

RELAZIONE DELLA DIREZIONE INTERNAL AUDIT IN MERITO ALLA CORRETTA APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2025 DEL GRUPPO BANCA SISTEMA

All'attenzione degli Azionisti di Banca Sistema S.p.A.

La presente relazione riporta gli esiti delle verifiche svolte dalla Direzione Internal Audit (di seguito "**Direzione**") in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione applicate rispetto al "Documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sistema S.p.A. - Anno 2025" (di seguito "**Politiche 2025**"), in ottemperanza alle disposizioni in materia di cui alla Circolare Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285¹.

Le Politiche 2025 si applicano a tutte le società del Gruppo Banca Sistema² (di seguito il "**Gruppo**") e sono volte a definire un sistema di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati opportunamente corretti per tener conto dei rischi, coerentemente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Il processo interno per la predisposizione delle Politiche 2025 è stato coordinato dalla **Direzione Capitale Umano** di Banca Sistema S.p.A. (di seguito "**Banca**"), al fine di garantire il rispetto della normativa in materia e l'allineamento con i mercati in cui operano le società del Gruppo.

La **Direzione Rischi e Sostenibilità** ha collaborato nella determinazione delle metriche di calcolo delle *performance* aziendali, validando i risultati e la loro coerenza con quanto previsto dal *Risk Appetite Framework* ("**RAF**"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), esprimendosi sulla corretta attivazione dei suddetti indicatori.

La **Direzione Compliance e Antiriciclaggio** ha verificato la conformità *ex ante* delle Politiche 2025 con il quadro normativo di riferimento, con lo Statuto e con il Codice Etico della Banca, tenendo conto degli aspetti legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela; a conclusione delle suddette verifiche ha presentato le proprie valutazioni³, secondo quanto previsto dalla normativa di vigilanza in materia, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2025 e dell'Assemblea del 30 aprile 2025.

La **Direzione Finanza** ha verificato la coerenza delle Politiche 2025 con gli obiettivi di medio-lungo termine e con le strategie del Gruppo, attraverso l'individuazione e la determinazione del livello consuntivato dei "*gate*" e dei criteri di accesso per la definizione del *bonus pool* erogabile.

Il **Dirigente Preposto** alla redazione dei documenti contabili e societari ha verificato la corrispondenza e la coerenza delle Politiche 2025 con i documenti contabili e societari, la loro correttezza con le poste del bilancio consolidato chiuso al 31.12.2025, oltre a certificare il livello di conseguimento delle condizioni e dei criteri di accesso.

¹ La Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, Paragrafo 3, stabilisce che: "La funzione di revisione interna (internal audit) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa". Inoltre, si precisa che il 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 della stessa Circolare ha sostituito interamente il Capitolo 2 ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione") della Parte Prima, Titolo IV, per recepire i principi della Direttiva 2013/36/UE (c.d. "CRD IV"), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. "CRD V") e gli indirizzi e i criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'European Banking Authority (EBA) e del Financial Stability Board (FSB).

² In data 06 marzo 2026, a seguito del perfezionamento dell'Offerta Pubblico di Acquisto e Scambio (OPAS) promossa da Banca CF+ sulla totalità delle azioni ordinarie di Banca Sistema SpA, quest'ultima, e le rispettive società controllate, entrano a far parte del Gruppo CF+, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari, e sono soggette all'attività di direzione e coordinamento di Banca CF+ SpA.

³ Per maggiori dettagli si rimanda alla Relazione della Direzione Compliance e Antiriciclaggio in merito alle Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sistema 2025 disponibili sul sito istituzionale della Banca.

Le Politiche 2025 sono state preventivamente esaminate dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sistema S.p.A., per poi essere formalmente approvate dall'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 30 aprile 2025, in conformità alle previsioni statutarie (art. 9.2) e alla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.

Si ricorda che, nel corso del II semestre 2024, il Gruppo è stato oggetto di un accertamento ispettivo di Banca d'Italia, i cui esiti sono stati formalizzati il 20 dicembre 2024 con la consegna da parte degli esponenti dell'Autorità di Vigilanza del relativo rapporto ispettivo e della lettera di situazione aziendale, in occasione di una seduta consiliare convocata alla stessa data. Nella suddetta lettera, la Vigilanza ha disposto che il Gruppo Banca Sistema, sino al riesame da parte della Banca d'Italia, anche sulla base dei riscontri che saranno forniti dalla Banca, dovrà astenersi dal deliberare o porre in essere:

- i) la distribuzione di utili (prodotti a partire dall'esercizio 2024) o di altri elementi del patrimonio (compreso il riacquisto di azioni proprie);
- ii) la corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza dell'esercizio 2024 e seguenti.

L'Autorità di Vigilanza ha confermato l'applicazione delle disposizioni di cui sopra anche per l'esercizio 2025, di conseguenza, il Comitato di Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione, ciascuno per le rispettive competenze, hanno preso atto che, nell'impossibilità di deliberare alcun impegno per la corresponsione e l'erogazione, la definizione del livello di bonus pool teorico conseguito (sempre al netto delle poste straordinarie) è rinviata all'eventuale revoca della suddetta condizione sospensiva da parte di Banca d'Italia.

Alla luce di quanto sopra, di seguito si riportano le considerazioni della scrivente Direzione sull'applicazione delle Politiche 2025 in base alle verifiche effettuate:

- Nella riunione del 02 marzo 2026 il Comitato di Remunerazione ha verificato le condizioni di distribuzione della componente variabile, accertando che il risultato d'esercizio consolidato al 31.12.2025 utilizzato per l'applicazione delle Politiche 2025 risulta pari a Euro 69.108mila⁴, e quindi superiore alla soglia di Euro 36.505 mila, corrispondente all'80% dell'utile a budget di Euro 45.631mila. Inoltre, ha constatato il rispetto delle condizioni di accesso al sistema incentivante stabilite dalle Politiche 2025, che prevedono il superamento delle soglie di primo livello del RAF degli indicatori del "Total Capital Ratio" (TCR), pari al 17,8% (rispetto al 17,5% del RAF) e del "Liquidity Coverage Ratio" (LCR), pari al 950,0% (rispetto al 678,9% del RAF). Inoltre, si evidenzia che, nel bilancio consolidato al 31.12.2025, risulta lo stanziamento per la remunerazione variabile di € 2.362mila, pari all'importo già iscritto nella situazione economico-patrimoniale consolidata al 30.09.2024, determinato *pro-rata temporis* rispetto alla previsione del budget 2024, mentre non sono stati effettuati stanziamenti relativi alla quota del bonus del IV trimestre 2024 e di quello previsto dalle Politiche 2025, nonostante il superamento dei gate previsti dalle rispettive Politiche di Remunerazione, in quanto permane il divieto posto in essere dal 20 dicembre 2024 da Banca d'Italia a seguito dell'accertamento ispettivo sopra richiamato. Analogamente, nel bilancio consolidato 2025 non sono stati stanziati oneri relativi al personale, all'Amministratore Delegato e ai membri del Consiglio di Amministrazione derivanti dalle obbligazioni connesse al cambio di controllo della Banca, avvenuto in data 06 marzo 2026 a seguito del

⁴ A seguito del perfezionamento dell'OPAS promossa da Banca CF+ su Banca Sistema SpA, è stato effettuato un *impairment test* ai fini della verifica di recuperabilità dell'avviamento allocato alla controllata Kruso Kapital SpA ai sensi dello IAS 36, il cui esito ha portato ad iscrivere una svalutazione pari a Euro 13,3 milioni nel bilancio consolidato al 31.12.2025 del Gruppo Banca Sistema. Come previsto nelle Politiche 2025, "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", di conseguenza, l'utile lordo di Gruppo utilizzato per l'applicazione delle Politiche 2025 è stato di Euro 69.108 mila, anziché Euro 55.809 mila risultante nel Bilancio Consolidato al 31.12.2025.

perfezionamento dell'OPAS promossa da Banca CF+ SpA sulla totalità delle azioni ordinarie della Banca, in quanto rientranti tra gli elementi della remunerazione variabile.

- Nel corso della riunione del CdA del 13 marzo 2026, il Dott. Gianluca Garbi ha presentato le proprie dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato e ha contestualmente risolto in via consensuale il rapporto di lavoro come Direttore Generale della Banca, in ottemperanza all'Impegno di Adesione sottoscritto in data 29 giugno 2025 tra Banca CF+ SpA, da un lato, e lo stesso Gianluca Garbi, SGBS Srl e Garbifin Srl, dall'altro, accordo che sarebbe divenuto efficace una volta perfezionata l'OPAS.

Poiché Banca d'Italia ha imposto un divieto alla concessione di remunerazioni variabili, non è stato possibile formalizzare un documento negoziale che generasse un'obbligazione diretta della Banca nei confronti del Dott. Garbi, in ragione della cessazione e/o risoluzione dei rapporti in essere con la Banca sulla base dell'Impegno di Adesione, i cui termini sono stati rappresentati nel documento di offerta pubblicato sul sito internet della Banca. Tale impegno produrrà effetti solo qualora Banca d'Italia revochi il divieto precedentemente imposto; fino a tale momento non si configura alcuna obbligazione a carico della Banca⁵.

Si evidenzia, infine, che l'intero processo è stato gestito in stretto coordinamento con Banca d'Italia e Consob, ciascuna per i profili di rispettiva competenza.

- A seguito dell'approvazione del bilancio al 31.12.2025 saranno liquidate le quote differite delle remunerazioni variabili relative all'esercizio 2023 a 4 soggetti, per un importo complessivo di Euro 142.380.

In relazione alle quote differite del bonus 2021 assegnate lo scorso anno tramite azioni della Banca a 8 soggetti e accreditate nei depositi titoli dei beneficiari dopo il periodo di *vesting* triennale, si precisa che con l'approvazione del bilancio al 31.12.2025 scadrà anche l'ulteriore anno di *retention*, e saranno quindi liberamente disponibili.

Relativamente alle n. 3.816 azioni residue spettanti all'AD/Direttore Generale per la quota differita relativa all'esercizio 2021, l'acquisto delle quali non era stato autorizzato da Banca d'Italia lo scorso anno, si dà atto che l'AD/Direttore Generale ha formalizzato di rinunciarvi nell'accordo di risoluzione del suo rapporto di lavoro con la Banca di cui al punto precedente.

- I compensi della Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori per l'attività svolta sono coerenti con quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2024 e senza alcun meccanismo di incentivazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato che, come già evidenziato, ricopre anche il ruolo di Direttore Generale. I compensi del Collegio Sindacale sono riferiti a quelli deliberati a seguito della nomina da parte dall'Assemblea del 28 aprile 2023.

Dagli accertamenti effettuati sono emersi i seguenti aspetti che si riportano all'attenzione degli Azionisti:

- 1) A partire dall'esercizio 2015, la Banca ha sottoscritto dei patti di non concorrenza ("**PNC**") con il personale più rilevante e altri dipendenti con professionalità particolarmente rilevanti, ai sensi dell'art. 2125 del Codice Civile. Gli importi da riconoscere sono stati determinati in proporzione alla remunerazione fissa dei beneficiari e, tra il 2015 e il 2017, sono stati erogati alcuni anticipi.

A marzo 2017 tali accordi sono stati rivisti e formalizzati in sede protetta. In questa sede è stata confermata l'eliminazione di ulteriori anticipi durante il rapporto di lavoro, mentre è stato definito che, alla cessazione, sarà riconosciuto ai beneficiari un importo pari al 75% della retribuzione annua lorda e della componente di *flexible benefit* percepite nell'ultimo anno di servizio, al netto degli anticipi già erogati. Il corrispettivo sarà

⁵ Per maggiori dettagli si rimanda al Comunicato Stampa del 13 marzo 2026 disponibile sul sito internet della Banca.

pagato in una o più soluzioni entro la fine del mese che precede il completamento dei tre anni successivi alla cessazione, sempreché l'ex dipendente rispetti integralmente le condizioni del patto. In caso di violazione del PNC il beneficiario dovrà restituire immediatamente l'intero ammontare sostenuto dalla Banca (incluse le somme anticipate) e, inoltre, versare una penale convenzionale pari al 35% della retribuzione annua lorda dell'ultimo anno di servizio, comprensiva del *flexible benefit*.

In attuazione delle Politiche di Remunerazione 2022 (Par. 6.6.3 "Retention Bonus") e in base alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2022, sono stati stipulati 29 nuovi accordi di *retention bonus* che hanno sostituito i PNC, che sono stati quindi risolti, mentre 9 beneficiari hanno invece scelto di mantenere il patto di non concorrenza. Anche l'Amministratore Delegato/Direttore Generale ha aderito alla sostituzione del proprio PNC con il *retention bonus*, con efficacia successiva all'approvazione del Documento sulle Politiche di Remunerazione 2023 nell'Assemblea del 28 aprile 2023.

Al 31 dicembre 2025 risultano in essere 26 accordi di *retention bonus* e 7 patti di non concorrenza: il relativo debito potenziale è stato determinato sulla base delle valutazioni di un perito attuariale, in conformità al principio contabile internazionale IAS 19, ed è iscritto nel bilancio consolidato per complessivi 2.460 mila euro, di cui 1.958 mila euro riferiti ai *retention bonus* e 502 mila euro ai PNC.

- 2) In conformità alle indicazioni contenute nella lettera di situazione aziendale di Banca d'Italia del 20 dicembre 2024, la Banca non ha deliberato né proceduto alla corresponsione della parte variabile delle remunerazioni di competenza degli esercizi 2024 e 2025, compresa quella relativa al cambio di controllo della Banca a seguito del perfezionamento dell'OPAS promossa da Banca CF+ SpA sulle azioni ordinarie della Banca.
- 3) Come precisato nella Relazione sulla gestione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025, il cambio di controllo realizzato a marzo 2026 a seguito del perfezionamento dell'OPAS, comporta dei potenziali oneri non ricorrenti, stimati in circa Euro 7,3 milioni (al lordo dell'effetto fiscale), relativi alle seguenti voci:
 - i) *severance* connessa alla cessazione anticipata dell'Amministratore Delegato (Euro 1,1 milioni);
 - ii) passività maturate o stimabili in relazione ai piani di *retention* del personale e dell'Amministratore Delegato (Euro 2,4 milioni);
 - iii) compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione (escluso l'Amministratore Delegato), in caso di cessazione anticipata dell'incarico (Euro 1,5 milioni);
 - iv) oneri complessivi sui tali importi (Euro 2,3 milioni).

I suddetti oneri non sono stati stanziati a bilancio per il divieto imposto da Banca d'Italia, che prescrive di non interessare il bilancio del Gruppo con voci di costo/debito connesse ad elementi derivanti da remunerazione variabile.

Milano, 26 marzo 2026

LA DIREZIONE INTERNAL AUDIT