

BANCA SISTEMA S.P.A.
Capitale Sociale Euro 9.650.526,24 i.v.
Codice Fiscale e Reg. Imprese di Milano 12870770158 – ABI 03158.3
Largo Augusto, 1/A, angolo via Verziere, 13 - 20122 Milano

www.bancasistema.it

**ASSEMBLEA ORDINARIA CONVOCATA IN UNICA CONVOCAZIONE
PRESSO LA SEDE LEGALE IN LARGO AUGUSTO 1/A ANGOLO VIA
VERZIERE 13, MILANO
30 APRILE 2025, ORE 10.00**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SUL PUNTO 8.1 ALL'ORDINE DEL GIORNO
(redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58
e successive modifiche e integrazioni)**

**"APPROVAZIONE DELLA PRIMA SEZIONE (POLITICHE DI
REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA SISTEMA S.P.A. PER
L'ESERCIZIO 2025) DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI:
DELIBERAZIONE AI SENSI DELL'ART. 123-TER, COMMA 3-TER, DEL D.
LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED
INTEGRAZIONI. DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI."**

Gruppo Banca Sistema

Largo Augusto 1/A, ang. via Verziere, 13 - 20122 Milano

Tel +39 02 802801 Fax +39 02 72093979

Capitale sociale € 9.650.526,24 i.v. Codice Fiscale e Partita IVA 12870770158

Iscritta all'Albo delle Banche - codice ABI: 03158.3

Capogruppo del Gruppo Bancario Banca Sistema, iscritta all'Albo dei Gruppi Bancari - codice 3158

Sottoposta all'Attività di Vigilanza della Banca d'Italia

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia.

bancasistema.it

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Signori Azionisti,

si richiama alla Vostra attenzione la proposta di delibera sottoposta all'esame dell'Assemblea in sede ordinaria di Banca Sistema S.p.A. (la "Banca" o la "Società") di seguito illustrata, concernente la prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, di cui all'art. 123-ter, comma 3, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato (il "TUF"), Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l'anno 2024, le "Politiche 2025".

L'assemblea è chiamata a deliberare con voto vincolante, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai sensi della Circolare della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 come successivamente modificata e integrata (la "Circolare 285") e dell'articolo 9.2 dello statuto sociale, l'Assemblea degli Azionisti è chiamata ad approvare le politiche di remunerazione e incentivazione in favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e del restante personale della Società.

Le Politiche 2025, applicabili all'intero Gruppo Banca Sistema, sono state predisposte ed approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2025, previo parere del Comitato per la Remunerazione, riunitosi il giorno 13 marzo 2025, in conformità alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare 285 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, alle disposizioni del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la *corporate governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. come da ultimo modificato, e agli orientamenti dell'*European Bank Authority* ("EBA") su sane politiche di remunerazione (gli "Orientamenti", e, congiuntamente le "Disposizioni"). Le Disposizioni hanno dato anche attuazione alla Direttiva 2013/36/UE (la "CRD 4"), 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*. Le Disposizioni sono, inoltre, integrate dai *Regulatory Technical Standards* in materia emanati dalla Commissione Europea, su proposta dell'EBA.

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 2025 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.

Si segnala che le Politiche 2025 sono state oggetto di alcune revisioni e aggiornamenti con particolare riferimento a:

- 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.

Con riferimento al rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, l'articolo 9.2 dello Statuto prevede che l'Assemblea degli Azionisti, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, deliberi altresì sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale nel rapporto di 1:1, che comunque non può eccedere il limite massimo del rapporto di 2:1.

Tale innalzamento, conformemente alle previsioni della Circolare 285, non viene nuovamente sottoposto a delibera assembleare, non ravvisandosi cambiamenti nei presupposti sulla base dei quali lo stesso è stato da ultimo deliberato in data 18 aprile 2019, neanche in riferimento al personale a cui esso si riferisce ed alla misura stessa del limite.

A tal proposito, rimane ferma la capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali in materia, assicurando la sostenibilità finanziaria dei bonus e garantendo, altresì, un livello di patrimonializzazione adeguato.

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.

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.

Finalità delle Politiche 2025

Gli obiettivi che la Società, si prefigge di raggiungere mediante l'implementazione delle Politiche 2025, possono essere sintetizzati come segue:

- 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.

Oggetto delle Politiche 2025

Le Politiche 2025 hanno a oggetto la remunerazione del personale del Gruppo, formata da (i) una componente fissa, prevista per tutto il personale e basata sulle competenze tecniche, professionali e manageriali del personale e proporzionata alla responsabilità a ciascuno attribuita, (ii) da una componente di "benefit", nonché (iii) da un'eventuale componente variabile, prevista per i soggetti rientranti nella categoria del "personale più rilevante", (ferme restando le eccezioni indicate nelle Politiche), che può essere eventualmente accordata anche al restante personale della Banca secondo le linee guida e i principi mutuati nelle Politiche 2025 e nel rispetto della normativa vigente. La componente variabile della remunerazione è parametrata ad indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla Direzione di *Risk Management* (c.d. *ex ante risk adjustment*) ed è condizionata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* sia aziendali, sia individuali come più dettagliatamente descritto nel Documento sulle Politiche di Remunerazione.

Come già citato, 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 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.

In particolare, con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2025, sono stati assegnati obiettivi legati al rispetto del RAF della Banca approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2025 (Net NPE ratio, LCR, Cost of Risk e Rorac).

* * * *

Signori Azionisti,

premesso quanto sopra, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente proposta di deliberazione:

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

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

delibera

- 1) *di approvare il documento sulle Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema per l'anno 2025 (prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, di cui all'art. 123-ter, comma 3, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58);*
- 2) *di conferire al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, disgiuntamente tra di loro e con facoltà di sub-delega, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione delle predette Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. per l'anno 2025, da esercitare nel rispetto dei criteri applicativi sopra esposti, apportandovi ogni eventuale modifica e/o integrazione che risultasse necessaria per la realizzazione di quanto deliberato.*

Milano, 7 aprile 2025

Per il Consiglio di Amministrazione

Avv. Luitgard Spögler

Presidente del Consiglio di Amministrazione

BANCA SISTEMA S.P.A.

Fully paid-up share capital € 9,650,526.24

**Tax code and Milan Companies' Register No. 12870770158 - ABI code
No. 03158.3**

Largo Augusto 1/A, angolo Via Verziere 13, 20122 Milan

www.bancasistema.it

**ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING, HELD ON SINGLE CALL
AT THE REGISTERED OFFICE AT LARGO AUGUSTO 1/A, ANGOLO VIA
VERZIERE 13, MILAN
30 APRIL 2025, 10.00 A.M.**

**BOARD OF DIRECTORS' REPORT
ON ITEM 8.1 OF THE AGENDA**

**(prepared pursuant to Art. 125-ter of Legislative Decree No. 58 of 24 February
1998,
as amended and supplemented)**

**"APPROVAL OF THE FIRST SECTION (REMUNERATION POLICIES OF
THE BANCA SISTEMA GROUP FOR 2025) OF THE REPORT ON THE
REMUNERATION POLICY AND REMUNERATION PAID: RESOLUTION
PURSUANT TO ARTICLE 123-TER, PARAGRAPH 3-TER OF LEGISLATIVE
DECREE NO. 58 OF 24 FEBRUARY 1998 AS AMENDED AND
SUPPLEMENTED. RELATING AND RESULTING RESOLUTIONS."**

Banca Sistema Group

Largo Augusto 1/A, ang. via Verziere 13 - 20122 Milan

Tel +39 02 802801 Fax +39 02 72093979

Fully paid-up share capital €9,650,526.24 Tax Code and VAT number 12870770158

Enrolled in the Register of Banks - ABI Code: 03158.3

Parent of the Banca Sistema Banking Group, enrolled in the Register of Banking Groups - code 3158

Subject to Supervision by the Bank of Italy

Member of the Interbank Deposit Protection Fund and National Guarantee Fund.

bancasistema.it

BOARD OF DIRECTORS' REPORT

Dear Shareholders,

Your attention is drawn to the proposed resolution submitted for examination by the ordinary Shareholders' Meeting of Banca Sistema S.p.A. (the "Bank" or the "Company") as illustrated below, referring to the first section of the Report on the remuneration policy and remuneration paid, pursuant to article 123-ter, paragraph 3 of Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998, as amended and supplemented (the "Consolidated Law on Finance"), Remuneration Policies of the Banca Sistema Group for 2024, the "2025 Policies".

The Shareholders' Meeting is called upon to resolve with a binding vote, pursuant to article 123-ter, paragraph 3-ter, of Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 as amended and supplemented.

Pursuant to Bank of Italy Circular no. 285 of 17 December 2013, as amended and supplemented ("Circular 285") and article 9.2 of the Articles of Association, the Shareholders' Meeting is asked to approve the remuneration and incentive policies for the members of the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors and the Bank's other employees.

The 2025 Policies, which apply throughout the Banca Sistema Group, were drawn up and approved by the Board of Directors on 14 March 2025, with input from the Remuneration Committee which met on 13 March 2025, in accordance with Part One, Section IV, Chapter 2 of Circular 285 concerning remuneration and incentive policies and practices, the prescriptions of the Corporate Governance Code adopted by the Corporate Governance Committee, promoted by Borsa Italiana S.p.A. as per the last amendment, and the guidelines of the European Bank Authority ("EBA") on sound remuneration policies (the "Guidelines", and jointly, the "Provisions"). The Provisions also implement Directive 2013/36/EU ("CRD IV"), 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. The Provisions are further supplemented by the Regulatory Technical Standards issued by the European Commission on proposal of the EBA.

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 2025 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.

It should be noted that the 2025 Policies have been revised and updated with specific reference to:

- 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.

Regarding the variable-fixed remuneration ratio, pursuant to article 9.2 of the Articles of Association, at the time of approving the remuneration and incentive policies, the Shareholders' Meeting also resolves on any proposal to cap the ratio between the variable and fixed remuneration paid to individual employees at the ratio of 1:1, but not exceeding the maximum limit of the ratio of 2:1.

In accordance with the provisions of Circular 285, this increase does not require further approval by the Shareholders' Meeting given that the assumptions on the basis of which it was last approved (18 April 2019) have not changed, not even with reference to the value of the limit and to the personnel to whom it applies.

In this regard, the Bank is able to ensure continued compliance with all the relevant prudential rules, as well as the financial sustainability of the bonuses and an adequate level of capital.

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 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".

Objectives of the 2025 Policies

The objectives that the Bank intends to attain by implementing the 2025 Policies, can be summarised as follows:

- 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.

Subject matter of the 2025 Policies

The 2025 Policies govern the remuneration paid to the Group's employees. Remuneration is subdivided into three components: (i) a fixed component that is paid to all employees based on the employees' technical, professional and managerial skills and in proportion to the responsibilities given, (ii) a "benefit" component and (iii) a variable component that is paid to the "key personnel" (without prejudice to the exceptions indicated by the Policies), that may be applied to other employees of the Bank in line with the guidelines and principles of the 2025 Policies and in compliance with the applicable law. The variable component of remuneration 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) and is subject to attaining specific performance objectives both at Bank and personal level, as described in more detail in the Remuneration Policies Document.

As previously mentioned, the Supervisory Authority has ordered the Banca Sistema Group, until further review by the Bank of Italy, also based on the feedback that will be provided by the Bank, to refrain from resolving or paying 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.

In detail, for 2025, the CEO/General Manager has been set targets linked to compliance with the Bank's RAF, as approved by the Board of Directors on 14 March 2025 (Net NPE ratio, LCR, Cost of Risk and RORAC).

* * * *

Dear Shareholders,

Given the above, the following proposed resolution is hereby submitted for your approval:

"The ordinary Shareholders' Meeting of Banca Sistema S.p.A.,

- *having examined the Remuneration Policies Document of the Banca Sistema Group for 2025 (first section of the Report on the remuneration policy and remuneration paid, pursuant to article 123-ter, paragraph 3 of Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998) and the related annexes made available to the public pursuant to the applicable regulations;*
- *having heard and approved the proposal of the Board of Directors concerning the 2025 Remuneration Policies of the Banca Sistema Group;*

resolves

- 1) *to approve the Remuneration Policies Document of the Banca Sistema Group for 2025 (first section of the Report on the remuneration policy and remuneration paid, pursuant to article 123-ter, paragraph 3 of Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998);*

- 2) *to grant the Board of Directors, in the persons of the Chairperson of the Board of Directors and the CEO, the powers necessary to fully implement the aforesaid 2025 Remuneration Policies of the Banca Sistema Group, severally and with the authority to sub-delegate such powers - to be exercised in accordance with the application criteria described above, making any necessary amendment or addition for the subject matter resolved on to be implemented.*

Milan, 7 April 2025

On behalf of the Board of Directors

Ms. Luitgard Spögler

Chairperson of the Board of Directors