
- **Management of the technical and human resources allocated:** these targets are linked to the improved management of human resources, for example: the creation of a constructive working environment, the growth of talent and the best allocation and development of professional skills, the dissemination and capitalisation of company knowledge, effectiveness and awareness in the use of company tools and processes, also with a view to minimising costs, the correct and timely performance of the main processes dedicated to human resources (selection, time management, training and development, gender gap management, etc.).

2.3. Targets linked to individual managerial and professional activities

These objectives can be traced back to those already listed for key personnel in senior positions and are related to specific activities or projects of individual competence or for which a transversal effort is made for the remaining personnel.

For certain categories of personnel (e.g. Head of the Treasury Department, sales personnel), specific forms of incentives are provided, which are added to the ordinary bonus if the expected level of performance is achieved.

2.4. ESG Targets

These objectives are related to the key themes underlying ESG (Environmental, Social, and Governance) factors, for which the Group, within the specific competencies of each Division and Department, sets the necessary targets to ensure:

- compliance with the standards required by the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD);
- Implementation of the forecasts set out in the Three-Year Business Plan.

At least one ESG objective must be included, with a weighting of no less than 3%.

2.4. Individual professional managerial competencies

The qualitative and quantitative targets are complemented by an assessment of the professional and managerial skills they possess in terms of technical and organisational work skills, goal orientation,

meeting deadlines, customer relations (internal and external), teamwork and relationship management, and change management. These are in turn broken down into specific constituent and descriptive skills, contained in the "Skills" form in the above-mentioned portal, and according to seven progressively increasing levels of mastery of the skill described (from "inadequate" to "excellent" mastery).

There are 7 overall performance levels:

- 1) INADEQUATE;
- 2) SIGNIFICANT AREAS FOR IMPROVEMENT;
- 3) AREAS FOR IMPROVEMENT;
- 4) ALMOST ADEQUATE;
- 5) ADEQUATE;
- 6) MORE THAN ADEQUATE;
- 7) EXCELLENT.

The assessment of these skills by the Direct Manager determines the overall performance score which each Manager assigns annually to each direct report and records them in the appropriate section of the portal. The overall score, which is based on the level of achievement of the individual and business targets described above, is supplemented with the assessment of:

- the observance and respect of the "values" that underpin the Bank's activity, in compliance with the applicable regulations and the Group's Code of Ethics;
- appropriateness of customer retention and customer relationships;
- professional ability and skills;
- constant dedication to work, cooperation with co-workers and teamwork;
- the ability to find effective and possibly innovative solutions, whilst continuing to pursue the objectives of sound and prudent management of the Bank and its value over the long-term;
- the tendency to take responsibility for decisions and the timely achievement of the identified individual targets;
- the ability to use resources efficiently, to involve and motivate collaborators and make sensible use of delegation to promote growth, also with a focus on building a gender-neutral working environment;
- the containment of legal and reputational risks.

* * * *

3. Targets assigned to the CEO/General Manager

With regard to the CEO/General Manager, any disbursement of the bonus is subject to the achievement of the assigned targets, subject to the conditions for access (gates) being met, having verified the actual availability of the bonus pool in accordance with the provisions of paragraph 6.4.1 of the Remuneration Policy.

The targets of the CEO/General Manager for 2025 are set out below with the respective weightings assigned to each area:

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%	

The targets assigned to the CEO/General Manager are assessed on the basis of the following thresholds:

- **threshold** means achieving at least 80% of the overall score of the sheet
- **overperformance** means achieving more than 120% of the overall score of the sheet

In particular, the bonus will be quantified on the overall achievement of the assigned targets and with the application of linear calculation between one interval and another, in order to ensure the adequate measurement of the results achieved, as follows:

- threshold = 80% of Gross Annual Salary,
- target = 100% of Gross Annual Salary
- overperformance = 120% of Gross Annual Salary.

The Bank's Board of Directors assesses the CEO/General Manager's level of achievement of the targets upon approval of the financial statements relating to each year.

4. Process for defining objectives and performance indicators

The targets described above, and the indicators and weightings described above, are defined by the CEO/General Manager for his/her own direct reports, who, in turn, may apply them to any of their own key personnel direct reports.

Targets linked to the Bank's performance are assigned consistently to all direct reports of the Chief Executive Officer. The targets linked to the performance of the Department/Division are likewise defined by the CEO/General Manager and are assigned to all key personnel of the Department/Division concerned.

For **Subsidiaries**, as part of the Group processes referring to the definition and approval of the budget, the targets for the key personnel of each Legal Entity are defined by the Board of Directors of the Subsidiary as part of the guidelines included in the Remuneration Policies Document approved from time to time by the Parent.

5. Objectives assignable to specific categories of Key Personnel

The **heads of the control departments** have access to the variable incentive system described in these Policies but in such case, the incentive mechanisms are in line with the duties assigned and are not linked to the results achieved by any of the areas controlled by them. Therefore, bonuses linked to financial results are excluded. The objective sheets assigned to the heads of the control functions who report to the Board of Directors (Head of Internal Audit, Head of Compliance & Anti-Money Laundering, and Head of Risk Management) and the assessment of the results achieved are carried out by the Board Committee, with input from the Internal Control and Risk Management Committee and the Remuneration Committee.

For the **Manager in charge of financial reporting and the Head of Human Resources**, the award of the variable component of remuneration is subject to the achievement of company sustainability targets, with prior verification that this will not give rise to any conflicts of interest.

6. Targets set for other employees

For the remaining employees - pursuant to the relevant National Collective Bargaining Agreement and in line with the principles and instruments described in the Policies - the Bank may assign "Business" targets linked to the performance of each employee's Department/Division/Subsidiary (not less than two and with an approximate weight of 20%), as well as individual targets linked to their managerial and professional activity (not less than two) - to be assigned and documented through the "targets" sheet of the tool - and individual performance targets ("performance" sheet of the tool).

Annex 3

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

**Three-Year Reward Plan – Summary of
Essential Clauses**

(The terms and expressions defined in this *term sheet* imparting the plural also include the singular and vice versa)

<p>1. Subject matter of the Plan</p>	<p>This term sheet contains the main terms and conditions of the three-year bonus plan (the "Plan") linked to the listing of the shares (the "Shares") of Kruso Kapital S.p.A. (the "Company") on Euronext Growth Milan (the "Listing"). The Plan is in addition to the incentive systems provided to material risk takers under the group (the "Group") remuneration policies of Banca Sistema S.p.A. ("Banca Sistema").</p> <p>The Plan provides for the assignment to each of the participants (the "Beneficiaries") of the right to receive a gross amount of money (the "Bonus"), depending on the level of achievement of certain performance objectives (the "Targets"), set by the Company, at the end of the three-year vesting period which corresponds to the 2024, 2025 and 2026 financial years (the "Performance Period"), as well as additional terms and conditions set out in the Plan Regulations, which will be subsequently approved by the Board of Directors of the Company (the "Regulations").</p> <p>In particular, at the start of the Plan each Beneficiary will be notified of the amount of the Bonus that he/she may receive upon achieving 100% of the Targets. This amount will be equal to 100% of the gross annual remuneration of each Beneficiary as of 30 June 2023 (the "Target Bonus").</p> <p>The effectiveness of the Plan is subject to the successful listing and, in particular, to the commencement of trading of the Shares on Euronext Growth Milan by 31 July 2024 and to the necessary adjustments to the Group's remuneration policies, approved by the Shareholders' Meeting of Banca Sistema in 2024, to ensure compliance with Banca Sistema's requirements.</p>
---	---

<p>2. Purpose of the Plan</p>	<p>The purpose of the Plan is to encourage the Beneficiaries to pursue the Company's objectives, including the growth of the Company after the Listing, and simultaneously establish a loyalty tool for the latter, by granting the right to receive the Bonus in accordance with the conditions set out in the Regulations.</p> <p>In particular, the Plan is designed to promote the growth of the value of the Company and the full achievement of its strategic objectives following the Listing, and to align the long-term interests of the Beneficiaries with those of the shareholders.</p> <p>The Plan does not prevent persons belonging to the category of material risk takers from also enjoying the benefits provided for in the Banca Sistema Group Remuneration Policies in force from time to time.</p> <p>The Plan will form an integral part of the aforementioned Policies, subject to approval by Shareholders' Meeting of Banca Sistema.</p>
<p>3. Beneficiaries</p>	<p>The Beneficiaries will be identified, including in subsequent periods, from among the key personnel of the Company and its subsidiaries (collectively, the "KK Group"), and other employees with particularly relevant professional skills and/or characteristics, taking into account the strategic relevance of their respective positions within the KK Group.</p>
<p>4. Methods of adherence to the Plan</p>	<p>The Company will send each Beneficiary a copy of the Regulations and a Plan Application Form setting out the Target Bonus for each Beneficiary and the Gates and Targets (as defined below), which must be completed and duly signed by the Beneficiary and returned to the Company within 10 days of receipt under penalty of forfeiture.</p>
<p>5. Characteristics of the Bonus</p>	<p>The right to receive the Bonus is personal to each Beneficiary and may not be transferred to third parties or other Beneficiaries and may only be transferred in case of death as set out in the Regulations.</p> <p>The Bonus, and more generally any benefit derived by the Beneficiaries from the Plan, will not have any effect on indirect remuneration schemes, nor can it be a condition for participation in other and future incentive plans.</p>

<p>6. Accrual and payment of the Bonus</p>	<p>The accrual of the Bonus is subject to the continued employment of the Beneficiary within the Group (the "Relationship") until the end of the Performance Period and to the fulfilment, at the end of the Performance Period, of certain financial conditions of the Company established by the competent bodies of the same in accordance with the remuneration policies of the Group (the "Gates") and to the achievement of the Targets.</p> <p>The Gates that must be reached during the Performance Period are set out below:</p> <ul style="list-style-type: none">• ROTE ("Return on Tangible Equity") \geq 15%• Cost Income < 75%. <p>Gates and Targets may be adjusted if necessary, for example by reclassifying income and expenses as a result of extraordinary transactions or the occurrence of one-off events not foreseen at the time the Plan was prepared.</p> <p>The Targets and their weightings shall be set taking into account at least the following parameters:</p> <ul style="list-style-type: none">(i) adjusted net profit of at least 80% of the target adjusted net profit set for the year 50%;(ii) Target linked to ESG parameters: weight 20%;(iii) Percentage of funding from sources outside the Group at the end of each year of the Performance Period in excess of 35%: weight 30%. <p>The Targets are set out in the Regulations and there are also percentage ranges within which the Targets are considered to have been missed, met or exceeded.</p>
---	--

At the end of each year of the Performance Period, the Board of Directors of the Company will review the level of achievement of the Gates and Targets for that year.

Specifically, the Bonus is determined based on the overall achievement of the assigned Targets, calculated by taking the average of the sum of the level of achievement of the Targets in each year of the Performance Period, according to their respective weight.

The actual amount of the Bonus earned will be calculated by applying the percentage of Target achievement, as determined above, to the Target Bonus.

It is understood that:

- (i) if even a single Gate is not achieved in any year of the Performance Period, the level of achievement of the Targets for that year will be deemed to be 0%;
- (ii) if the level of achievement of any Target in any year of the Performance Period is less than 80%, the level of achievement of the Target for that year will be deemed to be 0%;
- (iii) if the average level of Target achievement at the end of the Performance Period is below 80%, the bonus will not have been earned;
- (iv) if the average level of Target achievement at the end of the Performance Period is above 120%, the Targets will be deemed to have been achieved at a level of 120%.

At the bottom of this term sheet, an example of the Targets reconciliation and calculation of the actual Bonus earned is provided, assuming that the Gates have been achieved in each year of the Performance Period.

The Bonus earned by the Beneficiaries based on the level of achievement of the Targets will be disbursed by the Company:

- (i) for an amount equal to 40% of the Bonus earned, with payment due in the first month following the approval of the 2026 financial statements ("**2027 Tranche or 1st tranche**");
- (ii) for an amount equal to 40% of the Bonus earned, with payment due in the first month following the approval of the 2027 financial statements ("**2028 Tranche or 2nd tranche**");

(iii) for the remaining 20% of the Bonus earned, with payment due in the first month following the approval of the 2028 financial statements ("**2029 Tranche or 3rd tranche**"); each of the 2027 Tranche or 1st tranche, the 2028 Tranche or 2nd tranche, and the 2029 Tranche or 3rd tranche, a "**Bonus Tranche**").

Each Beneficiary must, within 90 days of the payment of each Bonus Tranche, place a purchase order through Banca Sistema on Euronext Growth Milan for a number of Shares corresponding to a total investment, approximated downwards, of 50% of the amount paid to him/her as Bonus Tranche, less any withholding taxes (the "**Investment Commitment**").

Shares purchased by the Beneficiaries in fulfilment of the Investment Commitment will be subject to a lock-up period - and therefore may not be sold, transferred, exchanged, pledged or otherwise disposed of *inter vivos* - except with the prior written approval of the Board of Directors for a period of at least 12 months from the date of purchase of the Shares.

In any case, it is understood that the Gates and/or the Targets may be modified during the Performance Period by the Board of Directors.

<p>7. Bonus rules in the event of a termination of the relationship</p>	<p>In the event of termination of the Relationship before the date of payment of the Second Deferred Tranche:</p>
	<p>(i) due to dismissal, revocation, termination or non-renewal for just cause or disciplinary reasons or due to voluntary resignation, the right of the Beneficiary to receive any Bonus amount shall be permanently forfeited, unless otherwise decided by the Company, without prejudice to the right to retain the Upfront Tranche and the First Deferred Tranche, if any, already received at the date of termination;</p>
	<p>(ii) for any reason other than those set out in (i) above, the Beneficiary (or his/her heirs) shall retain the right to receive the Bonus in accordance with the terms and conditions set out in paragraph 6, in an amount calculated on the actual level of achievement of the Targets.</p>
	<p>The Beneficiary's right to receive the Bonus shall be suspended from the time a disciplinary notice is sent (in accordance with applicable law) until such time as the disciplinary proceedings are finally concluded.</p>
<p>8. Extraordinary events</p>	<p>Without prejudice to the provisions of point 11, in the event of extraordinary transactions involving the Company's capital or other unexpected and/or extraordinary events, amendments and additions may be made to the Regulations that are deemed necessary or appropriate in order to maintain the substantive and economic content of the Plan, also through the adoption and formalisation of new contractual documents that comply with the approved Regulations.</p>
<p>9. Tax and Social Security Regime</p>	<p>The Bonus will be subject to taxation and social security contributions in accordance with the legislation in force from time to time.</p>

<p>10. Adjustments to the Plan</p>	<p>In the event of extraordinary transactions that do not constitute a change of control of the Company, such as, for example, acquisitions, disposals, mergers, demergers, capital increases, contributions, or other extraordinary events such as legislative or regulatory changes, events or occurrences of an extraordinary and unforeseeable nature that are likely to affect the contents and methods of execution of the Plan, the competent corporate bodies of the Companies may make such amendments and additions to the Regulations as they, in their sole discretion, deem necessary or appropriate in order to preserve, to the extent possible, the substance of the Plan unchanged.</p>
<p>11. Change of control</p>	<p>In the event of extraordinary transactions leading to a change of control of the Company after the first 12 months following the Listing, the provisions of point 6, including the Investment Commitment, will not apply. In such cases, the Targets will be deemed immediately achieved at the target level (100%), irrespective of the actual level of achievement, and the Beneficiaries will be entitled to receive the corresponding Bonus. This Bonus will be paid by the Company:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) for an amount equal to 40%, with the bonus due relating to the first month following the change of control of the Company; (ii) for an amount equal to the remaining 40%, 12 months after the payment referred to in point (i); (iii) for an amount equal to the remaining 20%, 24 months after the payment referred to in point (i); <p>without prejudice, with necessary changes having been made, to the provisions of point 7 in the event of termination of the Relationship before each payment date.</p>

<p>12 . Cancellation, suspension and modification of the Plan</p>	<p>The Company will have the right not to proceed with the payment of the Bonus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in the event of exceptional and/or extraordinary circumstances that may compromise the long-term interests of the Company or its overall sustainability; • in the event of an actual and significant deterioration in the financial position of the Company, as determined by the Board of Directors; • in the event of non-compliance with regulatory requirements notified by the competent Supervisory Authorities and the consequent imposition of sanctions on the Company and/or its employees and directors; • if, following the entry into force of primary and/or secondary legislation (including social security and tax legislation) and/or the issuance of official clarifying interpretations and/or changes to current interpretations relating to the applicable rules, the implementation of the Plan may result in tax, social security or other charges for the Company that were not foreseen at the time of the approval of the Regulations. <p>In the cases mentioned above, the Plan may be temporarily suspended, modified or cancelled. In such circumstances, the Company shall have no liability to the Beneficiaries for damages, compensation or otherwise and none of the Beneficiaries shall have any claim against the Company in respect of the Plan and/or the Bonus.</p>
--	---

<p>13. Right to claw-back and malus</p>	<p>In the event that objective circumstances arise showing that the data, on the basis of which the achievement of the Targets on which the payment of the Bonus is conditional was verified, was clearly incorrect, or if the Beneficiary seriously breaches his/her obligations towards the Company, the Company reserves the right to ask the Beneficiary responsible for any of the aforementioned acts and/or facts to repay any sums already paid as Bonus, with the definitive termination of any rights claimed by the latter in this regard.</p>
	<p>The total amount of the Bonus payable to each Beneficiary will be subject to malus and claw-back mechanisms in accordance with the Group's remuneration policies in force from time to time.</p>
<p>14. Confidentiality</p>	<p>The Plan, the Regulations and its Annexes, as well as any notices or information relating to them or contained therein, are strictly confidential, without prejudice to the Company's disclosure and communication obligations to the market. In any event, the Beneficiaries undertake not to disclose the Plan, the Regulations and their Annexes to any third party and to keep strictly confidential all communications and information relating to them or contained therein.</p>
<p>15. Jurisdiction and applicable law</p>	<p>The Plan, the Regulations and its Annexes are governed by Italian law. Any dispute originating from, dependent on, or in any way related to the Plan, the Regulations or its Annexes shall fall within the exclusive jurisdiction of the courts of Milan.</p>

SECTION II – IMPLEMENTATION OF THE PERSONNEL REMUNERATION AND INCENTIVE POLICIES AND REMUNERATION PAID IN 2024

1. General considerations

Information is provided below regarding the implementation of the remuneration policy for 2024 (hereinafter the “2024 Policy”), with an analysis of the fees paid for any reason and in any way by the Bank and its subsidiaries or associates during the financial year, specifying the fee components referring to activities carried out in previous financial years, and the fees to be paid during one or more subsequent financial years for activities performed during the financial year in question.

Based on the verification conducted by the Remuneration Committee during the periodic assessment required by the Code of Conduct, the award of remuneration analysed below is consistent with the 2024 Remuneration Policy, which was approved by the Board of Directors on 22 March 2024 and with the resolutions passed by the Shareholders’ Meeting on 24 April 2024.

2. Information on remuneration according to role and functions

During 2024, the fixed portion of the remuneration for directors and employees was paid in accordance with the 2024 Remuneration Policies, and in compliance with the applicable national Collective Bargaining Agreements.

Following the Bank of Italy inspection initiated in July 2024, the Supervisory Authority, with a communication dated 20 December 2024, has therefore instructed that the Banca Sistema Group, until further review by the Bank of Italy, also based on the feedback that will be provided by the Bank, refrain from resolving or taking the following actions: i) the distribution of profits generated from the current 2024 financial year or other elements of equity; ii) the payment of the variable component of remuneration for the 2024 financial year and subsequent years.

For the 2025 financial year, the allocation of the variable component related to the application of the 2024 Policies was suspended. Furthermore, until the aforementioned regulatory provisions are positively reviewed, the Group will refrain from initiating the preparation and communication of any form of variable remuneration.

Banca Sistema has not provided for discretionary pension benefits or compensation agreements in the event of early termination of employment or early exit from office.

The ordinary Shareholders' Meeting of 30 April 2021 also resolved, in the event the term of office of the Board of Directors ends prematurely as a result of any extraordinary transaction on the Bank's capital, that all Directors shall automatically receive, for two years, the remuneration approved for the same in the same Shareholders' Meeting as referred to in item 4 of the respective Agenda. As regards the Chief Executive Officer, who in accordance with paragraph 10.7 of the Articles of Association also holds the post of General Manager, the calculation basis for determining the amount to be paid upon the aforementioned condition being met includes fixed and variable remuneration, in addition to the amount of benefits assigned to the General Manager.

Board of Directors and Board of Statutory Auditors

Information is provided below regarding members of the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors and the items making up their remuneration, which is also summarised in Table 1.

The remuneration received in 2024 by the current members of the Board of Directors was decided by the Shareholders' Meeting on 24 April 2024, with the appointment of the new Board of Directors, which established to pay an annual remuneration of € 50,000.00 (fifty thousand euro) to each Director plus an attendance fee for participation in the meetings of the Board of Directors in the amount of € 500.00 (five hundred) for each Director, except for the Chairperson, who is granted an attendance fee of € 1,500.00 (one thousand five hundred).

Committee membership fees are shown in table 1, under "Committee membership fees", and are paid for each member as follows:

- Chairpersons of the Internal Control and Risk Management Committee and the Supervisory Body: € 20,000;
- Other members of the Internal Control and Risk Management Committee and the Supervisory Body: € 15,000;
- Chairpersons of the Appointments Committee, Remuneration Committee and Ethics Committee: € 7,000;
- Other members of the Appointments Committee, Remuneration Committee and Ethics Committee: € 5,000.

As of 31 December 2024, the Directors of the Group in office during 2024, received a total of € 3,069,980, including incentives paid during 2024 to the Chief Executive Officer.

Specific medical insurance is also reserved for the Directors for direct access to medical services and to cover health expenses, taken out annually with a leading sector operator and with coverage no higher than that applied to key personnel with a managerial contract level, as well as a free health check-up service.

The fee due to members of the Board of Statutory Auditors was established by the Shareholders' Meeting called to approve the 2023 Financial Statements on 24 April 2024 to be € 55,000 for the Chairperson and € 40,000 for the Standing Auditors.

An additional remuneration of €22,000 is paid to the Chairperson of the Supervisory Body.

Chairperson and CEO

On 30 April 2021, with the appointment of the new Board of Directors, the remuneration payable to the Chairperson of the Board of Directors was established to be € 170,000 inclusive of the fee of € 45,000 as Director as well as Committee membership fees. The aforesaid Shareholders' Meeting of 30 April 2021 also granted to the Chairperson of the Board of Directors an attendance fee for participating in the meetings of the sole Board of Directors in the amount of € 1,500.00.

In 2024, the CEO, who is also the General Manager, was paid a pro-rata total fee of € 329,000.00, and received a Gross Annual Salary of € 650,000.00 as the General Manager.

The fees established for the Chairperson of the Board of Directors, the Directors, the members of the internal committees and the members of the Board of Statutory Auditors were consistent with the fees paid during 2024 for the services provided. No incentive mechanism was applied, except in the case of the CEO, for whom, in application of the 2024 Policies, a quantified bonus was

provided on the overall achievement of the assigned targets and with the application of linear calculation between one interval and another, in order to ensure the adequate measurement of the results achieved.

The abstention from deliberating or paying the variable incentive as provided for by the 2024 Policies ordered by the Bank of Italy also involved the reporting, calculation and communication of the bonus intended for the CEO and General Manager for the 2024 financial year.

Banca Sistema has signed a non-compete agreement with the CEO, pursuant to and for the purposes of Article 2125 of the Italian Civil Code.

During 2022, in keeping with the resolution adopted by the Board of Directors at its meeting held on 25 November 2022 regarding key personnel, the CEO agreed with the proposal to replace the non-compete agreement with a retention bonus scheme. This agreement became effective - for the portion referring to the emoluments paid to the CEO - after the Ordinary Shareholders' Meeting approved the 2023 Remuneration Policies Document.

Remuneration data

The remuneration was paid in accordance with the remuneration policy approved by the Shareholders' Meeting on 28 April 2023, taking into account the broad consensus obtained:

- Section I – 2024 Report on the remuneration policy: 96.64% of favourable votes
- Section II – Annual report on remuneration paid in 2023: 99.70% of favourable votes

In line with the latest regulatory provisions, as set out in the update of 15 December 2020 to Article 123-ter of Legislative Decree No. 58 of 24 February 1998, as amended (the "Consolidated Law on Finance"), and Article 84-quater of the regulation adopted by CONSOB with Resolution No. 11971/1999, as amended (the "Issuers' Regulation"), the following section provides a comparative overview of annual variations over the past three years.

3. Tables

The tables relating to the remuneration paid, drawn up pursuant to Annex 3, Schedule 7-bis of the Issuers' Regulation and Table 1 - Schedule 7-ter of the same Regulation, regarding the equity investments of the members of the management and control bodies, of general managers and of other key management personnel, are attached hereto;

The following additional information tables are included pursuant to Bank of Italy provisions and article 450 of the CRR, as laid down in Implementing Regulation (EU) no. 637 of 15 March 2021.

With reference to the financial year 2024, only the Chief Executive Officer /General Manager received a total fixed remuneration of more than €1 million

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 Spöglér	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 Taverna	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%

Internal Audit Department

The Internal Audit Department was unable to carry out its usual control activities to assess the process relating to the definition, evaluation, and allocation of the variable remuneration component accrued under the 2024 Policies. This process was not implemented by the Bank following the provisions set out in Bank of Italy's letter of 20 December 2024, titled "Banca Sistema Group – Company Situation," which was issued as a result of the supervisory inspection conducted in the second half of 2024. In this regard, the Supervisory Authority has ruled that Banca Sistema Group must refrain from approving or executing the payment of the variable component of remuneration (for the 2024 financial year and beyond). In any case, the internal audit function has carried out checks on the access gates established under the 2024 Policies' incentive system to justify the accruals made to the bonus pool in the consolidated financial statements during the first three quarters of 2024, as well as on the deferred portions of bonuses relating to previous financial years, for which the Bank obtained regulatory approval for their disbursement.

Shareholders' Meeting

On 24 April 2024, the Shareholders' Meeting approved the 2024 Remuneration Report of the Banca Sistema Group and the overview of the application of the Policies in 2023 drawn up pursuant to Art. 123-ter of Italian Legislative Decree No. 58 of 24 February 1998, as amended and supplemented ("Consolidated Law on Finance"), Art. 84-quater of the regulation adopted by CONSOB resolution no. 11971/1999 as amended ("Issuers' Regulation"), and in compliance with Bank of Italy Circular No. 285 of 17 December 2013 as amended, and the Code of Conduct for listed companies.

Compliance and Anti-Money Laundering Department

The Compliance and Anti-Money Laundering Department participated in the drafting of the 2024 Policies and verified compliance of the same with the Provisions and the supervisory rules applicable to the Bank.

Risk and Sustainability Department

The Risk and Sustainability Department verified compliance with the risk parameters set out in the 2023 Remuneration Policies Document and applied during 2024 to determine incentives for key personnel. In particular, it collaborated with the Manager in charge of financial reporting to determine the finalised level of the "gate" parameters and access criteria set out in the 2024 Remuneration Policies, even though these were not used for the subsequent reporting on variable remuneration.

Central Finance Department

The Central Finance Department verified compliance of the Bank's medium-long term objectives and strategies, so as to ensure financial sustainability over the medium-long term. In particular, it collaborated with the Risk and Sustainability Department to determine the finalised level of the "gate" parameters and access criteria set out in the 2024 Remuneration Policies, even though these were not used for the subsequent reporting on variable remuneration.

Manager in charge of financial reporting

Verified the consistency of the financial statement and budget parameters used to quantify the bonus pool and the correct accounting of the calculated amount, with particular reference to the "gate" parameters and access criteria set out in the 2024 Remuneration Policies, even though these were not used for the subsequent reporting on variable remuneration.

Remuneration Committee

The Remuneration Committee was appointed on 20 May 2024 and is composed of three non-executive directors, two of whom are independent:

- Francesca Granata (Chairperson of the Committee, independent Director, non-executive),
- Giovanni Antonino Puglisi (Director and Deputy Chairperson of the Bank, non-executive),

- Alessandra Grendele (Independent Director, non-executive).

The Committee meets at the intervals needed to carry out its functions, and at any time deemed appropriate by the Chairperson of the Committee, or in the cases specified in the Committee regulation.

In 2024, the **Remuneration Committee** met 8 times with the meetings lasting on average an hour. During these meetings, the Committee:

- conducted the key personnel self-assessment and identification process for 2024 and evaluated the results;
- examined the update to the Operational Procedure regarding flexible bonuses assignable to the Bank Group's employees.
- examined the launch of the three-year reward system of the subsidiary Kruso Kapital;
- examined a more detailed description of the potential future use of long-term incentive (LTI) instruments for the Group's key personnel, as already implemented with the three-year incentive plan for the subsidiary Kruso Kapital on the occasion of its listing on the EGM market of Borsa Italiana on 24 January 2024, aimed at aligning the interests of shareholders and management and supporting the achievement of long-term objectives;
- evaluated the implementation of an initiative, approved by the relevant corporate bodies in line with the 2024 bonus pool and the associated conditions of access, to support investment by employees in shares of the subsidiary Kruso Kapital, in order to align the interests of employees with those of the Group over time;
- evaluated the set of remuneration interventions for senior managers and key personnel for 2024.

In 2025, the Remuneration Committee met 4 times with the meetings lasting on average an hour and twenty minutes. Specifically, it:

- assessed the impact of the Supervisory Authority's provisions dated 20 December 2024 on variable incentives;
- acknowledged that the determination of the theoretical bonus pool (net of extraordinary items) for the application of the 2024 funding curve has been postponed to future resolutions of the Bank's Board of Directors, in the event that the Supervisory Authority lifts the suspensive conditions;
- acknowledged the suspension of accruals related to the subsidiary Kruso Kapital's Three-Year Incentive Plan and the continuation of actuarial adjustments to the funds set aside for non-compete agreements (NCA) and retention bonuses;
- assessed the outperformance of the 2024 gates and the resulting disbursement of the deferred portion of bonuses (both cash and shares) relating to previous years' bonuses;
- considered the decision not to update the annual economic data of the Operating Procedure on variable bonuses assignable to employees, given that the Procedure remains in effect following the 31 July 2024 update;
- acknowledged that key personnel will not receive formal individual communications from the Bank regarding the official reporting of their 2024 targets sheet or the corresponding incentives;

- considered sending update communications on the implementation of mitigation measures and corrective actions required by the Supervisory Authority, with the aim of confirming to employees the positive direction the Bank is taking, while avoiding explicit references to variable incentives or other compensation matters;
- drafted and discussed the Remuneration Policies document of the Banca Sistema Group S.p.A. for 2025, including an outline of the analyses conducted on the "gender pay gap";
- examined and acknowledged the annual self-assessment and identification process of key personnel pursuant to Regulation (EU) No. 604/2014 ("Regulatory Technical Standards" or "RTS") as amended by the provisions laid down in the Commission Delegated Regulation (EU) of 25 March 2021 which incorporated the new Regulatory Technical Standards ("RTS") published by the EBA in June 2020;
- examined and acknowledged the update of the particularly high variable remuneration of Italian high earners, as indicated in the latest EBA report published in August 2024 with reference to 2023 remuneration;
- examined the 2025 Remuneration Report and the overview of the application of the 2024 Policies pursuant to art. 123-ter of Legislative Decree no. 58/1998, and the Board of Directors' Report on points 3 and 4 of the agenda of the Shareholders' Meeting of 30 April 2025 (ordinary session);
- reviewed updates on the gender pay gap analysis, as required by applicable regulations and in line with what was done in previous years;
- evaluated the reference to specific incentives for certain staff categories (particularly for the Treasurer), already included in the 2024 policies, without further calculation details to avoid creating new commitments towards key personnel;
- reviewed and updated the CEO/General Manager's target sheet for 2025;
- examined and acknowledged the overall remuneration measures for senior managers directly reporting to the CEO/General Manager, as proposed by the CEO/General Manager for 2025.

At the Shareholders' Meeting, the Committee also provides feedback regarding any proposals to increase the variable-fixed ratio of remuneration to 2:1 and in relation to the self-assessment used to identify key personnel, as well as in respect of the performance targets associated with the incentive plans. In accordance with the Code of Conduct and Bank of Italy Circular no. 285, the Remuneration Committee has proposal, advisory and inquiry functions to support the Board of Directors and is provided with the powers and resources necessary to discharge its duties.

TABLES

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 Nome e Cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1		2		3		4	5	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	gettoni di presenza	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (**)	Altri compensi			
GARBI GIANLUCA	AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	979,00				891,36		84,00	-	1.954,356	n.d.	-
LUITGARD SPOGLER	PRESIDENTE CDA	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	183,00	31,50	-	-	-	-	2,08	-	216,581		
GIOVANNI ANTONINO PUGLISI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	48,30	10,50	14,10	-	-	-	1,46	-	74,360		
ALESSANDRA GRENDELE	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	34,40	6,50	6,10	-	-	-	1,46	-	48,455		
MARCO CUNIBERTI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	34,40	7,50	12,30	-	-	-	1,46	-	55,655		
DANELE PITTATORE	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	48,30	10,50	28,90	-	-	-	2,08	-	89,781		
CARLOTTA DE FRANCESCHI	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 31.12.2026	48,30	10,50	19,60	-	-	-	1,46	-	79,855		
FRANCESCA GRANATA	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	48,30	10,50	8,30	-	-	-	1,46	-	68,555		
DANELE BONVICINI	CONSIGLIERE	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2026	48,30	9,50	21,50	-	-	-	2,08	-	81,381		
PIER ANGELO 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 31.12.2025	55,00	-	22,00	-	-	-	-	-	77,000		
LUIGI RUGGIERO	SINDACO EFFETTIVO	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	40,00	-	-	-	-	-	-	-	40,000		
DANIELA TOSCANO	SINDACO EFFETTIVO	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	40,00	-	-	-	-	-	-	-	40,000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.635,10	101,50	144,10		891,36		100,43		2.872,49		
GARBI GIANLUCA (*)	Presidente Cda Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	20,00								20,00		
ALESSANDRO MAZZOLA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	20,00						1,46		21,46		
DONATO TRENTA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	20,00						1,46		21,46		
PIER ANGELO TAVERNA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	20,00								20,00		
ATTILIO BARUFFI	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	20,00		7,50				1,46		28,96		
CARLOTTA DE FRANCESCHI	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 22/4/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	13,84								13,84		
FRANCESCA GRANATA	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 22/4/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	13,84								13,84		
ILARIA BENNATI (*)	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 21/04/2024	Dimesso aprile 2024	6,12								6,12		
PISCITELLI FABRIZIO (*)	CONSIGLIERE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 21/04/2024	Dimesso aprile 2024	6,14								6,14		
MAURIZIO ZAZZA	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE KRUSO KAPITAL	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	17,08		5,00						22,08		
MASSIMO CONIGLIARO	SINDACO EFFETTIVO Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	11,80								11,80		
MARIA ELENA VAVALA'	SINDACO EFFETTIVO Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025	11,80								11,80		
ROBERTO PONZIANO	SINDACO SUPPLENTE Kruso Kapital	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31.12.2025									-		
D'IGNAZIO DANIELA	SINDACO SUPPLENTE Kruso Kapital	Dal 01/01/2023 al 25/04/2023	Approvazione bilancio al 31.12.2025									-		
(II) Compensi da controllate e collegate				180,62		12,50				4,37		197,49		
(III) Totale				1.815,72	101,50	156,60		891,36		104,80		3.069,98		

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

(**) includono flexible benefit (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 informativa e di trasmissione dei dati - Par.1 Obblighi di informativa 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 condirettori 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	B	Opzioni detenute 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 a dell'esercizio
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15= 2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero 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 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 vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested 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 ¹	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	73.483	2022-2025									
		Piano 2020		2021-2024	175.486	310.600	1 anno	apr-24	1,77				
		Piano 2019									158.924	286.064	
8	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	68.701	1 anno	apr-24	1,77				
		Piano 2019									34.583	62.250	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-		-							
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-							
(III) Totale			99.215									193.507	348.314

* 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-TER 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	708.077	22.810	157.295	573.592

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

EU TABLES ANNEXED

- Table EU REM A: remuneration policy
- Template EU REM 1: remuneration awarded for the financial year
- Template EU REM 2: special payments to staff whose professional activities have a material impact on institutions' risk profile (identified staff)
- Template EU REM 3: deferred remuneration
- Template EU REM 4 - Remuneration of 1 million EUR or more per year
- Template EU REM 5: information on remuneration of staff whose professional activities have a material impact on institutions' risk profile (key personnel)

TABLE EU REM A: REMUNERATION POLICY

a.1) Name, composition and mandate of the main body (management body or remuneration committee as applicable) overseeing the remuneration policy and the number of meetings held by that main body during the financial year

The following main bodies supervise the Group's remuneration and incentive policies (hereinafter "the Group Policies" or "the Policies") and perform the following functions:

The **Board of Directors** formulates and approves the Bank's Remuneration Policy, submits it to the Shareholders' Meeting, and reviews it at least once a year, and is responsible for its correct implementation. It also approves the results of any procedure for the exclusion of "key personnel" and periodically reviews the relevant criteria for exclusion.

Within its sphere of influence, the **Remuneration Committee** has advisory and proposal-making duties vis-à-vis the Board of Directors. More specifically, the Committee has a proposal-making and preliminary investigation duty in respect of the Board of Directors, with regard to defining the Policy.

The Remuneration Committee comprises three non-executive directors of which two meet the independence requirements set out by applicable legislation and regulations, and in the Bank's Articles of Association.

At least two Committee members must have adequate knowledge and experience in financial or remuneration policy matters, without prejudice to the Bank adopting appropriate training programmes to ensure that all Committee members carry out their role with due cognisance.

The Remuneration Committee was appointed on 20 May 2024 and is composed of three non-executive directors, two of whom are independent:

- Francesca Granata (Chairperson of the Committee, independent Director, non-executive),
- Giovanni Antonino Puglisi (Director and Deputy Chairperson of the Bank, non-executive),
- Alessandra Grendele (Independent Director, non-executive).

The Committee meets at the intervals needed to carry out its functions, and at any time deemed appropriate by the Chairperson of the Committee, or in the cases specified in the Committee regulation.

In 2024, the Remuneration Committee met 8 times.

a.2) External consultants whose advice has been sought, the body by which they were commissioned, and in which areas of the remuneration framework.

In 2024, Banca Sistema S.p.A. engaged the consultancy firm Epicentro S.r.l. to implement software for reporting the results of the objectives assigned to "key personnel" through specific individual scorecards, calculating the weighted scores achieved and the corresponding individual bonuses, also considering the actual bonus pool available for distribution at both Group and cluster levels, in accordance with the application of the funding curve.

a.3) A description of the scope of the institution's remuneration policy (e.g. by regions, business lines), including the extent to which it is applicable to subsidiaries and branches located in third countries

The Policies apply to all personnel of the Banking Group - Italy and abroad, except where

expressly specified for some benefit components and in compliance with the tax and administrative rules of the reference country (excluding the Art-Rite subsidiary which, although consolidated in the Group Financial Statements, is not part of the banking group and to which the Policies do not apply) with specific rules and application guidelines regarding variable incentive systems specifically for key personnel and key management personnel as well as all other personnel.

a.4) A description of the staff or categories of staff whose professional activities have a material impact on institutions' risk profile (key personnel)

Banca Sistema identifies key personnel on an annual basis and with the involvement of various corporate bodies. In this context, for the purposes of determining key personnel, agents in financial activities and other credit intermediaries that the Bank may use to distribute its products are also considered. Assessing the importance of these persons is based both on economic/quantitative criteria and on the possible attribution of specific coordination and control roles to some of these persons (area managers, divisional managers, etc.). No agent engaged in financial activities or financial advisor authorised to make off-premises offers was found to fall within the category of "key personnel".

The Human Capital and Organisation Department then prepares a list of persons who could be classified as "key personnel" (the "List"), accompanied by a brief evaluation of the aforementioned criteria, the number of persons identified for the first time, the roles and responsibilities of such personnel, and the comparison with the results of previous evaluations conducted for the previous year, which shall be promptly transmitted to the Compliance and Anti-Money Laundering Department, the Internal Audit Department and, together with any observations made by them, to the Remuneration Committee, in order to collect any amendment proposals. The process of identification of "key personnel" conducted by the Bank shall actively involve the Group's companies, which shall provide the necessary information and comply with the instructions received. Once the control departments' contributions have been received, together with those of the Remuneration Committee, said contributions shall be processed and formalised by the Human Capital and Organisation Department in a single document containing the proposed List. The proposed List is then sent by the Remuneration Committee to the Board of Directors to be duly assessed and decided on. The Bank's Board of Directors:

- approves the List, re-examines it regularly, and approves any derogations;
- is involved in, and constantly monitors, the process.

In this respect, the "key personnel" category includes key management personnel, namely, those persons who have direct or indirect powers and responsibilities over the planning, management and control of the Bank's business activity. Key management personnel includes the Bank's directors (executive and non-executive). In accordance with the quantitative and qualitative criteria set out in the RTS, the further criteria described above, and on the basis of an evaluation of the various risk levels regarding the Group's different business activities, a total of 47 persons have been identified for 2024, as detailed in Annex 1 of the 2024 Remuneration Policies Document.

b. Information relating to the design and structure of the remuneration system for identified staff

b.1) An overview of the key features and objectives of remuneration policy, and information about the decision-making process used for determining the remuneration policy and the role of the relevant stakeholders (for example, the

Shareholders' Meeting)

The Group Policy - which does not have an established duration but is nevertheless reviewed annually - pursues the following aims:

- to direct the efforts of executive directors and employees towards the priorities and objectives established at Bank and Group level, supporting the creation of value over the medium and long term;
- to attract and retain highly qualified personnel, also through external remuneration competitiveness;
- to motivate personnel, by recognising merit and encouraging the development of professional skills;
- to develop and improve the quality of the services provided to customers;
- to ensure sound and prudent management of the Bank and its risk profile, containing legal and reputational risks;
- ensure the overall achievement of sustainability objectives that take into account, among other things, environmental, social and governance (ESG) factors;
- to ensure remuneration fairness – also with respect to gender neutrality – rewarding individual employees for their contribution, the responsibilities given and their specific working conditions;
- to ensure conduct that is consistent with the Code of Ethics of the Group (hereinafter the "Code of Ethics"), the Group's internal regulations and the legislative and regulatory provisions applicable to Banca Sistema and the Group.

The Policies are defined and reviewed in accordance with the process described below, in compliance with the Provisions and with Banca Sistema's Articles of Association, which are in effect consistent with said Provisions.

The following company bodies and departments are involved in establishing the Policies, according to the remits and responsibilities described hereinafter:

The Board of Directors (or the "Board"):

- formulates and approves the Bank's Policies, submits them to the Shareholders' Meeting, and reviews them at least once a year, and is responsible for their correct implementation;
- approves the results of any procedure for the exclusion of "key personnel" referred to in Paragraph 4 and in Annex 1 to the Policies, and periodically reviews the criteria for such exclusion;
- ensures that the Remuneration Policies are duly documented and accessible within the company, and that personnel are aware of the consequences of any breach of the provisions contained in these Policies; it defines the incentive plan for those persons within the "key personnel" category, as well as for all other Group employees;
- also ensures that the Bank's Policies are effectively implemented and that they are consistent with the Bank's overall corporate governance, corporate culture, risk appetite, their actual application with respect to gender neutrality and the specific working conditions, as well as the associated governance processes, and ensures that the granting, payment and accrual of variable remuneration do not negatively affect the need to maintain a strong capital base;

- analyses, with the support of the Remuneration Committee, the gender neutrality of remuneration policies, verifying the gender pay gap and its evolution over time;
- approves, in compliance with the principles set out in the Policies and in implementing the rules in the Provisions on "Transparency of banking and financial transactions and services", the criteria for the remuneration of personnel who offer products to customers, interacting with the latter, personnel they report to hierarchically and credit intermediaries, as well as personnel in charge of assessing creditworthiness and personnel responsible for handling complaints; it submits a clear and complete information document concerning the Policies to be adopted, to the Shareholders' Meeting. The purpose of this information document is to illustrate: the reasons, aims and means of implementation of the Policies; the controls carried out in regard to said Policies; the characteristics of the remuneration system; the consistency of such characteristics with the established guidelines and objectives; compliance with applicable law; the principal information regarding the process of identification of "key personnel" and the corresponding outcomes, including any exclusions; any changes to systems and processes that have already been approved; the evolution of the dynamics of remuneration, also compared to the trend within the sector.

The Board of Directors discharges its duties with the support of the following company departments:

- the Human Capital and Organisation Department, which coordinates the Policies definition process and contributes to the drawing up of the Policies, providing the required information also in relation to the organisational structure, the remuneration levels and the incentive systems. In particular, the Human Capital and Organisation Department provides its support to the Compliance and Anti-Money Laundering Department in verifying compliance with the regulations. Among other things, it ensures consistency between the Policies and the various human resource management procedures (skills assessment system, technical, professional and managerial development, HR administration) and the remuneration and incentive systems of the Bank;
- the Risk and Sustainability Department is involved in identifying events that could potentially affect the Company's business, analysing the impact of such events in relation to acceptable levels of risk, and periodically monitoring the effects of implementation of Policies on the Group's risk profiles. The Risk and Sustainability Department is invited to meetings of the Remuneration Committee to discuss the drawing up, implementation and monitoring of the Policies; in particular, it helps to ensure compliance with the reference framework for measuring risk appetite and with the risk control and management policies defined in the Risk Appetite Framework (RAF), also by establishing risk indicators to be used for (ex ante and ex post) adjustment mechanisms; it also expresses its opinion on the correct use of these mechanisms. Based on the data supplied by the Manager in charge of financial reporting, the Risk and Sustainability Department performs the necessary controls and checks concerning the achievement of the corporate access conditions and criteria and the consequent establishment of the "bonus pool" (as defined below) and the performance indicators, and highlights any possible impacts which these factors may have on the conduct of employees and/or in terms of the riskiness of the activities undertaken;
- the Compliance and Anti-Money Laundering Department, which verifies ex ante the compliance of the Policies and checks, on an annual basis, that the remuneration policies are consistent with the applicable legal framework and the internal policies, including the Group's Code of Ethics so as to take into account legal and reputational risks present, in particular, in

relations with customers. The Compliance and Anti-Money Laundering Department informs the Board of Directors of any findings with a specific assessment on the compliance of the Policies with the regulatory framework in order that due account may be taken of such assessment by the Board when approving and assessing the Policies;

- the Internal Audit Department, which assesses, among other things, at least yearly, whether the remuneration practices are consistent with the approved policies and with the current provisions of law. The outcome of the assessment, brought to the attention of the Board of Directors, is submitted to the Shareholders' Meeting;
- the Finance Department, which verifies the compliance of the Policies with the Bank's medium and long term objectives and strategies, so as to ensure financial sustainability over the medium to long term through the definition of the final level of the "gate" parameters and access criteria to define the bonus pool payable for each financial year.
- the Manager in charge of financial reporting, who verifies the compliance and consistency of the Policies with accounting and company documents, and in particular their accuracy with respect to the approved accounting entries. The Manager in charge of financial reporting confirms the level of satisfaction of the corporate access conditions and criteria, as defined in the Policies Document, and sends them to the Risk Department for the relevant controls and checks and to the Human Capital and Organisation Department for the application of the Policies for the year and for the assessment of any "malus" condition relating to deferred portions from previous years, and the level of achievement of the targets assigned.

The **Remuneration Committee** assists the Board of Directors in reviewing the Policies to be submitted to the Shareholders' Meeting, with support also from the previously specified company departments, and has the following responsibilities:

- to make proposals on the remuneration paid to "key personnel" and evaluate the overall application of the Policies for the remaining personnel as well;
- to provide advice in determining the remuneration criteria for "key personnel";
- to offer its opinion, also on the basis of the information received from the relevant company departments, regarding the outcome of the process of identification of "key personnel", including any exclusions pursuant to paragraph 4 and to Annex 1 of the Policies;
- to support the Board of Directors in monitoring gender neutrality in the application of remuneration policies; in this activity it is in turn supported by the Human Capital Department and by specialist external consultants;
- to carefully monitor due application of the rules on the remuneration of the managers in charge of the corporate control departments, in close coordination with the Board of Statutory Auditors;
- to prepare the documentation to be submitted to the body tasked with the strategic supervision of the related decisions;
- to cooperate with the other committees within the Board of Directors, in particular with the Internal Control and Risk Management Committee;
- to ensure that all appointed departments are involved in the process of preparing and monitoring the Policies;
- to provide input, based also on the information received from the corporate departments concerned, on the achievement of the performance targets to which the incentive plans are

subject and to verify the other requirements for payment of the remuneration;

- to assess the need to make ex-post adjustments to the variable remuneration (malus and claw-back) and to submit proposals in this respect to the Board of Directors;
- to provide adequate feedback on the activities carried out to the corporate bodies, including the Shareholders' Meeting, checking the adequacy of the information to be provided to shareholders in relation to the Policies, particularly concerning any proposals to exceed the variable-fixed remuneration ratio of 1:1;
- to make proposals to the Board of Directors concerning the use of external experts specialised in Remuneration and Incentive Policies;
- to check that the existing remuneration policy is up-to-date, and to propose any required amendments.

In order to perform its duties effectively and responsibly, the Remuneration Committee is given access to all data and information associated with the Board of Directors' decision-making process in relation to the preparation, implementation, monitoring and review of the Policies. The Committee is also provided with the necessary resources and has unconditional access to all information and data produced by the control departments; it interacts with said control departments and with other relevant departments (e.g. the Human Capital and Organisation, Legal and Finance Departments), whose resources may be asked to attend the Committee's meetings.

The Remuneration Committee adopts specific measures and practices to evaluate any external consultants that may be necessary for identifying and managing conflicts of interest, which are described in the Internal Regulation on the operation of the Committee.

The **Internal Control and Risk Management Committee** ascertains that the incentives underlying Banca Sistema's remuneration and incentive system are consistent with the RAF, notwithstanding the powers of the Remuneration Committee, checking that the remuneration of the Head of the Internal Audit Department and of the Head of the Compliance and Anti-Money Laundering Department is defined consistently with the Company's policies.

The **Shareholders' Meeting** approves:

- the Policies applicable to Group employees and "key personnel";
- any remuneration plans based on financial instruments (for example, stock option and stock grant plans);
- the criteria for determining any compensation to be paid in the event of early termination of employment or early exit from office, including the limits upon such compensation in terms of the number of years of fixed remuneration and the maximum amount resulting from application of such criteria (so-called golden parachute).

On approving the Policies, the Shareholders' Meeting also resolves on any proposal to cap the ratio between the variable and fixed remuneration paid to individual staff members at more than 1:1, but not in excess of the maximum limit of 2:1.

For the current year, only with reference to the Chief Executive Officer and General Manager, a maximum limit of 2:1 on the ratio between variable and fixed remuneration is envisaged. Therefore, for the remaining personnel the general limit of 1:1 is envisaged, without prejudice to what is specified below with reference to certain specific categories of personnel.

The Group companies are also given the opportunity to cap the ratio between the variable and fixed remuneration paid to individual employees at more than 1:1, but not in excess of the maximum limit of 2:1. In this regard, being a Group, the Shareholders' Meeting empowered to decide on the proposal to set a ratio of more than 1:1 is that of the Group company in which the personnel to whom the decision refers are employed. Banca Sistema may vote in favour of the proposal to increase the limit submitted for approval to the Shareholders' Meeting of a Group company.

The **Board of Statutory Auditors** has an advisory function and monitors the proper application of the remuneration policies based on the provisions and regulations in force at the time.

b.2) Information on the criteria used for performance measurement and ex-ante and ex-post risk adjustment

In order to align the incentive systems with prudent risk management policies and ensure long-term business solidity and continuity, the annual Incentive Systems take into account the Group's Risk Appetite and Risk Tolerance as expressed in the RAF. The payable Bonus Pool is linked to the verification of the achievement of some indicators referred to as "gates", without which no bonus can be paid. Profitability, risk and capital requirements targets are also identified and assigned in the sheets of the main management roles.

b.3) Whether the management body or the remuneration committee where established reviewed the institution's remuneration policy during the past year, and if so, an overview of any changes that were made, the reasons for those changes and their impact on remuneration.

The 2024 Group Policies have been drawn up in accordance with Part One, Title IV, Chapter 2 of Bank of Italy Circular No. 285 of 17 December 2013, as subsequently amended and supplemented concerning "Remuneration and incentive policies and practices" ("Circular 285"), implementing Directive 2013/36/EU ("CRD IV"), and with the guidelines of the European Banking Authority ("EBA") on sound remuneration policies (hereinafter, the "Guidelines", and jointly the "Provisions"). The Policy also takes into account the technical standards and regulations agreed at international level, including those issued by the EBA, the Financial Stability Board ("FSB"), as well as those governing related party transactions.

Following the Bank of Italy inspection initiated in July 2024, the Supervisory Authority has instructed that the Banca Sistema Group, until further review by the Bank of Italy, also based on the feedback that will be provided by the Bank, refrain from resolving or taking the following actions: i) the distribution of profits generated from the current 2024 financial year or other elements of equity; ii) the payment of the variable component of remuneration for the 2024 financial year and subsequent years.

Therefore, the Remuneration Policies describe the principles, structure, responsibilities, roles and rules for the application of the various remuneration instruments, including variables, without these contents constituting any obligation to pay or to make payment until the aforementioned review of the Company's situation by the Supervisory Board.

In light of the developments in the regulatory framework, the context in which the Group operates and the objectives for sustainable growth over the long term, the 2024 Policies Document provided for the following main changes with respect to the previous version of 2023:

- the update to the process of identifying "Key Personnel", always through the adoption of the criteria laid down in the update of the EBA RTS of June 2020 and the consequent Delegated

Regulation (EU) 2021/923 of 25/03/21;

- the description of the analyses and assessments conducted by the Remuneration Committee and the Board of Directors regarding the “gender pay gap” previously introduced in the 2022 Remuneration Policies, with specific provisions concerning the gender neutrality of the Bank’s remuneration policies and practices;
- reference to the update to the Operational Procedure regarding flexible bonuses assignable to the Bank Group’s employees, decided by the Board of Directors on 12 May 2023 and designed to establish the corresponding operations, responsibilities and methods of calculating the bonus pool and bonuses of key personnel, as per the reports on the results achieved by the Bank and by individuals;
- the strengthening of the ESG factors and of the management of climate and environmental risks within the context of the annual performance management process, also in relation to the “three-year climate and environmental risk management plan” approved in its general form by the Board of Directors’ meeting of 17 March 2023 and the implementation of which has been set as an objective by the risk takers involved;
- as regards the non-financial objectives, already included in the previous versions, the Bank: (i) opted for the preparation of voluntary non-financial reporting, thus preparing the Sustainability Report also for the year 2023, drafted in line with the GRI standards; (ii) will, at the same time, cover the areas of reporting under Italian Legislative Decree 254/2016, which will therefore add value to the base of the parameters, including the identification of additional non-financial objectives in particular to ensure a long-term approach and the convergence of the interests of all the stakeholders. Furthermore, during the course of the year, in accordance with the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) 2022/2464 and the new European Sustainability Reporting Standards (ESRS), the scope of non-financial data to be reported under the bank’s materiality criteria in the 2025 Directors’ Report will be expanded;
- confirmation of the amount of particularly high variable remuneration of Italian high earners, as indicated in the latest EBA report published in January 2023 with reference to remuneration for the year 2022;
- a more detailed description of the possibilities in the future to use medium-long term incentives (LTI Long Term Incentive) for the Group’s key personnel to support the alignment of interests between shareholders and management and support the achievement of long-term objectives;
- the expansion of the Group’s support to Employees and their families through a broader provision of welfare credit for employees with children and in the manner described below in the paragraph on benefits;
- the organisational changes of the Compliance and Anti-Money Laundering Department, which was divided into the “Advisory and Controls” and “Investigations and Reports of Suspicious Transactions” Departments, and the Human Capital Department, which acquired the Organisation Department, changed its name to “Human Capital and Organisation Department”;
- during 2023, the Kruso Kapital subsidiary approved a three-year bonus system linked to the corporate objectives which was presented at the listing on the EGM market of the Italian Stock Exchange on 24 January 2024 to support the achievement and alignment of interests between shareholders and management (the subsidiary Kruso Kapital’s bonus plan is attached);
- in light of the approved 2024-2026 Business Plan, in 2024, the Bank intends to evaluate the necessary initiatives for possibly introducing a Long Term Incentive Plan for the Group’s

employees, the effectiveness of which would be subject to the approval of the Shareholders' Meeting of the Bank.

b.4) Information of how the institution ensures that staff in internal control functions are remunerated independently of the businesses they oversee

In the case of personnel employed in the Bank's Control Departments and Human Capital and Organisation Department, and of the Manager in charge of financial reporting, the variable component of remuneration is limited, and granting of the bonus is subject to the achievement of targets consistent with the duties assigned to the departments, in particular with corporate sustainability targets (e.g. cost containment, strengthening of capital, etc.) provided that they do not result in possible conflicts of interest, that are in no way linked to the Bank's financial performance and are independent of the results achieved by those areas under their control.

For key personnel in the Control Departments and in the Human Capital and Organisation Department, and for the Manager in charge of financial reporting, fixed remuneration is commensurate with key responsibilities and with the commitment associated with the role performed. The Heads of the Control Functions of the Parent (Internal Audit Department, Risk and Sustainability Department, and Compliance and Anti-Money Laundering Department) and of the subsidiary Kruso Kapital S.p.A. (Internal Audit Department and Compliance, Anti-Money Laundering & Risk Management Department) are granted annual "department allowances" as defined by the Board of Directors when approving the Remuneration Policies Document for the relevant year. This allowance is paid to each employee assigned by the Bank to the role of Head of one of the aforementioned departments of the Parent and of the subsidiary Kruso Kapital S.p.A. in relation to the implicit responsibilities associated with that role and, therefore, insofar as it is closely linked to that role assignment, will cease to be paid in the event of assignment to another role, including at the Bank's initiative.

These allowances are not a continuous and recurring component of the remuneration, nor are they linked to economic and capital parameters or objectives of the bank or the recipient.

The variable component of the remuneration payable to key personnel of control departments may not exceed the limit of 1/3 (one-third) of the fixed component.

The Bank's control departments include the Internal Audit Department, the Risk and Sustainability Department, and the Compliance and Anti-Money Laundering Department. For the subsidiary Kruso Kapital S.p.A., this includes the Internal Audit Department and the Compliance, Anti-Money Laundering and Risk Management Department.

b.5) Policies and criteria applied for the award of guaranteed variable remuneration and severance payments

Details regarding the golden parachutes in place for the year 2024 are provided in chapter 6.6 "Severance Policy", paragraph 6.6.1 Golden Parachutes of the Remuneration Policies.

c. Description of the ways in which current and future risks are taken into account in the remuneration processes. Disclosures shall include an overview of the key risks, their measurement and how these measures affect remuneration.

The total amount of the variable component to be paid to the Bank's personnel ("Bonus Pool") is based on actual, long-term results and also takes into account financial and non-financial qualitative and quantitative targets, including those established by the business plan approved by the Board of Directors and indicated by the annual budgets, and the RAF.

Banca Sistema has defined a structured funding process for the variable component of

remuneration, as defined in paragraph 6.4 of the Remuneration Policies Document, in order to ensure its sustainability on a capital and financial level.

The so-called "Bonus Pool" represents part of the consolidated personnel expense, which is approved by the Bank's competent management bodies at the end of the budgeting process for the relevant year. This component, planned by cost centre (Division/Corporate Centre/Group), is measured by means of the so-called "funding curve" against the achievement of the income results set in the budget, and it can decrease or increase, within the limit of predefined thresholds, according to the actual degree of achievement of those results and with a minimum level achieved equal to 80% of the Group's gross profit (excluding the bonus pool).

Furthermore, consistently with the principle of financial sustainability, the Bonus Pool budgeted for each Division is then adjusted, as final balance, according to the actual result achieved by the same Division against the budget, in addition to a specific weighting linked to the actual achievement of the result attained by the Group.

The actual availability of the Bonus Pool is in any case conditional, in the calculation of the final balance, upon prior compliance with the capital and liquidity requirements consistent with the RAF ("gates"), in particular, joint compliance - at the end of the relevant year - with the first-level threshold, as defined in the RAF, for the TCR and LCR.

Failure to meet even one of the aforementioned parameters will result in the Bonus Pool not being activated and consequently no bonus will be allocated.

Verification of compliance with the gates and the amount of the Bonus Pool actually available falls under the responsibility of the Board of Directors, upon consultation with the competent departments (Finance Department, Risk and Sustainability Department, Manager in charge of financial reporting, Human Capital and Organisation Department), subject to the opinion of the Remuneration Committee.

As already described in paragraph b.3, the Supervisory Authority has instructed that the Banca Sistema Group, until further review by the Bank of Italy, also based on the feedback that will be provided by the Bank, refrain from resolving or taking the following actions: i) the distribution of profits generated from the current 2024 financial year or other elements of equity; ii) the payment of the variable component of remuneration for the 2024 financial year and subsequent years. Until a favourable review of the aforementioned provisions is completed, the Group will refrain from initiating the setup and issuance of any form of variable incentives. Likewise, any resolutions regarding the disbursement of incentives under medium- and long-term variable remuneration plans and the reimbursement of portions of the purchase price of Kruso Kapital S.p.A. shares remain suspended.

d. The ratios between fixed and variable remuneration set in accordance with point (g) of Article 94(1) CRD.

The ratio between the fixed and variable components of remuneration is accurately determined and carefully evaluated in relation to the characteristics of the Bank and of the various categories of personnel.

As a rule, the variable component of remuneration may not exceed 100% of the fixed component (ratio of 1:1). However, as permitted under the applicable legislation and in the Bank's Articles of Association, the Board of Directors may request the Shareholders' Meeting to grant to one or more "key personnel" positions or uniform categories of personnel a variable remuneration in excess of 100% but not exceeding 200% of the fixed remuneration (ratio of

2:1). This applies only in exceptional cases and the reasons for the proposal to exceed the aforementioned ratio must be clearly stated, with indication also of the current and future implications on the Bank's ability to continue to comply with all prudential rules.

In detail, the Board of Directors' proposal to the Shareholders' Meeting will indicate at least the following information: (i) the departments to which those persons affected by the decision belong and their number, for each department; (ii) the reasons underlying the proposed increase; (iii) the implications, even in a forward-looking perspective, for the Company's ability to continue to comply with all applicable prudential rules.

For the current year, only with reference to the Chief Executive Officer and General Manager, a maximum limit of 2:1 on the ratio between variable and fixed remuneration is envisaged.

e. Description of the ways in which the institution seeks to link performance during a performance measurement period with levels of remuneration. Disclosures shall include:

e.1) An overview of main performance criteria and metrics for institution, business lines and individuals

The indicators of company-level performance - to which the distribution of the variable component under the Bonus Pool is subject - are as follows:

- **CONDITION FOR DISTRIBUTION** – The "Bonus Pool" is measured by means of the so-called "funding curve" against the achievement of the income results set in the budget, and it can decrease or increase, within the limit of predefined thresholds, according to the actual degree of achievement of those results and with a minimum level achieved equal to 80% of the Group's gross profit (excluding the bonus pool). Furthermore, consistently with the principle of financial sustainability, the Bonus Pool budgeted for each Division is then adjusted, as final balance, according to the actual result achieved by the same Division against the budget, in addition to a specific weighting linked to the actual achievement of the result attained by the Group;
- **CONDITION FOR ACCESS** - satisfying the Key Risk Indicators ("KRI"), which are envisaged in the RAF for the reference year, defined as first-level threshold of the TCR and LCR.

Failure to meet even one of the aforementioned parameters will prevent access to the Bonus Pool and consequently no bonus will be allocated.

The fulfilment of the aforesaid Conditions for access is assessed by the Board of Directors, with input from the Remuneration Committee, in accordance with the procedure described in the Policies.

e.2) An overview of how amounts of individual variable remuneration are linked to institution-wide and individual performance

After verifying the satisfaction of the conditions for access, the bonuses will be calculated on the basis of the results actually achieved relative to each target set in the bonus sheet defined for each member of key personnel in the year considered.

In fact, at the beginning of the year, all beneficiaries of the incentive system are assigned specific quantitative and qualitative "Business" targets linked to their Department and/or Business Line/Division.

The performance appraisal process is carried out yearly as follows: the Bank's employees log onto their personal account on the Banca Sistema HR portal and share the quantitative and

qualitative targets for the year with their direct heads.

Each quantitative and qualitative target is assigned a percentage weight, indicating its importance, and includes a precise description of the performance standards in terms of methods, timeframes and content so as to enable the accurate appraisal of the results achieved.

e.3) Information on the criteria used to determine the balance between different types of instruments awarded including shares, equivalent ownership interest, options and other instruments.

Pursuant to Part One, Title IV, Chapter 2, Section I, paragraph 7, of Circular 285, as most recently updated on 24 November 2022 (37th update), in application of the principle of proportionality, Banca Sistema qualifies as a "smaller and less complex bank" as it recognised, in its separate financial statements, assets of less than € 5 billion (calculated as the average of the four years immediately preceding the current financial year) and does not belong to a group with consolidated assets equal to or greater than € 30 billion.

The Bank indicates 25% of average total remuneration of Italian high earners, as shown in the latest EBA report (published in January 2024) and relating to data processed at the end of 2022, as being a particularly high level of variable remuneration ⁽⁶⁾.

Deferred variable incentive fees may be paid for years prior to 2024.

e.4) Information of the measures the institution will implement to adjust variable remuneration in the event that performance metrics are weak, including the institution's criteria for determining "weak" performance metrics.

Failure to meet even one of the aforementioned parameters and access criteria ("gates") referred to in point e.1 above will prevent access to the Bonus Pool and consequently no bonus will be allocated.

The fulfilment of the aforesaid Conditions for access is assessed by the Board of Directors, with input from the Remuneration Committee, in accordance with the procedure described in the Policies.

f. Description of the ways in which the institution seeks to adjust remuneration to take account of longterm performance.

f.1) An overview of the institution's policy on deferral, payout in instrument, retention periods and vesting of variable remuneration including where it is different among staff or categories of staff.

The variable remuneration for "key personnel" for the year will be paid, after approval of the financial statements and subject to verification of compliance with the gates and the actual availability of the bonus pool pertaining to the year of accrual of the deferred amounts, as follows:

- for amounts equal to or lower than € 50,000, variable remuneration shall be paid entirely up-front and in cash, subject to the necessary approval of the Board of Directors and of the Shareholders' Meeting provided for in these Policies;

⁶ Pursuant to Title IV, Chapter 2, Section III, Paragraph 2, no. 4: "Particularly high variable remuneration means the lower of: i) 25 per cent of the average total remuneration of Italian high earners, as indicated in the latest EBA report; and ii) 10 times the average total remuneration of the Bank's employees. The banks' remuneration policies shall indicate the level of variable remuneration that they consider to be particularly high, and they shall update this figure at least once every three years". An examination of the EBA Report on 2023 figures shows that the amount referred to in point i) above is € 456,258.

- amounts greater than € 50,000 and up to € 456,258 or where the condition referred to in the previous point is not met: or 70% up-front and in cash; or for the remaining 30% deferred in the first and second subsequent year with payment according to the pro-rata criterion equal to 15%;
- for amounts greater than € 456,258: or 60% up-front and in cash; or for the remaining 40% deferred in the first and second subsequent year with payment according to the pro-rata criterion equal to 20%.

Given the provisions of the Bank of Italy Circular, which allow banks with assets of less than € 5 billion (as an average based on the figures for the last four years) to neutralise the provisions relating to the disbursement of variable remuneration in financial instruments and to solely apply an "appropriate" deferral period for the annual variable component only, Banca Sistema intends to make use of this simplification provision and apply the abovementioned cash payment schemes for the payment of variable remuneration starting from 2022 (without prejudice to any regulatory updates and/or the reaching of the size thresholds indicated by Circular no. 285).

The variable remuneration for "key personnel" related to the 2024 financial year has been suspended pending a favourable review by the Supervisory Authority.

Following a positive assessment of the achievement of the thresholds set for the "gates," the deferred portions of variable remuneration related to financial years prior to 2024 will be paid.

f.2) Information of the institution's criteria for ex post adjustments (malus during deferral and clawback after vesting, if permitted by national law).

With a view to allowing the use of suitable ex-post adjustment mechanisms, during the deferral period, whether relating to variable remuneration in cash or shares, the Bank may reduce or cancel altogether the deferred portion of the remuneration to reflect actual performance throughout the whole three-year period, net of risks assumed or incurred, and/or to take into account the Bank's financial and liquidity position or any unexpected situations/extraordinary events (e.g. new risks, unexpected losses) or the beneficiary's individual conduct. For the purposes of applying the malus mechanisms, the Bank also considers any conduct by the Bank's personnel or credit intermediaries that has caused or contributed to causing significant damage to customers or a violation of the provisions contained in Title VI of the Consolidated Law on Banking or the related implementing provisions. In this sense, the deferred portions will be effectively paid subject to verification of compliance with the gates defined by the Remuneration Policy for the year of accrual thereof. In the event of failure to meet the gates, the Board of Directors, subject to the opinion of the Remuneration Committee and the Internal Control and Risk Management Committee, will decide to reduce those portions or cancel them altogether.

Any disciplinary measures applied by the Bank to employees during the deferral period shall be taken into consideration for evaluation purposes, in regard to individual conduct as per this paragraph, in particular conduct implying an impact on the risks actually taken or incurred, or to the following conduct:

- conduct that does not comply with the provisions of law, regulations, Articles of Association or the Bank's Code of Ethics or other codes of conduct that apply to the Bank, which results in a significant loss for the bank or for customers;
- other conduct that does not comply with the provisions of law, regulations, Articles of Association or any codes of ethics or conduct that apply to the Bank, in those cases provided for by the Bank;

- breach of the requirements set out in article 26, or, if the employee is an interested party, the breach of the requirements of article 53, paragraph 4 ff. of the Consolidated Law on Banking or of the requirements associated with remuneration and incentives;
- fraudulent conduct or gross negligence to the detriment of the Bank.

For the purposes of applying the malus mechanisms, the Bank also considers any conduct by the Bank's personnel or credit intermediaries that has caused or contributed to causing significant damage to customers or a violation of the provisions contained in Title VI of the Consolidated Law on Banking or the related implementing provisions.

Incentives that have already been granted and/or paid to employees are subject to claw-back (i.e. the incentives granted are no longer paid or those already paid must be refunded) when it is found that the beneficiaries are responsible for or involved in:

- conduct that does not comply with the provisions of law, regulations or Articles of Association that apply to the Bank or with the Code of Ethics adopted by the Bank or other codes of conduct applicable to the Bank, in those cases provided for by the Bank, which result in a significant loss for the Bank or for customers;
- other conduct that does not comply with the provisions of law, regulations or Articles of Association that apply to the Bank or with the Code of Ethics adopted, in those cases provided for by the Bank;
- breach of the requirements set out in article 26, or, if the employee is an interested party, the breach of the requirements of article 53, paragraph 4 ff. of the Consolidated Law on Banking or of the requirements associated with remuneration and incentives;
- fraudulent conduct or gross negligence to the detriment of the Bank;
- conduct that caused or contributed to causing significant damage to customers.

The period of application of the claw-back clauses for "Key personnel" is at least 5 years, and this period shall run from payment of the single (up-front or deferred) portion of variable remuneration.

Upon the occurrence of the aforementioned events, following the adoption of a disciplinary measure, the Bank activates the decision-making process aimed at assessing the reductions to be applied, involving the bodies and departments in charge of defining the remuneration for the individual personnel categories.

f.3) Where applicable, shareholding requirements that may be imposed on key personnel

Since the 2022 financial year, the Remuneration Policies have stipulated that deferral will be applied solely through cash instalments.

g. The description of the main parameters and rationale for any variable components scheme and any other non-cash benefit in accordance with point (f) of Article 450(1) CRR.

g.1) Information on the specific performance indicators used to determine the variable components of remuneration and the criteria used to determine the balance between different types of instruments awarded, including shares, equivalent ownership interests, share-linked instruments, equivalent non-cash instruments, options and other instruments

The remuneration paid to the Group's personnel includes a fixed component, which is paid to all

employees, a “benefit” component and a variable component that is paid to the “key personnel”, that may be applied to the remaining personnel other than key personnel of the Bank. The variable component of remuneration (hereinafter also referred to as the “Bonus”):

- is paid to personnel classifiable as “key personnel” when certain set targets are achieved (without prejudice to the provisions of the Policy); may also be paid to personnel other than “key personnel”;
- is based on performance indicators measured net of risks and consistently with the measures used for management purposes by the Risk and Sustainability Department (the so-called ex-ante risk adjustment);
- is subject to attaining specific performance targets both at Group, Business Division/Department/Subsidiary and personal level.

h. Upon demand from the relevant Member State or competent authority, the total remuneration for each member of the management body or senior management, in accordance with point (j) of Article 450(1) CRR

Reference is made to the tables at the foot of Section II of the Remuneration Report.

i. Information on whether the institution benefits from a derogation laid down in Article 94(3) CRD in accordance with point (k) of Article 450(1) CRR.

The Banca Sistema Group does not benefit from the application of the derogation referred to in Article 94(3) of the 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	Remunerazione Fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	13	1	11	22
2		Remunerazione fissa complessiva	656.100	1.063.000	2.129.401	3.073.626
3		Di cui in contanti	656.100	979.000	1.825.001	2.613.426
4		(Non applicabile nell'EU)				
EU-4a		di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalente	-	-	-	-
5		di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		di cui : altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'EU)				
7		di cui altre forme	-	84.000	304.400	460.200
8	(Non applicabile nell'EU)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	13	1	11	22
10		Remunerazione variabile complessiva	245.600	891.356	387.544	215.964
11		Di cui in contanti	245.600	580.745	324.844	215.964
12		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	891.355	596.125	-	-	-	866.809	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	616.705	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 indipendenti	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