



# **Banco di Desio e della Brianza SpA**

## **RELAZIONE ANNUALE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2023 (C.d.A. 25 marzo 2024)**

**BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.p.A.**

**Sede legale via Rovagnati,1 – 20832 Desio (MB)**

**Codice Fiscale n. 01181770155**

**Iscritta nel Registro delle Imprese di Monza e Brianza**

**Capitale Sociale Euro 70.692.590,28 i.v.**

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

**Iscritta all'Albo delle Banche al Cod. ABI n. 3440/5**

**Capogruppo del Gruppo Bancario Banco di Desio e della Brianza**

**Iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 3440/5**



<b>Introduzione: riferimenti normativi, cambiamenti introdotti nella politica 2024 e struttura del documento...</b>	<b>5</b>
<b>1. Riferimenti normativi.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Durata della politica, voto assembleare .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Struttura del documento.....</b>	<b>10</b>
<b>SEZIONE I .....</b>	<b>12</b>
<b>1. La Politica di remunerazione di Banco Desio, il perseguimento degli interessi di lungo termine in un’ottica di sostenibilità del business e la politica di gestione dei dipendenti.....</b>	<b>12</b>
<b>2. Modello di Governance.....</b>	<b>18</b>
2.1 Società Capogruppo	18
2.2 Società Controllate	27
<b>3. Processo di identificazione del “Personale Più Rilevante” .....</b>	<b>28</b>
<b>4. La politica di remunerazione e incentivazione 2024 .....</b>	<b>29</b>
4.1 I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	29
4.2 Le Politiche di Remunerazione per il personale più rilevante	31
4.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo	31
4.2.2 Membri del Collegio Sindacale della Capogruppo	33
4.2.3 Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle Controllate	33
4.2.4 Struttura della remunerazione di Amministratori con incarichi esecutivi ove destinatari di sistema incentivante, dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategica e dell’altro personale più rilevante delle società del Gruppo	34
4.2.5 La retribuzione variabile dell’Amministratore Delegato	37
4.2.6 La retribuzione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del restante Personale Più Rilevante	45
<b>4.3 Le Politiche di Remunerazione per il restante personale .....</b>	<b>56</b>
4.3.1 Struttura della remunerazione del restante personale	56
4.3.2 La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo	58
<b>4.4 Malus e Claw back.....</b>	<b>67</b>
<b>5. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali .....</b>	<b>68</b>
<b>SEZIONE II .....</b>	<b>73</b>
<b>1. Introduzione.....</b>	<b>73</b>
<b>2. Principali eventi nell’anno 2023 .....</b>	<b>74</b>
<b>3. Processo di Governance 2023.....</b>	<b>75</b>
<b>4. Attuazione della politica di remunerazione e incentivazione 2023 .....</b>	<b>76</b>
4.1 Remunerazione degli Organi di supervisione strategica, gestione e di controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	76
4.2 Attuazione del piano di incentivazione per il Personale più Rilevante del Gruppo Banco Desio anno 2023	82
4.3 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l’anno 2023	86
<b>5. Confronto tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del CdA, di AD/DG e del Collegio Sindacale e i risultati della società e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti .....</b>	<b>86</b>

<b>TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.....</b>	<b>89</b>
<b>TABELLA 2: Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....</b>	<b>111</b>
<b>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.....</b>	<b>112</b>
<b>TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....</b>	<b>114</b>
<b>TABELLA 1 - Partecipazioni in Banco Desio dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del Direttore Generale.....</b>	<b>116</b>
<b>TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica.....</b>	<b>117</b>
<b>Table EU REM.....</b>	<b>118</b>

# **Introduzione: riferimenti normativi, cambiamenti introdotti nella politica 2024 e struttura del documento**

## **1. Riferimenti normativi**

La presente Relazione è redatta ai fini dell'Informativa al pubblico ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate in data 25 novembre 2021 con il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 289 del 4 dicembre 2021 (aggiornamento principalmente finalizzato all'adeguamento del quadro normativo italiano alla CRD V e agli Orientamenti EBA del 2 luglio 2021 per sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE), della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, aggiornata con le modifiche apportate dal D.lgs. n. 49 del 10 maggio 2019, (art. 114-bis e 123-ter del TUF, relativi alle *“Informazioni al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori”* e ai contenuti della *“Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti”*) e dell'aggiornamento del Regolamento Emittenti pubblicato da Consob l'11 dicembre 2020 (articoli 84-bis, 84-quater e Allegato 3A) che completa la trasposizione in Italia della disciplina definita dalla SHRD (Direttiva 2017/828/UE del 17 maggio 2017).

Il quadro regolamentare è, inoltre, costituito dalle seguenti disposizioni:

- Codice di Corporate Governance (ed. 2020) delle società quotate che prevede l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori, dei componenti dell'organo di controllo e del top management;
- Regolamento Intermediari adottato da Consob con delibera n. 20307/2018 (art. 93) e da ultimo aggiornato con Delibera del 28 luglio 2022, nonché il Regolamento delegato 2017/565/EU che integra la Direttiva 2014/65/EU (MIFID II) con riferimento ai servizi di investimento;
- “Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II” del 3 aprile 2023;
- Circolare di Banca d'Italia del 3 aprile 2015, n. 288 - Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari – e successive modifiche e integrazioni;

- disposizioni di Banca d'Italia relative alla commercializzazione dei prodotti e servizi bancari e finanziari (aggiornamento pubblicato dalla Banca d'Italia il 19 marzo 2019), con cui, tra l'altro, l'Autorità ha attuato gli "Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita" emanati dall'EBA nel 2016;
- Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti – provvedimento Banca d'Italia del 18 giugno 2019;
- Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 923/2021, relativo agli standard tecnici per l'identificazione del personale più rilevante e il Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637, relativo alle norme tecniche per redigere l'informativa sui principali elementi della politica in materia di remunerazione e sulla relativa modalità di attuazione;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento e il Regolamento delegato UE n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio in tema di informativa al pubblico - cosiddetto CRR.

In considerazione delle proprie caratteristiche dimensionali, il Gruppo Banco Desio (di seguito anche il "Gruppo") ai sensi delle disposizioni emanate da Banca d'Italia si colloca tra le Banche di "non minori dimensioni"<sup>1</sup> ed applica, quindi, l'intera disciplina prevista in materia dalla Circolare n. 285/2013.

Le politiche di remunerazione del Gruppo contenute nel presente documento definiscono le linee guida applicabili a tutte le società rientranti nel perimetro del Gruppo bancario e forniscono le informazioni di dettaglio per la società Banco di Desio e della Brianza SpA.

---

<sup>1</sup> Le banche di minori dimensioni sono quelle il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

L'attuale articolazione del Gruppo\* è rappresentata nel seguente grafico.



*\* la politica di remunerazione, in base all'attuale articolazione del Gruppo, si applica, ai sensi delle disposizioni di vigilanza, alla sola Controllata Fides (che procede quindi - come precisato infra - alla relativa approvazione).*

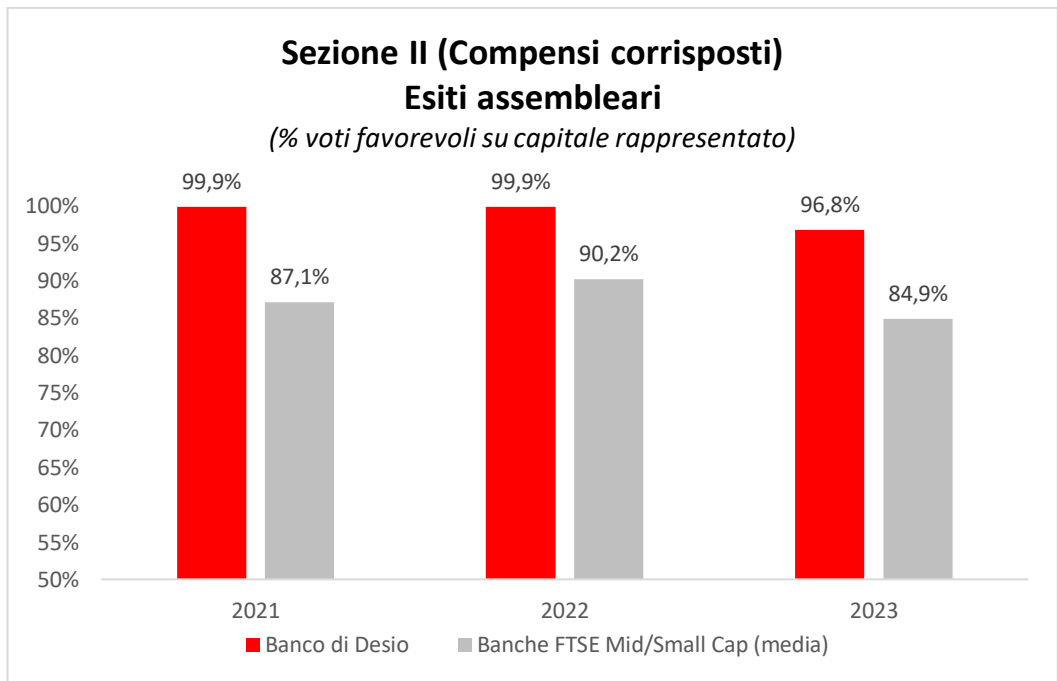
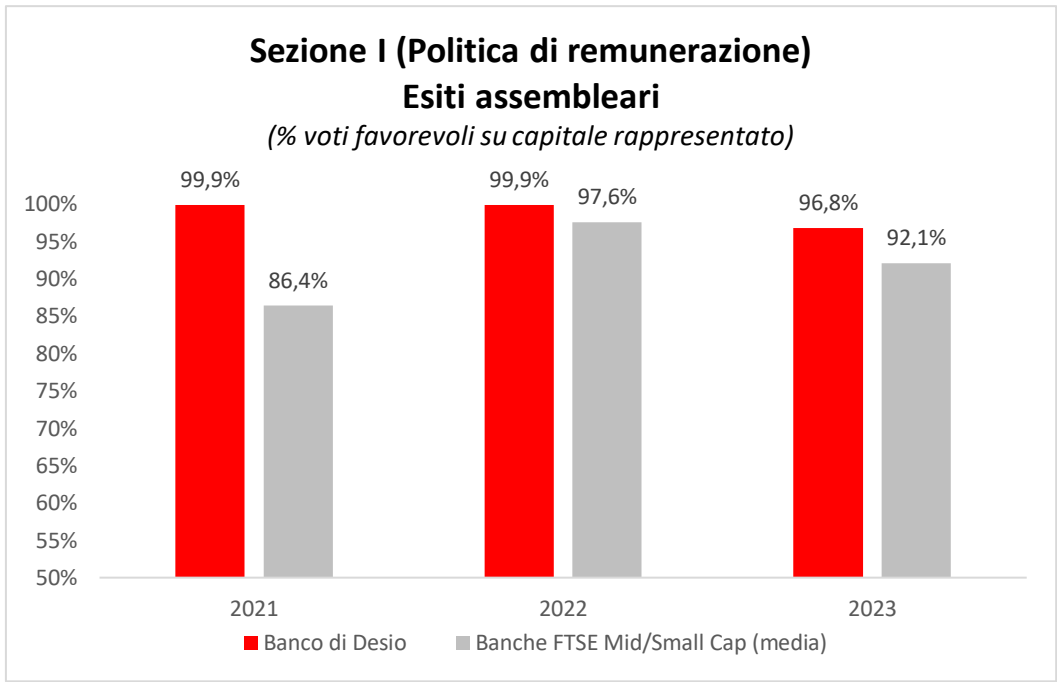
## **2. Durata della politica, voto assembleare**

La presente politica di remunerazione<sup>2</sup> disciplina i sistemi di remunerazione e incentivazione di tutto il personale del Gruppo bancario per l'anno 2024.

Essa è stata sottoposta al processo annuale di revisione da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, anche tenendo conto degli esiti del precedente voto assembleare. In particolare, l'Assemblea del 27 aprile 2023 ha approvato la Politica di remunerazione del Gruppo (sezione I) con il 96,818% dei voti favorevoli delle azioni rappresentate in Assemblea, dato sostanzialmente allineato con i precedenti esercizi e ben al di sopra del risultato medio delle banche quotate Small Cap e Mid Cap.

---

<sup>2</sup> La presente Relazione sulla Politica di remunerazione e compensi corrisposti è redatta con il supporto di MERCER, primaria società di consulenza specializzata nel settore



La politica di remunerazione 2024 conferma dunque la linea di indirizzo già adottata dal Gruppo che prevede che i sistemi di remunerazione deliberati siano, nell'interesse di tutti gli stakeholders e nel rispetto delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, allineati con la strategia e gli obiettivi aziendali inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengano conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG), sostenibili nel lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i



livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi.

La presente Politica in materia di remunerazione definisce per il 2024 gli obiettivi strettamente integrati con le azioni di Piano Industriale in un'ottica di medio-lungo termine bilanciando aspetti economico-finanziari e azioni strategiche coerenti con la responsabilità sociale che contraddistingue il Gruppo Banco Desio.

Parimenti, in un'ottica di crescente trasparenza e disclosure nei confronti del mercato e tenuto conto delle previsioni introdotte dal Regolamento Emittenti, la Sezione II della presente Relazione riporta una dettagliata informativa circa la correlazione tra i risultati raggiunti dal Gruppo e la determinazione della remunerazione variabile da attribuirsi.

La Politica di remunerazione 2024 è definita in continuità con la politica 2023, nel rispetto degli esiti delle valutazioni espresse dagli azionisti su quella del 2023. Le principali novità riguardano:

- implementazione e avvio – in linea con le best practice in materia e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana che indicano, in particolare per il management, un periodo di valutazione della performance anche pluriennale - del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano LTI 2024-2026), assegnato anche in phantom shares, destinato a ruoli manageriali del Gruppo, selezionati in base al livello della posizione tra il personale più rilevante e non, nonché ulteriori risorse individuate tra i responsabili di aree e uffici, considerate fondamentali per le rispettive competenze al fine dell'implementazione e del successo del Piano Strategico 2024-2026, approvato in data 23 novembre 2023 con facoltà di individuarne eventualmente ulteriori in ragione di cambiamenti organizzativi o in ottica di attraction e retention; il Piano LTI 2024-2026 entra in vigore nell'esercizio corrente (2024);
- prosecuzione del percorso di progressivo rafforzamento degli obiettivi di sostenibilità o ESG nell'ambito delle schede individuali del sistema di incentivazione di breve e di medio-lungo termine<sup>3</sup>, secondo le più recenti buone prassi di mercato in materia<sup>4</sup> e in

---

<sup>3</sup> In questo quadro, la Banca ha avviato negli ultimi anni un percorso di valorizzazione ESG espresso anche nell'ambito delle singole schede MBO (in relazione sia al piano complessivo, sia a obiettivi governati dalle singole funzioni / PPR e non PPR).

<sup>4</sup> Cfr. da ultimo il documento "Piani d'azione sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi aziendali delle LSI: principali evidenze e buone prassi" pubblicato nel dicembre 2023 dalla Banca d'Italia.

coerenza con gli impegni assunti dal Gruppo con il nuovo Piano industriale 2024-2026 “beyond 26”, caratterizzato da una marcata connotazione di sostenibilità denominata “ESG Infusion” che rappresenta l’ambition di Banco Desio di essere riconosciuto dal mercato, dalla clientela e dalle istituzioni come una banca di primo piano che promuove la transizione verso un’economia sostenibile nel pieno rispetto dei valori ambientali, sociali e di buon governo; al riguardo specifici obiettivi sono stati previsti nelle schede individuali del PPR responsabili della prestazione nei confronti della clientela dei servizi di gestione dei portafogli e consulenza in materia di investimenti;

- in coerenza con la responsabilità sociale che caratterizza la strategia di lungo termine del Gruppo, esplicitazione degli obiettivi di sostenibilità perseguiti, con particolare riferimento (i) al raggiungimento dei target ESG previsti nel Piano “beyond 26” con riferimento alle attività di business (cd. impatti indiretti), alle operazioni dirette (cd. impatti diretti) e al posizionamento istituzionale, tra cui la realizzazione del piano pluriennale (cd. Masterplan Esg) per l’integrazione dei fattori di sostenibilità nel sistema decisionale della Banca e del Gruppo secondo le aspettative di vigilanza;
- in continuità con il percorso già avviato, rafforzamento dei presidi al fine di garantire la neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere.

### **3. Struttura del documento**

Il presente documento è strutturato in due sezioni:

- Sezione I Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l’anno 2024;
- Sezione II Relazione sui compensi corrisposti nell’anno 2023.

Nella Sezione I, è illustrato come la Politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità del Gruppo, nonché la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli Organi societari, dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale, del restante Personale più Rilevante e dell’altro personale.

Nella Sezione I, inoltre, sono illustrate le politiche di *severance* e in particolare i criteri per la determinazione degli importi e i limiti fissati agli stessi.

La Sezione II, dedicata ai compensi corrisposti nel 2023, è suddivisa in due parti. Nella prima parte si fornisce una rappresentazione chiara e dettagliata dei compensi corrisposti nel 2023,

con un focus particolare sui componenti gli organi di amministrazione e controllo, sull'Amministratore Delegato/Direttore Generale e sui Dirigenti con Responsabilità Strategica, dando evidenza della conformità con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2023 e della modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati di lungo termine della società, in coerenza con la strategia di business definita dal Piano Industriale.

In tale ambito, in linea con le previsioni del Regolamento Emittenti, viene fornita indicazione circa le variazioni dei compensi dei soggetti per i quali è richiesta disclosure nominativa, dei risultati del Gruppo e della remunerazione media di tutti i dipendenti.

Nella prima parte inoltre è fornita anche l'informativa quali-quantitativa richiesta dall'art. 450 della CRR relativamente all'applicazione della Politica di remunerazione 2023<sup>5</sup>.

Nella seconda parte della Sezione II, è esposta la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, secondo gli schemi tabellari previsti dal Regolamento Emittenti. In particolare, l'informativa è fornita:

- nominativamente, per i componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

---

<sup>5</sup> Si vedano le norme tecniche di attuazione del Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti (c.d. CRR II) riguardanti gli obblighi di informativa anche in materia di politiche di remunerazione verso il mercato e di segnalazione verso le autorità competenti pubblicate dall'EBA il 24 giugno 2020 applicabili dal 30 giugno 2021.

## SEZIONE I

### **1. La Politica di remunerazione di Banco Desio, il perseguimento degli interessi di lungo termine in un'ottica di sostenibilità del business e la politica di gestione dei dipendenti**

Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo, in data 23 novembre 2023, ha approvato il Piano Industriale (“Piano”) di Gruppo per il triennio 2024-2026.

Nel triennio 2021-2023 il Banco è riuscito a indirizzare alcuni nodi strategici critici ritenuti prioritari facendo leva sui driver di sviluppo identificati e sulle opportunità esogene di crescita coerenti con il modello industriale adottato. Grazie a una strategia di interventi mirati all'efficace utilizzo della propria capacità di operare sui mercati, la Banca si presenta oggi a tutti gli stakeholders avendo dato prova di resilienza e di capacità di crescita anche in un contesto macroeconomico instabile. In questo contesto, in continuità con il Piano 2021-2023, il nuovo Piano Industriale del Banco conferma la vocazione di Banca di prossimità in cui l'offerta di un servizio personalizzato ed efficiente è centrale nella relazione con la clientela.

Beyond 26 prevede una solida e sostenibile creazione e distribuzione di valore anche grazie ad un'elevata patrimonializzazione e ad una marcata connotazione ESG e si sviluppa secondo due principali pilastri strategici: il primo dedicato all'ottimizzazione della banca commerciale in termini di miglioramento del portafoglio servizi/prodotti e di ottimizzazione e razionalizzazione dei processi core; il secondo volto all'individuazione di opzioni di crescita tramite specializzazione in determinati settori che richiedono un determinato livello di “scala” per essere efficienti.

Il pieno raggiungimento dei target di Piano dipenderà anche dall'implementazione di quattro fattori abilitanti ritenuti cruciali nell'ambito dello scenario atteso nell'orizzonte di Piano.

## I pilastri strategici e i fattori abilitanti della strategia 2024-2026



La politica di remunerazione per il 2024 è predisposta:

- quanto al Sistema Incentivante di breve termine (STI), in coerenza con le linee guida strategiche del nuovo Piano Industriale “beyond26”, nonché con gli obiettivi quantitativi selezionati a budget;
- quanto al Sistema Incentivante di lungo termine (LTI 2024-2026), con una visione coerente rispetto al Piano Strategico 2024-2026 “beyond26”;
- tenuto conto del contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs o Sustainable Development Goals) così come definiti dall’Assemblea Generale dell’ONU nell’ambito dell’Agenda 2030, per supportare le aziende nella definizione di strategie correlate alle priorità di business sempre più orientate alla sostenibilità dell’attività d’impresa, in coerenza con:
  - o le “Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)” adottate dal Gruppo Banco Desio; e
  - o i target di sostenibilità definiti nel nuovo Piano industriale 2024-2026 “beyond 26” in termini di attività di business (cd. impatti indiretti), operazioni dirette (cd. impatti diretti) e posizionamento istituzionale.

Inoltre, il Gruppo si impegna ad offrire un equo livello retributivo, che riflette le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni individuo, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità, in linea anche con le specifiche previsioni contenute nel 37° aggiornamento della Circolare 285 (si veda paragrafo successivo per gli approfondimenti in merito alla Neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere).

Con riferimento ai sistemi di incentivazione, il Gruppo ha intrapreso un percorso di sviluppo nel medio-lungo periodo che prevede una graduale declinazione sempre più quantitativa delle metriche di valutazione delle dimensioni ESG, secondo un approccio modulare per i diversi ruoli e responsabilità, con un progressivo coinvolgimento della platea dei dipendenti che all'interno dell'organizzazione del Gruppo possono condizionare i comportamenti e quindi le performance.

A tal fine, il Gruppo monitora le best practice che si stanno tempo per tempo delineando nel settore bancario, valutandone la fattibilità, i tempi e i modi per l'implementazione nel sistema di gestione e valutazione per obiettivi di Gruppo.

Nello specifico, per gli esercizi dal 2024 al 2026 sono stati ulteriormente articolati gli obiettivi ESG, associati ai sistemi di incentivazione, sia con riferimento al sistema di breve (STI) che al sistema di lungo termine (LTI) - che entra in vigore nel corrente esercizio 2024 - anche in relazione a quanto previsto dalla componente di sostenibilità del nuovo piano industriale "ESG Infusion" che vede progredire l'impegno del Gruppo in un piano d'azione indirizzato al perseguimento di tre fondamentali obiettivi:

- 1) supportare le comunità del territorio nella transizione verso un'economia circolare e a basse emissioni di carbonio (i.e. NetZero Commitment al 2050, Sustainable & Responsible Investments);
- 2) assicurare la progressiva conformità delle prassi di gestione dei rischi climatico-ambientali rispetto alle aspettative definite dalle autorità di vigilanza nazionali<sup>6</sup> ed europea<sup>7</sup>;
- 3) pubblicare un'informativa integrata in tema di sostenibilità sempre conforme ai requisiti minimi definiti dalla Commissione Europea sulla comunicazione delle informazioni di carattere non finanziario concernente il clima.

---

<sup>6</sup> Formulate nelle "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" di Banca d'Italia dell'aprile 2022 e ribadite nel documento "Rischi climatici e ambientali Indagine tematica su un campione di intermediari non bancari" del gennaio 2023 e nel documento "Piani d'azione sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi aziendali delle LSI: principali evidenze e buone prassi" del dicembre 2023

<sup>7</sup> Formulate nella "Guida sui rischi climatici e ambientali" di Banca Centrale Europea del novembre 2020.

Per ulteriori informazioni circa le iniziative da attuare in arco piano si fa rimando alla specifica informativa contenuta nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (Bilancio di sostenibilità 2023 del Gruppo Banco Desio), pubblicato nell'apposita sezione dedicata del sito istituzionale di Banco Desio.

Nell'ambito dei sistemi di incentivazione, sono stati enucleati specifici obiettivi, tra i quali: sviluppo di prodotti di finanziamento, investimento e assicurativi ESG, nonché dei servizi di gestione dei portafogli e consulenza in materia di investimenti; diffusione della cultura ESG attraverso specifici programmi di formazione rivolti al personale; riduzione dei consumi di materie prime e risparmio energetico; rafforzamento della componente femminile nei ruoli di responsabilità.

Inoltre, il Gruppo ha già avviato nell'ultimo biennio una serie di presidi a tutela della neutralità di genere e intende proseguire in tale direzione nel corso dell'anno 2024 anche in un'ottica di medio-lungo periodo (i dettagli di tale processo sono più approfonditamente descritti nel paragrafo seguente).

Il Piano, infatti, pone una forte attenzione al capitale umano grazie al lancio di nuovi programmi di incentivazione, di breve e di lungo termine, di formazione e al dialogo continuo con i dipendenti del Gruppo. Sono stati identificati come temi di sostenibilità più rilevanti:

- il benessere dei dipendenti in termini di welfare aziendale;
- il benessere dei dipendenti in termini di coesione e collaborazione all'interno degli uffici;
- la tutela della diversità e pari opportunità, ulteriormente ripresa e particolarmente valorizzata nell'ambito dell'LTI di nuova introduzione.

La politica di remunerazione 2024 è stata formulata tenendo in considerazione tali aspetti.

In particolare, oltre ai citati temi di tutela delle diversità e pari opportunità, nel 2024 verranno mantenute le iniziative già avviate dal 2021 e proseguite nel biennio 2022- 2023, volte a migliorare la comunicazione tra gli uffici della Banca, inclusa un'ulteriore indagine di internal customer satisfaction.

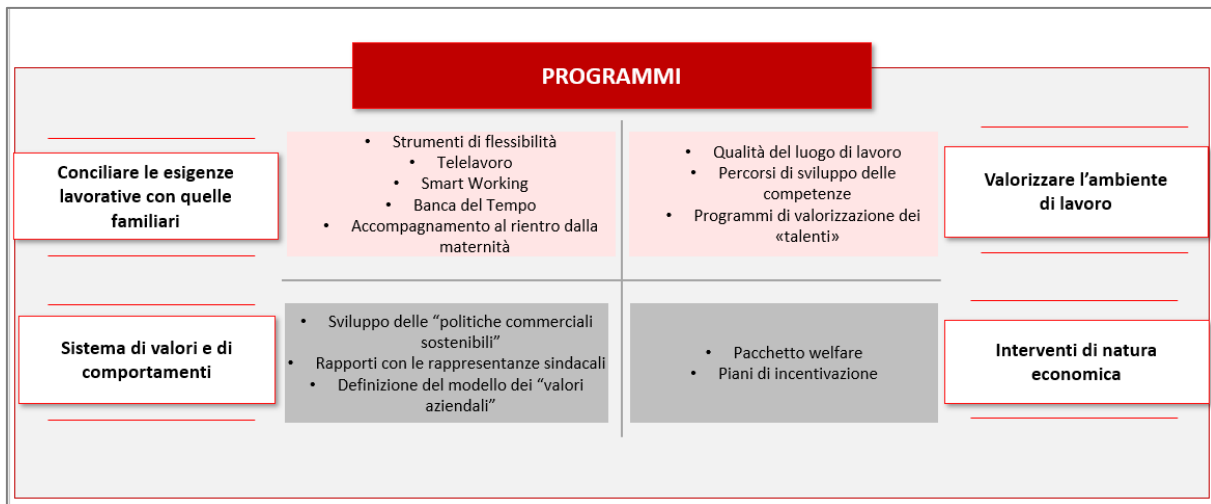
Infine, in relazione al benessere dei dipendenti in termini di welfare aziendale si prevede l'arricchimento dei servizi offerti nel pacchetto aziendale con proposte che valorizzino non solo

aspetti a contenuto monetario (si pensi all'incremento del valore dei buoni pasto) ma anche altri, a contenuto non monetario, in coerenza con le diverse progettualità aziendali.

Inoltre, il Gruppo, con l'apporto delle Organizzazioni Sindacali, si è attivato per il perseguimento di efficaci soluzioni di *work-life balance*; a tal fine, a dicembre 2023 sono stati confermati anche per il 2024 – con la sottoscrizione di specifiche intese con le OO.SS. - gli istituti già introdotti e positivamente sperimentati dello *smart working* non emergenziale, della Banca del Tempo e dello *smart learning*.

Tali interventi si inquadrano nel complesso della specifica strategia di valorizzazione delle risorse appartenenti alla struttura organizzativa, indirizzata a soddisfare i fabbisogni delle diverse figure professionali e a sviluppare le competenze di ciascuno.

Nel contesto della gestione e sviluppo delle risorse questa strategia si traduce in un insieme di programmi ed iniziative individuati per il 2024, di cui le politiche di remunerazione e incentivazione rappresentano un importante elemento, come di seguito rappresentato (per ulteriori informazioni si rimanda all'apposita informativa pubblicata nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario - Bilancio di sostenibilità 2023 del Gruppo Banco Desio).



### **Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere**

Il Gruppo Banco Desio pone da sempre attenzione alle proprie risorse umane, considerate un capitale da preservare e valorizzare quale elemento qualificante che costituisce un potenziale fattore di vantaggio competitivo nel contesto economico attuale.



Pertanto, la diversità è considerata una fonte di arricchimento professionale e, più in generale, culturale. Il Gruppo crede fermamente nell'importanza di una cultura inclusiva e si impegna a prevenire ogni forma di iniquità, favoritismo, abuso o discriminazione nei diversi processi aziendali, incluso il processo retributivo.

Conseguentemente, il Gruppo si impegna ad offrire un equo livello retributivo, che riflette le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni individuo, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità.

Tale obiettivo viene perseguito anzitutto con il coinvolgimento dei diversi Organi e Funzioni della Banca, a partire dai Vertici della stessa. Infatti, il Consiglio di Amministrazione è promotore e garante della cultura necessaria alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro inclusivo. Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e il coinvolgimento del Comitato Sostenibilità, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo, attivando le opportune azioni correttive.

In tale ambito la Banca nell'ultimo biennio ha attivato un percorso volto a:

- misurare il «*gender pay gap*» e l'«*equity pay gap*» in linea con i requisiti regolamentari
- garantire il monitoraggio nel continuo, attivando, se del caso, le opportune azioni correttive.

A tale proposito si segnala che anche nel corso del 2023, è proseguita l'azione di riequilibrio in occasione del processo annuale di *salary review*; gli esiti sono stati portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione in fase di monitoraggio periodico.

Inoltre, a conferma dell'impegno in tema di diversità e inclusione, il Gruppo si è dotato già dal 2020 di una "Policy people, diversity & inclusion", che descrive i presidi nell'ambito dei diversi processi aziendali volti a sostenere le pari opportunità, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità.

In particolare, in tema di definizione dei meccanismi di incentivazione delle risorse, il Gruppo garantisce sistemi oggettivi e trasparenti che prevedano obiettivi possibili e raggiungibili e una equa distribuzione di premi monetari senza nessun tipo di discriminazione.

Tale impegno è stato ulteriormente rimarcato anche nell'ambito del Piano LTI 2024-2026, il quale prevede tra gli obiettivi ESG uno specifico indicatore trasversale proiettato alla valorizzazione della diversità con la finalità della tutela della parità di genere.

Il processo di revisione salariale è stato integrato con presidi di controllo al fine di rilevare eventuali divari retributivi non motivati da ragioni neutrali rispetto al genere.

Per ulteriori informazioni in merito al gender pay gap, ai progetti implementati e ai risultati raggiunti in tema di Diversity & Inclusion si rimanda all'apposita informativa pubblicata nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (Bilancio di sostenibilità 2023 del Gruppo Banco Desio), presente sul sito della Banca all'indirizzo: <https://www.bancodesio.it/it/content/bilancio-di-sostenibilita>.

## **2. Modello di Governance**

### ***2.1 Società Capogruppo***

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la Capogruppo elabora le politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla loro attuazione e ne verifica la corretta applicazione; pertanto, tenuto conto delle attività di definizione e approvazione da parte della Capogruppo come descritte nel seguito, per ciascuna società controllata il Consiglio di Amministrazione recepisce e l'Assemblea dei Soci approva, per quanto di rispettiva competenza, la presente Relazione.

### **Assemblea ordinaria della Capogruppo**

Oltre a stabilire i compensi degli Amministratori e dei Sindaci in conformità allo Statuto, approva la politica di remunerazione e la relativa "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo Banco Desio", i piani basati su strumenti finanziari ed i criteri per la determinazione di eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, assumendo ogni altra deliberazione prevista dalla normativa vigente (vedasi, in particolare, l'art. 123-ter TUF come modificato dal D. Lgs n. 49/2019 con riferimento al voto vincolante relativamente alla Politica di Remunerazione e al voto consultivo con riferimento alla sezione sui Compensi Corrisposti).

All'Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione. Le delibere assembleari in merito vengono assunte al termine di un processo che - a seconda delle attribuzioni vigenti in materia - coinvolge, oltre al Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, il Comitato Controllo Rischi e il Comitato Sostenibilità, il Collegio Sindacale, il Presidente, il Vice Presidente (ove nominato), l'Amministratore Delegato/Direttore Generale nonché alcune funzioni operative e le funzioni di controllo interno come di seguito illustrato. Nei casi previsti, inoltre, le relative delibere sono prese coerentemente con la Procedura contenuta nel Regolamento interno per le operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati.

## **Consiglio di Amministrazione della Capogruppo**

Approva, su proposta del Presidente e per la successiva sottoposizione all'Assemblea:

- la “Relazione annuale sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo Banco Desio” ed eventuali aggiornamenti e revisioni delle politiche di remunerazione;
- i regolamenti dei piani basati su strumenti finanziari e delibera le relative assegnazioni ed attribuzioni (previa verifica delle condizioni a cui le stesse sono subordinate);
- i criteri per la determinazione di eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione delibera circa:

- il personale al quale applicare le “regole di maggior dettaglio” in quanto appartenente al cosiddetto “personale più rilevante” in base al processo di individuazione svolto ai sensi del Regolamento Delegato 2021/923, incluse le eventuali esclusioni;
- gli obiettivi economico-patrimoniali e di rischio che costituiscono il riferimento per i sistemi incentivanti delle società del Gruppo e i Target Bonus per il “personale più rilevante”;
- le schede di valutazione relative al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al “personale più rilevante” appartenente al Comitato di Direzione della Capogruppo, dando mandato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per la definizione delle schede del restante PPR;
- il superamento dei cancelli di Gruppo e determina ex-post l'ammontare dei bonus per il personale più rilevante della Capogruppo.

Su proposta del Comitato per la Remunerazione, delibera in materia di poste/operazioni straordinarie ai fini del calcolo del RORAC.

Delibera inoltre:

- le linee guida per l'erogazione dei premi per il restante personale delle Società del Gruppo e i criteri per la definizione dei massimali di spesa a tal fine stanziabili;
- in materia di massimale di spesa eventualmente assegnato ai Vertici delle società del Gruppo all'interno del quale deliberare riconoscimenti al personale di cui al successivo paragrafo 4.3.

Le predette deliberazioni sono assunte previo parere del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo Rischi per quanto di competenza. Inoltre, il Consiglio riesamina periodicamente, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e il coinvolgimento del Comitato Sostenibilità, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

Come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, il Consiglio di Amministrazione di Banco di Desio può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari, in presenza di circostanze eccezionali, ossia situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Al riguardo in considerazione della situazione congiunturale che continua ad essere caratterizzata da estrema incertezza, si evidenzia che gli elementi della politica di remunerazione cui è possibile derogare sono i target definiti per gli obiettivi "cancello" di Redditività, la modulazione del bonus pool, in funzione dell'Obiettivo di Rorac ed i correlati criteri di incentivazione descritti nel paragrafo 4.2.4. e i bonus target individuali (in ogni caso nell'ambito delle incidenze massime indicate nella presente politica).

L'eventuale deroga è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e coerentemente con la Procedura contenuta nel Regolamento interno per le operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati.

La Banca fornisce all'Assemblea nell'ambito della "Relazione annuale sui compensi corrisposti del Gruppo Banco Desio" informazioni su eventuali deroghe alla politica delle remunerazioni, indicando (per ciascuna di esse):

- gli specifici elementi a cui si è derogato e la politica delle remunerazioni di riferimento in cui era prevista la facoltà di deroga;

- informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali, inclusa la spiegazione di come la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato;
- informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella presente politica di remunerazione;
- informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali (in linea con le previsioni informative previste da Consob<sup>8</sup>).

### **Il Comitato Controllo Rischi**

Ferme restando le competenze del Comitato per la Remunerazione (con il quale si assicura di avere un adeguato coordinamento), interviene nel processo di aggiornamento e revisione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo esaminando se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, e della liquidità nonché accertando la coerenza con il RAF degli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca.

Collabora con il Comitato per la Remunerazione nella definizione della remunerazione delle funzioni aziendali di controllo.

### **Il Comitato Sostenibilità**

Collabora con il Comitato per la Remunerazione nella valutazione della struttura della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche al fine di promuovere la sostenibilità (in ambito ESG) nel medio-lungo periodo dell'impresa.

Tra l'altro è coinvolto nel riesame periodico circa la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.

### **Il Comitato per la Remunerazione**

Anche in conformità a quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, il Comitato è Organo consultivo/propositivo con i seguenti compiti principali:

---

<sup>8</sup> In particolare, verrà fornita informativa dettagliata per i soggetti per i quali il Regolamento Emittenti prevede un'informativa nominativa e un'informativa aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte per la remunerazione (incluse indennità e altri benefici) degli Amministratori investiti di particolari cariche (inclusi quelli eventualmente muniti di deleghe operative) e della Direzione Generale anche relativamente ai casi di cessazione della carica o di scioglimento del rapporto, in conformità alle politiche in materia di remunerazione adottate dal Banco;
- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte per il riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per gli altri Amministratori a norma di Statuto, nonché sulla determinazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione (di norma non previsti per i Consiglieri "non esecutivi");
- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte in merito alle politiche per la remunerazione e ai criteri per i compensi dei soggetti rientranti nel perimetro del Sistema di Remunerazione e Incentivazione;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nel determinare i compensi dei responsabili delle "principali funzioni aziendali" stabilite dal D.M. n. 169/2020, sentito il parere del Collegio Sindacale e monitorare la corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione degli stessi;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle suddette politiche per la remunerazione degli Amministratori e del Personale "più rilevante";
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, nonché la sussistenza di tutte le condizioni previste per l'erogazione o la maturazione dei compensi.

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza in materia, il Comitato:

- esprime pareri sui compensi del "personale più rilevante" i cui sistemi di remunerazione e incentivazione vengono definiti e approvati dall'Organo con funzione di supervisione strategica;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno in raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio per le decisioni relative alle politiche di remunerazione;

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e aggiornamento delle politiche di remunerazione, con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni di controllo;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance (al netto dei rischi) cui sono legati i piani di incentivazione;
- si esprime sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, garantendo l'osservanza del collegamento con i rischi, della compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, nonché dell'orientamento al medio-lungo termine;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta al Consiglio e all'Assemblea.

Per svolgere in modo efficace i propri compiti, il Comitato ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

### **Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo**

Costituisce il soggetto di vertice della struttura operativa, di cui ha la responsabilità gestionale.

Coordina, per quanto concerne le politiche di remunerazione, l'operatività delle funzioni aziendali poste a suo riporto e in conformità con quanto stabilito dalle disposizioni vigenti in materia di politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, fornisce supporto al Comitato per la Remunerazione per lo svolgimento delle funzioni di competenza dello stesso, partecipando (senza diritto di voto) alle relative riunioni.

Inoltre, in qualità di Amministratore Delegato, coordina la sottoposizione al Consiglio di Amministrazione delle proposte relative alle determinazioni del Consiglio stesso concernenti le proposte di remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno e del Dirigente Preposto (previo parere del Comitato Nomine e del Comitato per la Remunerazione, nonché del Comitato Controllo Rischi e del Collegio Sindacale, laddove previsto).

### **Responsabili della Direzione Banca Commerciale**

In collaborazione con la Direzione Risorse elaborano, nell'ambito delle linee guida tracciate per il restante personale nella Relazione annuale sulla politica di Remunerazione e sui compensi

corrisposti e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, il sistema incentivante per la rete di vendita.

Provvedono alla divulgazione presso la rete distributiva del sistema premiante.

Forniscono alla Direzione Risorse gli elementi quantitativi per la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Collaborano con le Direzioni delle società del Gruppo e con la Direzione Risorse, nello sviluppo di sistemi incentivanti per le reti di vendita coerenti con il modello di business adottato dal Banco.

### **Direzione Wealth Management**

In collaborazione con la Direzione Risorse elabora, nell'ambito delle linee guida tracciate per il restante personale nella Relazione annuale sulla politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, il sistema incentivante per i Private Bankers.

Provvede alla divulgazione presso la rete distributiva del sistema premiante.

Fornisce alla Direzione Risorse gli elementi quantitativi per la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Definisce inoltre il sistema di remunerazione ed incentivante per i consulenti finanziari.

### **Direzione Risorse**

Definisce e governa il processo di formulazione delle proposte concernenti le politiche di remunerazione per le diverse società del Gruppo e ne gestisce e garantisce la corretta attuazione.

Cura gli aggiornamenti e la revisione delle politiche di remunerazione<sup>9</sup>. Coordina il processo di definizione e gestione del sistema di remunerazione e incentivazione e, in tale ambito, contribuisce - di concerto con le Direzioni delle singole Società - alla definizione del sistema premiante per il restante personale (rete di vendita e sede).

Provvede, per la società Capogruppo, con il supporto tecnico delle competenti Direzioni, alla raccolta dei risultati conseguiti e delle valutazioni effettuate dai superiori ai fini della determinazione ed erogazione dei premi, verificato il rispetto del massimo erogabile per ciascuna risorsa beneficiaria.

---

<sup>9</sup> Per quanto attiene ai consulenti finanziari, recependo la politica definita dalla funzione dedicata.



Acquisisce dal personale più rilevante le informazioni inerenti l'attivazione di investimenti finanziari rientranti tra quelli che direttamente o indirettamente potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e sull'apertura di conti di custodia e amministrazione presso altri Istituti.

### **Direzione Pianificazione, Finanza e Controllo**

Determina, in collaborazione con la Direzione Risk Management per quanto riguarda la coerenza con il RAF, gli obiettivi "cancello" per l'attivazione dei sistemi incentivanti delle società del Gruppo da sottoporre ai rispettivi Consigli di Amministrazione e ne verifica il raggiungimento. Ad approvazione avvenuta, provvede a comunicare tali determinazioni alle Direzioni delle rispettive società del Gruppo, alla Direzione Amministrazione e Affari Generali e al Dirigente Preposto della Capogruppo.

Concorre alla definizione e alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al personale più rilevante per quanto di competenza.

Individua le poste potenzialmente definibili come straordinarie sotto il profilo gestionale e formula una proposta al Comitato per la Remunerazione.

### **Area Affari Societari**

Viene coinvolta nel processo di predisposizione delle politiche di remunerazione con riferimento agli aspetti di corporate governance. Cura la finalizzazione dei documenti da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea, nonché gli adempimenti informativi rivolti al pubblico, ai sensi delle disposizioni di legge e di quelle regolamentari, relativamente a tali documenti.

### **Direzione Amministrazione e Affari Generali**

Provvede, su indicazione della Direzione Risorse della Capogruppo, all'iscrizione dell'accantonamento effettivo da iscriversi nel bilancio dell'esercizio di riferimento per le società del Gruppo. Fornisce i dati economico-patrimoniali per la determinazione e la verifica dei cancelli.

### **Direzione Risk Management**

Partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione al fine di garantire la coerenza delle stesse con la strategia dei rischi del Gruppo.

Partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante, fornendo le valutazioni necessarie per l'identificazione delle unità operative rilevanti e delle figure che possono impattare in modo significativo sui rischi, in coerenza con il Risk Appetite Framework. Verifica, inoltre, la coerenza del sistema di obiettivi e condizioni che sottendono le politiche di remunerazione e incentivazione con il Risk Appetite Framework, verificandone ex post il raggiungimento.

Svolge analoghe funzioni per conto delle Controllate a fronte dell'attività esternalizzata in Capogruppo.

Concorre per quanto di competenza alla definizione e alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al personale più rilevante.

### **Ufficio Compliance**

Collabora con le altre funzioni coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione del Gruppo e verifica *ex ante* che queste rispettino, per contenuti e processi, il quadro normativo di riferimento, lo statuto, nonché eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili. Svolge analoghe funzioni per conto delle Controllate.

### **Direzione Internal Audit**

Redige annualmente una relazione sui controlli effettuati in merito alla corretta applicazione delle politiche di remunerazione adottate, con particolare riguardo alla verifica delle condizioni che sottendono il raggiungimento degli obiettivi e la corretta contabilizzazione di accantonamenti ed erogazioni, evidenziando eventuali anomalie al fine di adottare opportune misure correttive. Svolge analoghe funzioni per conto delle Controllate.

Effettua verifiche periodiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del personale più rilevante.

Comunica alla Direzione Risorse gli esiti dei propri accertamenti ispettivi che possano configurare il presupposto per applicare le disposizioni in materia di premialità e claw back.

### **Dirigente Preposto**

È coinvolto nell'identificazione dei parametri economici e patrimoniali, valida i processi e assicura la correttezza delle metodologie per la definizione degli accantonamenti coordinando l'attività della Direzione Amministrazione e Affari Generali e dell'Area Bilancio e Sostenibilità.

Certifica ove necessario, la correttezza dell'identificazione e quantificazione dal punto di vista contabile o di stima delle poste straordinarie, utili al fine della determinazione del bonus proposto dalla Direzione Pianificazione, Finanza e Controllo al Comitato per la Remunerazione.

### **Area Bilancio e Sostenibilità**

Supporta la Direzione Risorse nella predisposizione dei contenuti in ambito ESG riportati nella relazione.

## ***2.2 Società Controllate***

### **Assemblea ordinaria delle Controllate**

Recepisce e approva, per quanto di competenza, le politiche di remunerazione del Gruppo (tenendo conto delle specificità aziendali, nonché dei rispettivi ordinamenti nazionali/settoriali).

All'Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

### **Consiglio di Amministrazione delle Controllate**

Recepisce e approva per quanto di competenza le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo di cui sopra (tenendo conto delle specificità aziendali, nonché dei rispettivi ordinamenti nazionali/settoriali).

Delibera, dopo il passaggio nel Consiglio della Capogruppo, le schede di valutazione relative al raggiungimento degli obiettivi individuali, assegnati al "personale più rilevante" eventualmente individuato presso la Controllata.

Rileva il superamento dei cancelli di Gruppo e, verificato il superamento dei cancelli individuali, determina ex-post l'ammontare dei bonus per il "personale più rilevante" della società, applicando i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo anche in materia di poste/operazioni straordinarie.

### **3. Processo di identificazione del “Personale Più Rilevante”**

Il processo di identificazione del “personale più rilevante” è stato svolto in base al combinato disposto delle disposizioni europee e nazionali in materia (Regolamento delegato (UE) n. 923 del 25 marzo 2021, nonché 37° aggiornamento del 25 novembre 2021 della Circolare 285/2013 della Banca d’Italia), che ancora una volta prevedono una combinazione di criteri qualitativi e quantitativi per l’individuazione del personale più rilevante.

Il criterio cardine sottostante il processo consiste nella valutazione della rilevanza di ciascun soggetto in termini di sostanziale assunzione di rischi, sulla base della posizione individuale (criteri qualitativi: responsabilità, livelli gerarchici, livelli di delibera ecc.) o della remunerazione (criteri quantitativi), fatti salvi i casi di eventuale esclusione previsti dalla disciplina.

È previsto che tutti coloro che ricoprano una posizione identificata tra i material risk takers per un periodo di almeno 3 mesi siano definiti Material Risk Takers.

La Capogruppo ha applicato i criteri declinati nel suddetto Regolamento per identificare il “personale più rilevante” per il Gruppo, avendo a riguardo tutte le società del Gruppo, che hanno partecipato attivamente al processo di individuazione svolto dalla Capogruppo stessa.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è stato condotto individualmente dalla società bancaria (Capogruppo) sotto la supervisione e con il coordinamento della Direzione Risorse della Capogruppo. Per quanto concerne le società non bancarie del Gruppo (Fides, OBG) la normativa non richiede l’identificazione a livello di singola società.

Il processo è stato coordinato dalla Direzione Risorse, con il coinvolgimento delle funzioni Risk Management e Compliance.

Gli esiti del processo di individuazione sono stati rappresentati al Comitato per la Remunerazione, che si è espresso positivamente al riguardo, e successivamente al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Il processo per l’anno 2024 ha condotto all’identificazione di 30 persone, di cui 21 destinatari di sistema incentivante (tra i quali uno presso la controllata Fides).

Il “personale più rilevante” identificato sulla base dei criteri RTS è classificato in cluster così ripartiti:

1. Apicale: Presidente, Amministratori, AD/DG di Capogruppo;
2. Risk Takers appartenenti alle principali linee di business;

3. Risk Takers appartenenti alle funzioni aziendali di controllo;

4. altri Risk Takers: restante Personale più Rilevante;

Di seguito il perimetro del Personale più rilevante identificato per l'anno 2024.

<b>PERSONALE PIU' RILEVANTE</b>	<b>N. SOGGETTI</b>	<b>CON REMUNERAZIONE VARIABILE</b>
Apicali (Presidente, Amministratori, AD/DG di Capogruppo)	10	1
Risk Taker appartenenti alle principali linee di business	6	6
Appartenenti alle Funzioni di Controllo	5	5
Restanti Risk Taker	9	9
<b>TOTALE</b>	<b>30</b>	<b>21</b>

Rispetto al perimetro 2023, sono intervenute alcune variazioni collegate esclusivamente alle modifiche nominative dovute a movimenti del personale in entrata e in uscita dal Gruppo e al rinnovo dell'organo consiliare.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è stato tracciato e formalizzato in apposita documentazione.

## **4. La politica di remunerazione e incentivazione 2024**

### ***4.1 I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione***

Al fine di sviluppare meccanismi di remunerazione e di incentivazione in grado di favorire la competitività del Gruppo nel medio-lungo periodo, le politiche di remunerazione si ispirano ai seguenti principi:

- incentivazione e mantenimento nel Gruppo di soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, in particolare, di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale;
- allineamento dei sistemi retributivi agli obiettivi ed ai valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG), alle strategie di lungo periodo e alle politiche di prudente gestione del rischio delle società appartenenti al Gruppo; con particolare riferimento ai ruoli che si occupano di servizi di investimento, in coerenza con le buone prassi EBA e in continuità con il percorso avviato lo scorso anno, definizione di obiettivi specifici in ambito ESG;
- incentivi allineati ai rischi assunti ed al capitale necessario a fronteggiare le attività intraprese e strutturati in modo da evitare l'insorgere di potenziali conflitti di interesse;
- la politica di remunerazione per il 2024 è predisposta in coerenza con (a) le priorità definite dal Piano Strategico 2024-26 definito e adottato nel corso dell'esercizio 2023 e tenuto conto del contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs o Sustainable Development Goals) così come definiti dall'Assemblea Generale dell'ONU nell'ambito dell'Agenda 2030, per supportare le aziende nella definizione di strategie correlate alle priorità di business sempre più orientate alla sostenibilità dell'attività d'impresa; (b) le "Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)" adottate dal Gruppo Banco Desio; (c) i target di sostenibilità definiti nel nuovo Piano industriale 2024-2026 "beyond26" in termini di attività di business (cd. impatti indiretti), operazioni dirette (cd. impatti diretti) e posizionamento istituzionale.

Il personale è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla presente politica. In relazione a tale ambito la funzione aziendale Internal Audit conduce verifiche a campione su eventuali conti interni di custodia e amministrazione del personale più rilevante in essere presso la Banca. Coerentemente con le previsioni confermate dal 37° agg.to della circolare 285, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, Banco Desio richiede al personale più rilevante di comunicare eventuali investimenti finanziari effettuati che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul

perseguimento della prudente gestione del rischio, al fine di tenerne conto nella declinazione dei meccanismi di allineamento al rischio dei sistemi di incentivazione, oltre all'esistenza o all'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

A far data dal 1° maggio 2015, eventuali emolumenti percepiti da dipendenti del Gruppo per incarichi assunti per conto della Società titolare del rapporto di lavoro, presso società o enti appartenenti o esterni al Gruppo stesso, vengono interamente riversati alla società titolare del rapporto di lavoro.

Nella definizione della presente politica retributiva non sono state utilizzate come riferimento politiche retributive di altre società.

## ***4.2 Le Politiche di Remunerazione per il personale più rilevante***

### ***4.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo***

Nell'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza SpA è possibile individuare quali:

- Amministratori Esecutivi, in qualità di componenti del Comitato Esecutivo;
- Amministratori non Esecutivi, tra cui il Presidente.

L'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023 ha stabilito in 1.000.000 euro il compenso lordo annuo spettante all'intero Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, esclusi il Presidente, il Vice Presidente (ove nominato) e l'Amministratore Delegato e 300 euro di gettoni di presenza. Il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza del 27 aprile 2023, ha così ripartito i compensi complessivi:

- 50.000 euro a ciascun Consigliere;
- 40.000 euro a ciascun membro del Comitato Esecutivo (60.000 euro al Presidente);
- 20.000 euro a ciascun componente del Comitato Controllo Rischi (30.000 euro al Presidente);
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato Sostenibilità (15.000 euro al Presidente);
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati (15.000 euro al Presidente) - Il compenso di ciascuna posizione sarà aumentato di euro 5.000 per ogni Operazione di Maggiore Rilevanza eventualmente esaminata.

- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato Nomine (15.000 euro al Presidente);
- 15.000 euro a ciascun membro del Comitato per la Remunerazione (20.000 euro al Presidente);
- 210.000<sup>10</sup> euro residuo non assegnato.

I compensi annui omnicomprensivi del Presidente, e dell'Amministratore Delegato ammontano rispettivamente a:

- 600.000 euro al Presidente;<sup>11</sup>
- 450.000 euro all'Amministratore Delegato<sup>12</sup>.

Per gli Amministratori Esecutivi, in considerazione dell'esiguità del compenso percepito per la partecipazione al Comitato Esecutivo (40.000 euro annui), non sono previsti compensi variabili.

Per gli Amministratori non Esecutivi non sono previsti compensi variabili.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai membri del Comitato Esecutivo spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio, nonché la corresponsione di medaglie di presenza, il cui importo è determinato dall'Assemblea ordinaria dei soci.

È inoltre prevista una copertura assicurativa D&O per gli Amministratori ed i Sindaci.

I compensi del Presidente, del o dei Vice Presidente/i, se nominato/i, nonché gli eventuali compensi aggiuntivi a favore di altri amministratori con deleghe operative nonché per la partecipazione ai comitati consiliari, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

### ***Presidente***

Il pacchetto retributivo del Presidente è determinato in misura unitaria per tutte le funzioni svolte nella Capogruppo (incluse le cariche particolari ricoperte in Consiglio di Amministrazione).

---

<sup>10</sup> A seguito del decesso dell'Amministratore Ulrico Dragoni in data 3 maggio 2023, il compenso complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione risulta attualmente pari a euro 740.000 – decurtato dell'importo di euro 50.000 assegnato al predetto Consigliere – e di conseguenza il residuo non assegnato risulta pari a euro 260.000.

<sup>11</sup> Include quindi anche il compenso per la carica di componente del Comitato Sostenibilità e del Comitato per la Remunerazione

<sup>12</sup> Include quindi anche il compenso per la carica di componente del Comitato Esecutivo



### ***Vice Presidente***

Il pacchetto retributivo del Vice Presidente, se nominato, è composto da:

- compenso determinato in misura unitaria per tutte le funzioni svolte nella Capogruppo (incluse le cariche particolari ricoperte in Consiglio di Amministrazione e la partecipazione a Comitati interni allo stesso);
- compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate.

#### ***4.2.2 Membri del Collegio Sindacale della Capogruppo***

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale della Capogruppo è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali delle società del Gruppo Banco Desio.

I compensi definiti per il mandato 2023-2025 per il Collegio Sindacale della Capogruppo sono:

- 100.000 euro al Presidente del Collegio Sindacale;
- 85.000 euro ad ognuno dei Sindaci Effettivi;
- oltre a 10.000 euro tanto al Presidente quanto ad ognuno dei Sindaci Effettivi a titolo di rimborso spese forfettario.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, per i membri del Collegio Sindacale della Capogruppo delle società controllate non sono previsti compensi variabili.

#### ***4.2.3 Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle Controllate***

Per i componenti gli Organi sociali delle società controllate sono previsti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre al rimborso delle spese vive e ai gettoni di presenza, così come deliberato dalle rispettive Assemblee. Tali compensi sono approvati, per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle società controllate, dalla rispettiva Assemblea ordinaria dei Soci a norma del proprio Statuto sociale.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione, a meno, per i Consiglieri, di situazioni specifiche e per importi contenuti, in ogni caso non ammessi per la carica di Presidente.

#### **4.2.4 Struttura della remunerazione di Amministratori con incarichi esecutivi ove destinatari di sistema incentivante, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategica e dell'altro personale più rilevante delle società del Gruppo**

L'ulteriore personale più rilevante del Gruppo è composto da:

- Amministratore Delegato/ Direttore Generale;
- Responsabili principali linee di business
- Responsabili delle Funzioni di Controllo
- Restante Personale Più Rilevante.

Nell'ambito del personale più rilevante il Consiglio di Amministrazione dell'8 febbraio 2024 ha altresì identificato, ai sensi delle disposizioni della Circolare n. 285, un sotto insieme di PPR appartenente all'Alta Dirigenza, destinatario di speciali disposizioni in caso di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato (cfr. infra).

Il pacchetto retributivo è orientato al raggiungimento sostenibile degli obiettivi di medio-lungo termine ed è bilanciato nei seguenti elementi, in funzione della categoria di riferimento:

- la remunerazione fissa;
- la remunerazione variabile incentivante, che premia le performance su un orizzonte temporale di lungo termine;
- altri strumenti di *retention* e *attraction* che, in funzione della tipologia, ricadono nell'ambito della remunerazione fissa o variabile;
- i *benefit*, che rientrano nella componente fissa della remunerazione;
- i trattamenti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

In particolare, gli elementi costituenti il pacchetto retributivo sono i seguenti.

#### **Retribuzione annua fissa**

- Tale componente riflette ed è commisurata alle competenze tecniche, professionali e manageriali del dipendente e/o collaboratore.

- È inoltre prevista la possibilità di assegnare *indennità* connesse a posizioni specifiche e funzionalmente collegate al *ruolo* ricoperto, riconducibili alla componente fissa della remunerazione.

A completamento dell'offerta retributiva, ai dipendenti, sulla base di una politica generale definita a livello di azienda, è offerto un pacchetto di benefici aggiuntivi (*benefit*), quali, a titolo esemplificativo, un piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione e coperture sanitarie, oltre alla concessione di particolari condizioni di favore per quanto attiene i servizi forniti dal Banco; la concessione dell'auto aziendale è prevista per i profili più elevati del management.

### **Retribuzione variabile**

- La remunerazione variabile è costituita da due elementi: il *Premio Aziendale* previsto da CCNL all'intera popolazione aziendale, legato all'andamento economico della società e un *sistema incentivante individuale* che premia le "performance" annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti. Tale seconda componente viene determinata secondo parametri che prevedono la presenza di sistemi di ponderazione per il rischio, di adeguatezza dei livelli di patrimonio e liquidità ed il collegamento a risultati effettivi e duraturi. La remunerazione riveniente dal sistema di incentivazione individuale viene erogata in parte l'anno successivo a quello su cui è misurata la "performance" e in parte in forma differita sino al quarto anno (quinto anno in caso di remunerazione particolarmente elevata per l'Alta Dirigenza<sup>13</sup>), subordinatamente alla verifica di ulteriori condizioni, al fine di premiare la creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo e l'allineamento degli interessi del management a quelli degli azionisti.
- A partire dall'esercizio 2024, il Gruppo ha affiancato al sistema incentivante annuale un ulteriore sistema incentivante triennale di lungo periodo, basato su un periodo di performance 2024-2026, con durata allineata al nuovo Piano Strategico 2024-2026 e già sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dello scorso esercizio con esito favorevole. Il

---

<sup>13</sup> I PPR rientranti nella c.d. "alta dirigenza" sono stati identificati dal Consiglio di Amministrazione dell'8 febbraio 2024

Piano LTI 2024-2026 ha la finalità primaria di collegare una quota significativa della remunerazione dei beneficiari al conseguimento di performance economico-finanziarie sostenibili nel tempo, allineate alle nuove sfide del piano strategico “beyond26” e coerenti con l’obiettivo di creazione di valore per gli azionisti, permettendo inoltre di rafforzare la retention e il commitment del management verso la realizzazione degli obiettivi strategici aziendali. La correlazione di parte della remunerazione dei manager alle performance da conseguire nel triennio 2024-2026 rafforza, infatti, l’allineamento con gli interessi degli azionisti e contestualmente consente di conformarsi alle *best practice* in materia e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana che indicano, in particolare per il management, un periodo di valutazione della performance anche pluriennale.

- Nel caso di assunzione di nuovo personale non appartenente al Gruppo e limitatamente al primo anno di impiego, possono essere previsti c.d. *entry bonus*, al fine di rendere maggiormente attrattiva la proposta della società, nel rispetto dei termini e condizioni previsti dalla normativa vigente; se riconosciuti in fase di assunzione non vengono considerati ai fini della definizione dell’ammontare massimo di remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa.
- Possono inoltre essere previsti, in caso di passaggio infragruppo, su delibera dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo, riconoscimenti *una tantum* o di carattere eccezionale (es. in occasione di cambio ruolo) opportunamente motivati, erogati previa verifica dell’avveramento delle condizioni di accesso e con le modalità di erogazione proprie del sistema di remunerazione variabile.

La remunerazione variabile non potrà superare i limiti massimi all’incidenza della componente variabile su quella fissa stabiliti dalle normative vigenti (100% per i risk taker e un terzo per le funzioni di controllo)<sup>14</sup>, dacché la Banca ha deciso di non avvalersi della possibilità, prevista dalla normativa di riferimento, di richiedere all’Assemblea l’incremento del limite della remunerazione variabile su quella fissa.

---

<sup>14</sup> Per la Direzione Risorse, al fine di rispettare l’indicazione regolamentare ad un approccio prudente, è stato stabilito un limite del 60%.

#### **4.2.5 La retribuzione variabile dell'Amministratore Delegato**

##### **Sistema incentivante di breve termine**

Il sistema incentivante annuale previsto per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è strutturato in modo tale da supportare il raggiungimento di risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto dei rischi assunti, valorizzando la creazione di valore sostenibile per tutti gli *stakeholders* in un orizzonte temporale pluriennale.

Il sistema infatti:

- si attiva anzitutto al raggiungimento da parte del Gruppo di determinati traguardi consolidati (obiettivi “cancello” di liquidità, patrimoniale e di redditività);
- prevede l'identificazione di un bonus pool calcolato in percentuale sull'utile ante imposte (in un'ottica di autofinanziamento);
- prevede un bonus pool che può variare (sia in aumento che in riduzione) in funzione del conseguimento degli obiettivi in termini di rapporto tra Risultato Netto Rettificato e Capitale Assorbito<sup>15</sup> (RORAC), collegando quindi strettamente i risultati del Gruppo corretti per i rischi assunti e il bonus erogato;
- prevede una scheda obiettivi che bilancia gli obiettivi di creazione del valore e gestione del rischio e gli obiettivi collegati alle azioni di piano e alla creazione di valore sostenibile per i diversi *stakeholders*;
- prevede la seguente struttura di payout per importi non superiori alla cd. Remunerazione variabile “particolarmente elevata” (si veda per il dettaglio il par. 4.2.6 relativo alla “Remunerazione variabile ‘Particolarmente Elevata’ del PPR appartenente all'Alta Dirigenza”):
  - un differimento del 40% del bonus maturato di 4 anni, la cui erogazione è soggetta a condizioni patrimoniali, di liquidità e di redditività,
  - erogazione del 50% della componente up-front e di quella differita, in forma di Phantom Shares, soggette ad un periodo di mantenimento di 1 anno.

Di seguito il dettaglio del sistema incentivante con evidenza del collegamento tra bonus e performance richiesta.

Come anticipato, per garantire la sostenibilità del sistema e assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in caso di risultati positivi in termini di redditività e in un contesto di adeguatezza

---

<sup>15</sup> Il “capitale assorbito” è calcolato secondo le metodologie ed i criteri sviluppati nel documento ICAAP.

patrimoniale e finanziaria, il sistema si attiva al raggiungimento da parte del Gruppo di determinati traguardi consolidati (obiettivi “cancello” di liquidità, patrimoniale e di redditività), definiti in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF) vigente.

I parametri previsti per il 2024 sono i seguenti:

Area	KPI	Target previsto
PATRIMONIO (Gruppo Brianza Unione)	CET 1	Tolerance RAF
	TCR	Tolerance RAF
LIQUIDITA' (Gruppo Bancario)	LCR – requisito di copertura della liquidità	Tolerance RAF
	NSFR – Liquidità strutturale	Tolerance RAF
REDDITIVITA' (Gruppo Bancario)	Risultato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte	Risultato $\geq$ 75% valore di budget

Il sistema prevede, se superati i livelli previsti dagli indicatori “cancello”, la definizione del bonus pool, cioè del valore complessivo dei bonus per il Personale Più Rilevante, in collegamento con i valori della redditività corretta per il rischio (per il dettaglio della definizione del bonus pool si veda il paragrafo 4.2.6).

La definizione del bonus individuale per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale avviene quindi sulla base dei risultati conseguiti nella scheda obiettivi dello stesso.

Come anticipato, la scheda obiettivi prevede indicatori collegati alla creazione del valore e gestione del rischio e anche obiettivi collegati alle azioni di strategia e sviluppo.

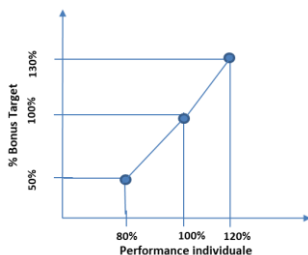
Gli obiettivi per valutare la performance dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per l'anno 2024 sono i seguenti:

## Amministratore Delegato e Direttore Generale

Area Strategica di Performance	Peso Area	Obiettivo - 2024	KPI (*)	Peso
Creazione di valore e gestione del rischio	60%	Redditività	Utile netto	20%
		Revenue Development	Margine di intermediazione	10%
		Efficienza costi	Costi operativi (ASA + HR)	10%
		Gestione del Rischio	Rettifiche su crediti nel rispetto delle policy creditizie e dei coverage previsti dal RAF + Fondo rischi e Oneri	10%
			Efficace presidio del sistema dei controlli interni (**)	10%
Gestione del rischio/ Strategie e sviluppo	40%	Gestione del Rischio	Assicurare la realizzazione, nei tempi previsti, del Piano di Remedation relativo alle attività ispettive di Banca d'Italia in ambito AML/Trasparenza.	10%
		Iniziative strategiche	Valutazione di opzioni di crescita esterna e lancio progetti di sviluppo strategico (SB, Personal Finance)	10%
			Ottimizzazione Banca Commerciale di prossimità	10%
		ESG	Realizzazione delle attività di competenza anno 2024 del piano pluriennale (Masterplan) di trasformazione ESG	10%
(*) Dove non specificato = dati Gruppo				<b>100%</b>

(\*\*) percentuale di realizzazione delle azioni correttive del tableau de bord previste al 1° gennaio 2024 con obiettivo di chiusura al 31 dicembre 2024

Il bonus erogabile per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è determinato sulla base della seguente curva di incentivazione:



Al di sotto dell'80% non matura alcun bonus.  
 Il Bonus massimo, al raggiungimento di un risultato complessivo di performance individuale del 120%, è pari al 130% del bonus target, previa verifica della disponibilità del bonus pool.

Il limite massimo della remunerazione variabile definito per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2024, è 100% della remunerazione fissa, a conferma dell'approccio prudentiale adottato dalla Banca nei sistemi di remunerazione variabile.

Una volta definito l'importo del bonus, nei limiti e secondo i target definiti e tenuto conto del bonus pool complessivamente maturato, questo viene erogato, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia, secondo lo schema seguente.

T anno di competenza economica del premio maturato		t + 1 (up front)	t + 2	t + 3	t + 4	t + 5	tot
allocazione	cash	30%			10%	10%	50%
	Phantom Shares soggette a mantenimento	30%	10%	10%			50%

Payout	cash	30%			10%	10%	50%
	Phantom Shares effettivamente disponibili		30%	10%	10%		50%

Condizioni di Malus per quote differite	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1: -Patrimoniaie -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2: -Patrimoniaie -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+3: -Patrimoniaie -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+4: -Patrimoniaie -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo
---	--	--	--	--



Le Phantom Shares sono uno strumento finanziario “virtuale”, che attribuisce al beneficiario il diritto all’erogazione di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell’azione per il numero di Phantom Shares maturate.

Tutte le quote corrisposte in Phantom Shares sono soggette ad un Periodo di Mantenimento di un anno; per le Phantom Shares differite il Periodo di Mantenimento decorre dal momento in cui la remunerazione differita è riconosciuta.

Le informazioni di dettaglio relative alle Phantom Shares sono definite nel Documento Informativo redatto ai sensi dell’art. 114-bis TUF e dell’art. 84-bis Regolamento Emittenti “Sistema di incentivazione 2024, basato sull’assegnazione di Phantom Shares” che la Società sottopone all’Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2024.

Il sistema incentivante, infine, è soggetto, come per le componenti variabili del restante personale più rilevante, a clausole di *Malus* e *Claw back* secondo quanto descritto infra.

### ***Sistema incentivante di lungo termine***

Come sopra anticipato, a partire dall’esercizio 2024 il Gruppo ha introdotto una componente incentivante triennale di lungo periodo LTI 2024-2026, destinata, *inter alia*, anche all’Amministratore Delegato/Direttore Generale oltre che ad altri soggetti appartenenti al personale più rilevante e non, e ulteriori risorse, considerate fondamentali per le rispettive competenze al fine dell’implementazione e del successo del Piano Strategico 2024-2026 “beyond26”, individuate prevalentemente tra i responsabili di aree e uffici. Il numero complessivo dei destinatari del Piano LTI 2024-2026, approvato dall’Assemblea del 27 aprile 2023, è attualmente di 40 risorse, tra cui rientra l’Amministratore Delegato/Direttore Generale stesso.

In coerenza con quanto previsto dalle normative vigenti e dalle migliori prassi di mercato, il Piano LTI 2024-2026 ha le finalità di:

- motivare il management al raggiungimento della strategia di business di lungo termine - i cui “target” sono stati definiti nell’ambito del Piano Strategico 2024-2026 – e quindi verso la migliore l’implementazione e la realizzazione degli obiettivi del piano stesso;
- rafforzare lo spirito di appartenenza delle persone chiave del Gruppo;
- premiare comportamenti virtuosi e risultati positivi garantendo il raggiungimento dei risultati in coerenza con le condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività del Gruppo stesso;

il tutto nell'ottica di perseguire risultati che creino valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti e degli interessi di tutti gli stakeholders rilevanti per il Gruppo.

La correlazione di parte della remunerazione dei manager alle performance da conseguire nel triennio 2024-2026 rafforza, infatti, l'allineamento con gli interessi degli azionisti e contestualmente consente di conformarsi alle *best practice* in materia e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance che indicano, in particolare per il management, un periodo di valutazione della performance anche pluriennale.

L'incentivo di lungo termine sarà riconosciuto – in allineamento al sistema di incentivazione di breve termine - attraverso un *mix* di erogazione monetaria e assegnazione di strumenti finanziari (Phantom Shares) del Gruppo, secondo le modalità conformi alle disposizioni in materia, in quanto le stesse sono considerate lo strumento più appropriato per un ulteriore allineamento del management agli interessi dell'azionista.

L'attivazione del sistema è soggetta alla verifica dei medesimi obiettivi-cancello di accesso c.d. "entry gate" tempo per tempo adottati per il sistema di incentivazione annuale, definiti ex ante, anche in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF): il mancato raggiungimento di uno solo degli obiettivi cancello al 31 dicembre di ciascun anno di competenza comporta la non maturazione del bonus per l'anno di riferimento in cui il gate non si è aperto mentre il mancato raggiungimento di uno solo degli stessi al 31 dicembre 2026 comporta la mancata erogazione dell'intero bonus anche nel presupposto in cui il gate sia stato raggiunto negli anni precedenti, fermo restando che – in ogni caso - l'entità del bonus pool da distribuire in caso di attivazione del sistema sarà correlata ai risultati reddituali raggiunti. Per l'esercizio 2024, il sistema di incentivazione annuale prevede indicatori patrimoniali (CET 1, TCR), di liquidità (LCR, NSFR) e reddituali (risultato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte, Rorac).

Al 31 dicembre 2026 è prevista, inoltre, la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance legati ad ambiti di redditività, efficienza, rischio e ESG a cui è associata il pagamento dell'incentivo:

- ROE al 31/12/2026 (50%);
- Cost/Income al 31/12/2026 (20%);
- NPE Ratio al 31/12/2026 (15%);
- risultato di customer satisfaction (15%),

nonché un obiettivo ESG trasversale relativo all'incremento % delle donne in posizioni di responsabilità nel triennio 2024-2026, articolato nella forma di de/moltiplicatore in un range da 0,8x a 1,2x, come *infra* meglio spiegato.

Inoltre, i KPI utilizzati sono differenti rispetto a quelli utilizzati per il sistema di incentivazione di breve, prevedendo indicatori diversi ovvero misurati su un arco temporale differente; tale verifica viene effettuata con riferimento al piano di breve termine 2024, ed ai piani 2025 e 2026 di futura adozione nei prossimi esercizi.

I predetti obiettivi hanno un peso percentuale sul bonus individuale e la loro valutazione è basata su soglie crescenti dal livello minimo al Target, dal Target al livello massimo, con un meccanismo di progressione lineare associato in termini di payout.

Per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, l'incentivo bonus target sarà quantificato fino al 50% della Remunerazione Fissa su base annua, comunque non oltre il limite massimo della remunerazione variabile complessiva erogabile nel periodo di riferimento, anche ai sensi della normativa applicabile in rapporto alla Remunerazione Fissa su base annua, tenendo conto anche di quanto percepito nel periodo di performance a titolo di incentivazione di breve termine.

I valori target dei KPI del LTI 2024-2026 sono stati identificati a valere sulle ambition del Piano Strategico 2024-2026 "beyond26" e la valutazione dei singoli obiettivi sarà indipendente tra gli stessi (*i.e.* il mancato raggiungimento di un obiettivo non implica la mancata attivazione dell'intero Piano):

**Funzioni di Business/Governance – Incluso Amministratore Delegato**

<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>	<b>Livello di raggiungimento</b>	<b>Livello Target</b>	<b>Pay-out rispetto al bonus target</b>	<b>Misurazione</b>
<b>ROE</b>	50%	Superiore al 120% rispetto al target del Piano	> 8% al 31 dicembre 2026	130%	Cap Massimo
		Superiore al 100% e fino al 120% del target del Piano		>100% e <130%	Lineare
		Tra l'80% e fino al 100% del target del Piano		≥50% e ≤100%	Lineare
		Inferiore all'80% rispetto al Piano		0%	Cap Minimo
<b>Cost/Income gestionale</b>	20%	Superiore al 120% rispetto al Piano	55,4% al 31 dicembre 2026	130%	Cap Massimo
		Superiore al 100% e fino al 120% del target del Piano		>100% e <130%	Lineare
		Tra l'80% e fino al 100% del target del Piano		≥50% e ≤100%	Lineare
		Inferiore all'80% rispetto al Piano		0%	Cap Minimo

<b>NPE Ratio</b>	15%	Superiore al 120% rispetto al Piano	<4% al 31 dicembre 2026	130%	Cap Massimo
		Superiore al 100% e fino al 120% del target del Piano		>100% e <130%	Lineare
		Tra l'80% e fino al 100% del target del Piano		≥50% e ≤100%	Lineare
		Inferiore all'80% rispetto al Piano		0%	Cap Minimo
<b>Customer<sup>16</sup> Satisfaction</b>	15%	Score <sup>17</sup> ≥ 90		130%	Cap Massimo
		Score 89		114%	Lineare
		Score 88		100%	
		Score 87		82%	
		Score 86		66%	
		Score 85		50%	
		Score inferiore a 85		0%	Cap Minimo

### **KPI ESG Trasversale**

Il pay-out complessivo risultante dalla scheda obiettivo sarà poi moltiplicato per un fattore determinato sulla base del raggiungimento del de/moltiplicatore ESG relativo all'incremento delle donne in posizioni di responsabilità di sede (direzione/area/ufficio) e di rete (area/filiali) nel triennio 2024-2026 (target complessivo +5%):

<b>INDICATORE ESG TRASVERSALE</b>			
		<b>Raggiungimento Livello</b>	<b>Fattore</b>
<b>Pay-out complessivo della scheda obiettivo</b>	<b>x</b>	<b><i>Decremento / nessun incremento %</i></b>	0,8
		<b><i>Incremento % fino al target previsto</i></b>	1
		<b><i>Incremento % oltre il target previsto</i></b>	1,2

Il meccanismo di de/moltiplicatore non può in ogni caso superare il cap massimo dell'incentivo, come precedentemente illustrato, anche tenendo conto delle disposizioni regolamentari in materia.

<sup>16</sup> Scoring relativo alle interviste in modalità CATI (Computer-Assisted Telephone Interviewing) svolte da personale esterno al Banco Desio, rappresentative della clientela del Banco, dei segmenti di appartenenza e della distribuzione geografica rispetto alla presenza territoriale delle filiali. Il questionario copre diverse tematiche: raccomandabilità Net Promoter Score (NPS), immagine, referenti, utilizzo dei diversi canali con item di soddisfazione, soddisfazione generale, aspettative e comportamenti futuri, mono e multibancarizzazione e, infine, aspetti demografici.

<sup>17</sup> Lo score è rilevato al 31 dicembre 2026.

La modalità di attribuzione dell'incentivo per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è strutturata - in coerenza con la normativa applicabile – in maniera analoga a quella prevista per il sistema incentivante di breve termine.

L'incentivo verrà quindi erogato mediante componente monetaria e componente *phantom shares* secondo le modalità conformi alle disposizioni in materia. Tutte le quote corrisposte in Phantom Shares sono soggette a un Periodo di Mantenimento di un anno; per le Phantom Shares differite il Periodo di Mantenimento decorre dal momento in cui la remunerazione differita è riconosciuta.

Il sistema incentivante, infine, è soggetto, come per le componenti variabili del restante personale più rilevante, a clausole (i) di Malus e Claw back e (ii) di disciplina di casi di good and bad leavership, secondo quanto descritto al relativo paragrafo.

Il Piano Long Term Incentive è stato approvato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023; per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo predisposto ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023 e pubblicato sul sito web della Banca.

#### ***4.2.6 La retribuzione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del restante Personale Più Rilevante***

##### ***Sistema incentivante di breve termine***

Il sistema incentivante previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>18</sup> e per il restante Personale più rilevante è strutturato in modo analogo al sistema incentivante dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

In particolare, come per il sistema incentivante dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il sistema si articola nelle seguenti fasi:

- Obiettivi “*cancello*”;
- Determinazione del *bonus pool*;
- Verifica del rispetto dei limiti e del raggiungimento degli obiettivi individuali;
- Calcolo e pagamento del bonus;

---

<sup>18</sup> I Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Banco, oltre all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, alla data della chiusura del bilancio, sono il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, il responsabile della Direzione Pianificazione, Finanza e Controllo e il responsabile della Direzione Internal Audit.

- Clausole di *malus* e *claw back*.

Di seguito la descrizione delle diverse fasi con evidenza delle specificità per:

- il restante personale più rilevante di Capogruppo;
- i responsabili delle funzioni di controllo;
- il personale più rilevante presso le società controllate.

### **Obiettivi “cancello”**

Per il restante Personale più Rilevante di Capogruppo non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, il sistema si attiva a valle della verifica del superamento degli obiettivi “cancello” di liquidità, patrimoniale e di redditività previsti anche per l’Amministratore Delegato/Direttore generale (si veda paragrafo 4.2.5).

Per il Personale Più Rilevante presso le società controllate il sistema integra gli obiettivi “cancello” previsti per il personale più rilevante di Capogruppo, anche con un obiettivo di redditività della società controllata ed in particolare, affinché il sistema incentivante si attivi, è richiesto che l’utile rettificato dell’operatività corrente al lordo delle imposte  $\geq 75\%$  Utile rettificato dell’operatività corrente al lordo delle imposte del budget individuale.

Per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo e assimilati (Dirigente Preposto e Responsabile della Direzione Risorse) individuato presso la Capogruppo, al fine di non collegarne troppo strettamente la premialità a variabili economico/finanziarie, il cancello indicatore di redditività è rappresentato dal Risultato consolidato rettificato dell’operatività corrente al lordo delle imposte positivo.

Il mancato raggiungimento anche di uno solo degli obiettivi preclude l’attivazione del sistema incentivante per l’anno di competenza.

### **Determinazione del bonus pool**

Per quanto concerne la determinazione dei bonus dei PPR della Capogruppo, escluse le funzioni di controllo<sup>19</sup>, il sistema incentivante sarà attivato solo ove si raggiunga un livello di RORAC almeno

---

<sup>19</sup> Il PPR delle funzioni aziendali di controllo e assimilati (Dirigente Preposto e Responsabile della Direzione Risorse) hanno un bonus pool non correlato all’andamento del RORAC- cfr. infra.

pari all'80% del target RORAC previsto a budget; in caso si verifichi detta condizione, il bonus pool per il personale più rilevante sarà determinato in funzione del RORAC conseguito rispetto al target RORAC di budget, secondo la seguente progressione:

Rorac	Bonus Pool Complessivo PPR (esclusi PPR di controllo e assimilati)
> = 125% Rorac di budget	Fino al 125% del Bonus Pool
<125% e >=95% Rorac di budget	Fino al 100% del Bonus Pool
<95% e >= 80%Rorac di budget	Fino al 75% del Bonus Pool
< 80% Rorac di budget	Azzeramento del Bonus Pool

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere/proposta del Comitato per la Remunerazione, del Comitato Controllo Rischi e del Comitato Sostenibilità in seduta congiunta, ha approvato i target di RORAC di Gruppo ai fini della definizione del bonus pool per l'anno 2024.

Per il Personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo e assimilate il Consiglio di Amministrazione, previo parere/proposta del Comitato per la Remunerazione, ha definito un bonus pool non correlato all'andamento del RORAC.

Per quanto riguarda invece il Personale più Rilevante presso le società controllate (che non comprende allo stato risorse delle funzioni di controllo o assimilate), il sistema incentivante è attivato solo ove sia stato raggiunto un livello di RORAC sia a livello Consolidato che a livello individuale almeno pari all'80% del target RORAC previsto nei rispettivi budget; in caso si verifichi detta doppia condizione, il bonus pool per il Personale Più Rilevante sarà determinato in funzione del RORAC individuale conseguito rispetto al target RORAC individuale di budget.

## **Verifica del rispetto dei limiti e del raggiungimento degli obiettivi individuali**

Il Gruppo fissa ex-ante i target individuali e i limiti all'incidenza della parte variabile sul fisso per le diverse categorie di beneficiari. Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si precisa che le incidenze massime del sistema di incentivazione individuale sono comprese tra il 100% e il 33% (in caso di responsabili delle funzioni aziendali di controllo e Dirigente Preposto).

La remunerazione variabile complessiva non potrà superare i limiti massimi all'incidenza della componente variabile su quella fissa stabiliti dalle normative vigenti (da 100% per i Risk Taker fino ad un terzo per le funzioni di controllo) e dalla presente politica.

Per quanto riguarda la definizione degli obiettivi individuali, al fine di collegare i bonus maturati anche alla performance e agli obiettivi conseguiti a livello di funzione aziendale e individualmente, ciascuna risorsa interessata riceve annualmente, nell'ambito dello STI, una scheda obiettivi comprensiva di obiettivi individuali quali-quantitativi.

Come già anticipato per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, la scheda obiettivo è strutturata in aree strategiche di performance quantitative (creazione di valore e gestione del rischio) e qualitative (iniziative di strategia e sviluppo), al fine di bilanciare elementi qualitativi e quantitativi e assicurare un'ottica di medio/lungo periodo.

Per quanto riguarda il Personale Più Rilevante non appartenente alle funzioni di controllo, e in particolare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, circa la declinazione degli **obiettivi quantitativi**, le aree strategiche e di performance che si intendono valorizzare sono:

- la Revenue Development;
- la Gestione del Rischio;
- l'Efficienza dei Costi.

In particolare, l'attribuzione degli obiettivi viene orientata, sotto il profilo degli obiettivi quantitativi, alla crescita dei ricavi, al contenimento del costo del rischio per l'anno 2024 e alla riduzione dei costi operativi.

Sotto il profilo della definizione degli **obiettivi qualitativi ed ESG**, questi sono individuati, nell'ambito della *mission* e delle attività svolte da ciascuna area, con particolare riferimento alle iniziative di Piano industriale "beyond26" di cui la componente di sostenibilità denominata "ESG Infusion" è uno dei pilastri fondamentali.



## **Calcolo e pagamento del Bonus**

Traguardati gli obiettivi cancello di Gruppo, la determinazione del Bonus effettivo da riconoscere al Personale Più Rilevante, viene effettuata sulla base dei risultati della scheda individuale e dei target definiti ex ante e tenuto conto del bonus pool definito.

Nel caso in cui il Bonus Pool non dovesse risultare capiente, tenuto conto della solidità economica patrimoniale e finanziaria, valutata anche prospetticamente, il Consiglio di Amministrazione può prevedere un incremento fino al 10% del Bonus Pool, sentito il Comitato per la Remunerazione, il Comitato Controllo Rischi e secondo il rispetto delle procedure per le Operazioni con Parti Correlate.

Il bonus può essere ridotto, fino all'azzeramento (malus), in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto di disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico, altri standard di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni da cui è derivata una perdita significativa (così come definita dal Consiglio di Amministrazione) per la Banca o la clientela incluso il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare l'allineamento al rischio.

Le relative decisioni vengono assunte:

- dal CdA, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Direzione Risorse;
- dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, con il supporto del Responsabile della Direzione Risorse, per i restanti Risk Takers e il restante personale.

Per il Personale più Rilevante della Capogruppo e per il PPR presso le Controllate, l'erogazione delle quote segue lo schema definito per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, come di seguito rappresentato

T anno di competenza economica del premio maturato		t + 1 (up front)	t + 2	t + 3	t + 4	t + 5	tot
Allocazione	cash	30%			10%	10%	50%
	Phantom Shares soggette a mantenimento	30%	10%	10%			50%

Payout	cash	30%			10%	10%	50%
	Phantom Shares effettivamente disponibili		30%	10%	10%		50%

Condizioni per quote differite	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1:	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2:	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+3:	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+4:
	-Patrimoniale	-Patrimoniale	-Patrimoniale	-Patrimoniale
	-Liquidità	-Liquidità	-Liquidità	-Liquidità
	-Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	-Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	-Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	-Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo

Le Phantom Shares sono uno strumento finanziario “virtuale”, che attribuisce al beneficiario il diritto all'erogazione di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell'azione per il numero di Phantom Shares maturate.

Tutte le quote corrisposte in Phantom Shares sono soggette ad un Periodo di Mantenimento di un anno; per le Phantom Shares differite il Periodo di Mantenimento decorre dal momento in cui la remunerazione differita è riconosciuta.

Le informazioni di dettaglio relative alle Phantom Shares sono definite nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUF e dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti “Sistema di incentivazione 2024, basato sull'assegnazione di Phantom Shares” che la Società sottopone all'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2024.

### ***Sistema incentivante di lungo termine***

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il restante Personale più rilevante partecipano al medesimo piano LTI 2024-2026 previsto per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al cui paragrafo si rimanda per la descrizione puntuale. Per i destinatari appartenenti alle Funzioni

Aziendali di Controllo (di seguito anche “FAC”), anche al fine di garantire la conformità dei relativi KPI rispetto agli orientamenti EBA per i quali “*i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e dei rischi dovrebbero basarsi principalmente sugli obiettivi delle funzioni di controllo interno*”.

A tal proposito, per le funzioni di controllo, sono previsti i seguenti indicatori di performance:

**Funzioni di controllo**

<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
<b>Valutazione qualitativa della robustezza e dell’efficacia complessiva del “Sistema dei Controlli” nell’arco di Piano 2024-2026</b>	80%
<b>Customer Satisfaction</b>	20%

Il livello di raggiungimento del KPI qualitativo “Valutazione qualitativa della robustezza e dell’efficacia complessiva del “Sistema dei Controlli” nell’arco di Piano 2024-2026, è valutato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, al 31 dicembre 2026, sulla base dei seguenti criteri:

- andamento delle schede obiettivo previste per l’MBO nel periodo di Piano 2024-2026, ovvero la media complessiva schede obiettivo previste per l’MBO dei beneficiari del piano LTI appartenenti alle FAC per tutta la durata del Piano (somma di tutti i punteggi divisa per il numero di anni di Piano);
- qualità del rapporto con il Consiglio di Amministrazione in termini di accuratezza, tempestività delle informazioni e solidità delle analisi fornite;

- risultati (eventuali) delle ispezioni di vigilanza effettuate nel corso del Piano;
- qualità e tempestività di esecuzione degli eventuali piani di rimedio, secondo le rispettive responsabilità;
- diffusione della cultura del “rischio e controllo” nel Gruppo.

La valutazione qualitativa viene effettuata su una scala di performance a 4 livelli, il cui raggiungimento determina il payout ponderato per il peso relativo dell’obiettivo sulla scheda complessiva. In particolare, per i livelli di performance:

- “al di sotto delle aspettative”, non viene maturato alcun premio;
- “parzialmente in linea con le aspettative”, il pay-out sarà pari al 50% del bonus target assegnato al singolo beneficiario;
- “in linea con le aspettative”, il pay-out sarà pari al 100% del bonus target assegnato al singolo beneficiario;
- “eccezionale”; il pay-out sarà pari al 130% del bonus target assegnato al singolo beneficiario.

Il KPI Customer Satisfaction è il medesimo adottato per le risorse non appartenenti alle funzioni di controllo ed è valutato e misurato secondo quanto sopra descritto per queste ultime.

L’incentivo bonus target previsto per tali destinatari è fino tra il 25% e il 40% della Retribuzione Fissa su base annua per i beneficiari non appartenenti alle funzioni di controllo e fino al 18% per i beneficiari appartenenti alle funzioni di controllo, nel rispetto del limite massimo della remunerazione variabile complessiva erogabile nel periodo di riferimento anche ai sensi della normativa applicabile (e, quindi, nel rispetto del limite 1:1 per i beneficiari non FAC; di 0,33:1 per i beneficiari FAC; oltre a ogni altro specifico limite per determinati ruoli) e delle politiche retributive tempo per tempo adottate dalla Banca, tenendo conto anche di quanto percepito nel periodo di performance a titolo di incentivazione di breve termine. L’erogazione del premio risulta strutturata in una quota up-front e in quote differite annue, secondo quanto previsto per il sistema di incentivazione di breve termine in modalità conformi alle disposizioni in materia.

Come sopra anticipato, il Piano Long Term Incentive è stato approvato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023; per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo predisposto ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023 come pubblicato sul sito web della società.

### **Clausole di malus e claw back**

Oltre alle clausole di malus sopra riportate (cfr. tabelle per payout), il bonus – anche ai sensi del sistema incentivante di lungo termine - può essere ridotto, fino all'azzeramento (malus), in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto di disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico, altri standard di condotta, oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni da cui è derivata una perdita significativa (così come definita dal Consiglio di Amministrazione) per la Banca o la clientela, incluso il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare l'allineamento al rischio.

La Banca procede attraverso azioni di restituzione (clawback), in tutto o in parte, per la remunerazione variabile già erogata e l'interruzione delle componenti differite in caso di evidenza entro 5 anni dalla maturazione della remunerazione variabile o dal pagamento della stessa, di comportamenti del personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- violazione di codici etici o di altri standard di condotta, e/o regolamenti interni o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o la clientela;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- violazioni delle norme del Testo Unico della Finanza che riguardano gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- nonché comportamenti da cui siano derivate sanzioni disciplinari (dalla sospensione dal servizio al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo);

- limitatamente all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel caso in cui, a seguito del *restatement* del Bilancio, il superamento delle condizioni che sottendono la componente incentivante (condizioni d'accesso e/o obiettivi) non sia confermato.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari e vengono attivate tenendo altresì conto dei profili di natura contributiva e fiscale in materia.

Sono inoltre previste ipotesi di *good e bad leaversh*ip, atte a disciplinare i casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica prima della conclusione del periodo di performance e durante il successivo periodo di differimento e/o retention. In particolare, salve regole di maggior dettaglio eventualmente previste nelle disposizioni ad hoc e salva in ogni caso diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione:

(i) in caso di cessazione anticipata del rapporto o della carica prima del termine del periodo di misurazione della performance per:

- a. cessazione del rapporto per mutuo consenso,
- b. cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, ovvero
- c. in caso di morte o per sopravvenuta inabilità lavorativa (*good leaver*),

i beneficiari manterranno ogni diritto in relazione al Piano in misura riproporzionata *pro rata temporis* o, se la cessazione interviene a valle del periodo di misurazione della performance, con riferimento alle quote differite e/o oggetto di retention;

(ii) in tutti i casi di cessazione del rapporto o della carica diversi da quelli sopra indicati (*bad leaver*), i beneficiari perderanno ogni diritto in relazione al Piano, incluse le eventuali quote differite e/o oggetto di *retention* ancora non erogate e i medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Le medesime clausole sono previste – con i dovuti allineamenti – per il sistema incentivante di lungo termine LTI 2024-2026.

## Franchigia

Qualora la remunerazione variabile del personale più rilevante sia inferiore all'importo complessivo di 50.000 euro per il Personale Più Rilevante e non superi il limite di un terzo della remunerazione complessiva della risorsa interessata, l'intero importo viene erogato in contanti e up front.

## Remunerazione Variabile “Particolarmente Elevata” del PPR appartenente all’Alta Dirigenza

In caso di remunerazione variabile particolarmente elevata<sup>20</sup>, per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e per il resto del personale più rilevante appartenente all'Alta Dirigenza la struttura di payout – anche relativamente alla componente di lungo termine - prevede:

- un differimento del 60% del bonus per un periodo di 5 anni;
- una componente in Phantom Shares, pari al 5-0% del bonus, per la quota up front, e al 55% del bonus per la componente differita;
- il periodo di mantenimento pari ad 1 anno per la quota assegnata in Phantom Shares.

Conseguentemente, si seguirà lo schema di seguito indicato:

<b>T</b> anno di competenza economica del premio maturato		<b>t + 1</b> (up front)	<b>t + 2</b>	<b>t + 3</b>	<b>t + 4</b>	<b>t + 5</b>	<b>T + 6</b>	<b>tot</b>
<b>Allocazione</b>	cash	20%			5%	5%	15%	45%
	Phantom Shares soggette a manteni- mento	20%	15%	10%	10%			55%
<b>Payout</b>	cash	20%			5%	5%	15%	45%
	Phantom Shares effettiva- mente disponi- bili		20%	15%	10%	10%		55%

<sup>20</sup> Importo pari a euro 435.000 (i.e. 25% della remunerazione complessiva media degli High earners italiani, come risultante dal Rapporto EBA 2021)

<b>Condizioni di Malus per quote differite</b>	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2: - Patrimoniale e -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+3: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+4: - Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+5: -- Patrimoniale -Liquidità -Risultato Consolidato Rettificato Dell'operatività Corrente al lordo delle imposte positivo
--	--	---	--	--	--

In relazione alla componente in Strumenti finanziari (Phantom Shares) si rinvia a quanto illustrato nel paragrafo relativo alla remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale (paragrafo 4.2.5).

### 4.3 Le Politiche di Remunerazione per il restante personale

#### 4.3.1 Struttura della remunerazione del restante personale

Il pacchetto retributivo per il restante personale è orientato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine ed è bilanciato nei seguenti elementi in funzione della categoria di riferimento:

- la remunerazione fissa;
- la remunerazione variabile incentivante, che premia le performance su un orizzonte temporale di breve e/o lungo termine;
- altri strumenti di *retention* e *attraction* che, in funzione della tipologia, ricadono nell'ambito della remunerazione fissa o variabile;
- i *benefit*, che rientrano nella componente fissa della remunerazione;
- i trattamenti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Inoltre, come sopra anticipato, selezionate risorse non appartenenti al personale più rilevante, considerate fondamentali per le rispettive competenze al fine dell'implementazione e del successo del Piano Strategico 2024-2026, individuate prevalentemente tra i responsabili di aree e uffici, sono



state individuate quali beneficiarie del sistema di incentivazione a lungo termine LTI 2024-2026 sopra descritto.

In particolare, gli elementi costituenti il pacchetto retributivo per il restante personale sono i seguenti:

- **Retribuzione annua fissa:** commisurata all'inquadramento professionale ed all'effettiva esperienza, anzianità e competenza del dipendente, costantemente monitorata e verificata rispetto al contesto di mercato, tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione.
  - È inoltre prevista la possibilità di assegnare indennità connesse a posizioni specifiche e funzionalmente collegate al ruolo ricoperto, riconducibili alla componente fissa della remunerazione.
  - A completamento dell'offerta retributiva, sulla base di una politica generale definita a livello di Azienda, ai dipendenti è offerto un pacchetto di benefici aggiuntivi (*benefit*), quali, a titolo esemplificativo, un piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione e coperture sanitarie, oltre alla concessione di particolari condizioni di favore per quanto attiene i servizi forniti dal Banco.
  
- **Retribuzione variabile:** costituita dal *Premio Aziendale* previsto da CCNL legato all'andamento economico della Società e da una *Componente d'Incentivazione Monetaria* (*par. 4.3.2*), che premia le "performance" annuali o, nel caso di LTI, pluriennali, in rapporto agli obiettivi assegnati e ai risultati raggiunti.
  - Nel caso di assunzione di nuovo personale non appartenente al Gruppo e limitatamente al primo anno di impiego, possono essere previsti c.d. *entry bonus*, al fine di rendere maggiormente attrattiva la proposta della società, nel rispetto dei termini e condizioni previsti dalla normativa vigente.

Possono inoltre essere previsti, su delibera dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, entro un limite massimo pari all'1% del costo del personale previsto a budget opportunamente rettificato

delle componenti di incentivazione variabile (es. premio aziendale, sistema incentivante), specifici riconoscimenti Una tantum o di carattere eccezionale (es. in occasione di progetti speciali, comportamenti di eccellenza, eventi straordinari, incentivazioni all'esodo) opportunamente motivati, erogati previa verifica dell'avveramento delle condizioni di accesso.

È prevista, inoltre, la possibilità di attivare *contest commerciali* volti a rafforzare il perseguimento degli obiettivi commerciali e/o di specifiche iniziative relative a progetti straordinari. Tali iniziative rientrano nella componente variabile della remunerazione e sono attivate in linea con il codice etico e le previsioni della regolamentazione interna in tema di allineamento alle esigenze dei clienti, alla fidelizzazione e alla relativa soddisfazione e previo mantenimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità. Sono di natura eccezionale, accessoria e marginale in termini di costi, motivazione delle persone ed impatti di rischio e prevedono appositi presidi a tutela del rispetto delle disposizioni in materia di conflitto di interessi e di comportamento "moral hazard": tali aspetti sono definiti nella regolamentazione interna in materia.

L'ammontare della Componente di Incentivazione Monetaria è contenuta ampiamente al di sotto del rapporto variabile/fisso nel limite 1:1, fatta salva l'eventuale definizione di 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, prevedendo in tal caso la possibilità di superare tale limite, ferma restando l'incidenza massima descritta nel paragrafo 5. "Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali".

#### ***4.3.2 La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo***

Nelle politiche di remunerazione del Gruppo, la componente variabile della retribuzione rappresenta uno strumento di incentivazione alla performance.

Il sistema di incentivazione monetaria previsto per specifiche categorie di personale (rete e sede) è sviluppato nel rispetto di un complesso di linee guida coerenti con i principi generali a cui si ispirano le politiche di remunerazione del Gruppo. In particolare, tale sistema:

- rispetta gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca. La componente variabile della remunerazione del personale

di rete non prevede, infatti, la percezione di incentivi che possano pregiudicare l'offerta di prodotti e servizi nel rispetto dell'interesse del cliente ovvero che antepongano gli interessi del Gruppo a quelli della clientela;

- è basato su una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, assegnati attraverso un processo esplicitato e condiviso;
- tiene in considerazione, per quanto riguarda il restante personale della Capogruppo, la performance annuale del Gruppo attraverso un meccanismo che collega l'ammontare del massimale di spesa a livelli target dell'Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte, fissato anno per anno dal Consiglio di Amministrazione;
- per il personale delle Controllate, il massimale di spesa viene determinato per ciascuna società, nel rispetto delle linee guida tracciate per il Gruppo, in relazione a livelli target dell'Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte. Tale meccanismo comporta l'azzeramento del bonus pool in caso di risultati insoddisfacenti ed in ogni caso in presenza di risultati negativi;
- vincola l'erogazione dei premi alla presenza di due condizioni d'accesso (c.d. obiettivi "cancello") che riflettono il livello di risorse patrimoniali e di liquidità del Gruppo al fine di rendere sostenibile il sistema di incentivazione monetaria rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo. In particolare, tali obiettivi "cancello" ricalcano quelli sopra previsti per il Personale Più Rilevante.

Non sono previsti sistemi di incentivazione basati unicamente su obiettivi commerciali.

#### ***4.3.2.1 Personale di Sede Banca del Gruppo***

Il Personale di Sede è costituito dal personale direttivo ed impiegatizio degli uffici della Direzione Centrale ad esclusione del "personale più rilevante". Per il Personale di Sede la determinazione dei premi è collegata al raggiungimento di obiettivi generali e/o di funzione e finalizzata al riconoscimento delle prestazioni individuali. Nell'ambito del massimale di spesa stabilito per il sistema incentivante per il restante personale (bonus pool) è definito annualmente un massimale di spesa a disposizione delle Direzioni, delle Aree e degli Uffici centrali, per l'erogazione dei

riconoscimenti per il personale delle singole strutture. La suddivisione di tale massimale viene determinata in funzione di molteplici fattori correlati al conseguimento di risultati individuali e di squadra ed al raggiungimento di particolari obiettivi assegnati nel corso dell'anno che costituiscono il fondamento per la formulazione delle proposte a cura di ogni Responsabile di Ufficio/Area/Direzione a favore dei propri collaboratori. Un elemento di valutazione della remunerazione variabile del personale addetto ai reclami è costituito da indicatori che tengano conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

Le proposte di riconoscimento, coerenti con l'esito del processo di valutazione della prestazione individuale, vengono successivamente sottoposte al vaglio della Direzione Risorse.

Anche per il middle management fino ai Responsabili di Ufficio, è previsto un sistema incentivante con caratteristiche coerenti con il sistema previsto per il Personale più rilevante, al fine di perseguire con sempre maggiore incisività gli obiettivi di Piano e focalizzare al massimo gli sforzi, ad ogni livello, per un consapevole e mirato percorso di coinvolgimento ed empowerment delle singole risorse coinvolte dall'MBO (*i.e. management by objectives*).

#### ***4.3.2.2 Personale di Rete***

Il personale di rete è costituito dalle seguenti figure professionali:

- Responsabili di Area;
- Responsabili Imprese di Area;
- Specialisti Retail di Area;
- Responsabili e Preposti di Filiale;
- Gestori Imprese;
- Private Bankers;
- Gestori Personal;
- Gestori Affluent;
- Gestori Small Business;
- Altro Personale di Rete;

- Squadra di Area

**Di seguito si rappresenta in forma tabellare la situazione dei “soggetti rilevanti” del Gruppo, come previsto dalle disposizioni di trasparenza di Banca d’Italia:**

	Personale di Rete	Consulenti finanziari	Riporti gerarchici**
<b>BDB</b>	1569	60	10

\* Soggetti Rilevanti: soggetti che offrono prodotti ai Clienti interagendo con gli stessi

\*\* Riporti gerarchici: soggetti a cui i “Soggetti rilevanti” rispondono in via gerarchica (per quanto ovvio per i consulenti finanziari il riporto si intende declinato in coerenza con l’autonomia propria del contratto di agenzia).

Nell’ambito del restante personale, i sistemi di incentivazione previsti per il personale di rete rispondono all’obiettivo di allineare le performance della rete agli obiettivi strategici del Gruppo e motivare le risorse a raggiungere e mantenere livelli eccellenti di prestazione delle attività e allineare gli interessi del personale alla soddisfazione e fidelizzazione dei clienti.

I bonus del Personale che propone prodotti e servizi bancari, di investimento e assicurativi e dei rispettivi Responsabili, al fine di evitare pratiche commerciali scorrette, non sono mai collegati all’offerta di specifici prodotti, combinazioni di prodotti ovvero di polizze che condizionino l’ottenimento del finanziamento e includono obiettivi correlati alla fidelizzazione e soddisfazione dei clienti.

In generale, per i “soggetti rilevanti” come sopra individuati (cfr. tabella), vengono previsti, oltre a criteri quantitativi, criteri qualitativi definiti e documentati, fondati su pilastri di correttezza e trasparenza e che incoraggino i soggetti rilevanti ad agire nel migliore interesse del cliente, al fine di perseguirne l’equo trattamento e la miglior soddisfazione.

Per quanto concerne i criteri quantitativi, sono stabiliti criteri che non creano conflitti di interesse o incentivi che possano indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell’impresa a potenziale discapito di un cliente. La parte variabile, inoltre, dipende da più obiettivi prestazionali fissati a livelli diversi.

Sono previste apposite cautele, con adeguati meccanismi di rettifica ex post, quali l’applicazione di dispositivi di malus e di claw-back, che possono condurre alla mancata corresponsione del premio,

per garantire il rispetto delle normative in materia di antiriciclaggio, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela, nonché del codice etico e di altri standard di condotta e in relazione agli esiti del processo disciplinare.

### **Responsabili di Area – Responsabili Imprese di Area – Specialisti Retail di Area**

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne ed un adeguato livello di qualità del credito, il sistema premiante per i Responsabili di Area, per i Responsabili Imprese di Area e per gli Specialisti Retail di Area prevede l'assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance dell'Area sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati. Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito.

### **Responsabili e Preposti di Filiale**

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne ed un adeguato livello di qualità del credito, il sistema premiante per i Responsabili e i Preposti di Filiale, prevede l'assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance della Filiale sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati. Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito.

### **Gestori Imprese**

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne, un adeguato livello di qualità del credito ed il raggiungimento di un obiettivo minimo di sviluppo commerciale, il sistema premiante per i Gestori Imprese prevede l'assegnazione di specifici target al fine di misurare la performance sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati e relativo allo specifico segmento di business . Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito.

### **Private Bankers**

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne, con particolare attenzione alla formazione obbligatoria specifica ed al mantenimento delle abilitazioni funzionali a ricoprire il ruolo (IVASS – ESMA) il sistema premiante per i Private Bankers prevede l’assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance realizzata in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati e relativo al segmento di business specifico. Per il segmento specifico è altresì considerato l’adeguato svolgimento del ruolo, con ciò intendendosi la valutazione tecnico-specialistica, la capacità organizzativa e l’esito delle verifiche di customer satisfaction. In aggiunta, possono essere previste specifiche forme di incentivazione legate ad attività di *retention* della clientela del segmento di appartenenza.

### **Gestori Personal**

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne, con particolare attenzione alla formazione obbligatoria specifica e al mantenimento delle abilitazioni funzionali a ricoprire il ruolo (IVASS/ESMA), di una corretta gestione dei rischi operativi correnti, il sistema premiante per i Gestori Personal prevede l’assegnazione di specifici target al fine di misurare la performance sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati.

### **Gestori Affluent**

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne, con particolare attenzione alla formazione obbligatoria specifica e al mantenimento delle abilitazioni funzionali a ricoprire il ruolo (IVASS/ESMA), di una corretta gestione dei rischi operativi correnti il sistema premiante per i Gestori Affluent prevede l’assegnazione di specifici target al fine di misurare la performance sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati.

### **Gestori Small Business**

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne ed un adeguato livello di qualità del credito, il sistema premiante per i Gestori Small Business prevede l’assegnazione di specifici target al fine di misurare la performance sulla base di un punteggio calcolato in funzione del

conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati e favorisce lo sviluppo e la crescita dimensionale e reddituale del segmento di riferimento. Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito.

### **Altro Personale di Rete**

Il riconoscimento della Componente di Incentivazione Monetaria all'Altro Personale di Rete si pone come principale obiettivo il riconoscimento di premi strettamente commisurati all'incremento, realizzato dalle singole unità periferiche, delle attività derivanti dall'acquisizione di nuovi mercati e/o di maggiori quote di mercato, in coerenza con le strategie del Gruppo e si attiva al raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'ammontare del premio maturato è determinato secondo criteri meritocratici, che devono rispettare il principio della proporzionalità in tema di sviluppo commerciale, presidio dei rischi, rispetto, ove richiesto dal ruolo, della formazione obbligatoria specifica e relativo mantenimento delle abilitazioni (IVASS – ESMA) e aderenza con il sistema di valutazione delle prestazioni e che spetta ai Responsabili di Filiale proporre per i propri collaboratori.

### **Squadra di Area**

Il riconoscimento della Componente di Incentivazione Monetaria al restante Personale di Area si è strettamente correlato al contributo offerto dalla squadra sulle attività operative di ciascuna area, in coerenza con le strategie del Gruppo, e si attiva al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito delle Aree stesse. L'ammontare del premio maturato è determinato secondo criteri oggettivi in stretta correlazione con il livello di raggiungimento degli specifici obiettivi di Area, nel rispetto delle regole di comportamento e in coerenza con le risultanze del sistema di valutazione delle prestazioni.

#### ***4.3.2.3 Consulenti Finanziari***

La remunerazione dei Consulenti Finanziari è regolata secondo le normative previste dal contratto di agenzia. Nell'ambito di tale remunerazione possono essere riconosciute due diverse componenti:



- una componente ricorrente, sostanzialmente riferita alla parte più stabile e ordinaria della remunerazione, costituita da:
  - i) retribuzione diretta
    - provvigioni commisurate ai ritorni commissionali del portafoglio gestito e all'attività di promozione e collocamento di servizi e prodotti bancari;
    - compensi riconosciuti in occasione del trasferimento del portafoglio;
    - compensi per la segnalazione di consulenti finanziari da inserire nella Rete;
  - ii) retribuzione indiretta
    - remunerazione per l'attività di tutoraggio;
    - componente remunerativa per i ruoli di coordinamento;
- una componente non ricorrente, sostanzialmente riferita a:
  - riconoscimenti riferiti a specifiche iniziative volte a promuovere lo sviluppo delle attività, dei volumi di raccolta e dei prodotti bancari o di impiego;
  - riconoscimenti a fronte all'impegno da parte del consulente a rispettare un periodo minimo predefinito di collaborazione con la Banca;
  - accantonamenti a favore dei consulenti nell'ambito del piano di fidelizzazione riservato alla Rete

L'erogazione di questa seconda componente avviene nell'ambito di uno specifico bonus pool ed è subordinata al rispetto degli obiettivi cancelli di liquidità e patrimoniali annualmente fissati per tutti i sistemi incentivanti del Gruppo. Il riconoscimento del bonus per la singola risorsa avviene solo verificata la correttezza dei rapporti con la clientela, il rispetto delle normative interne ed esterne, ed in assenza di elementi di rischiosità operativa tali da poter procurare danni reputazionali.

I Consulenti Finanziari vengono inclusi nel processo di identificazione del personale più rilevante di Gruppo e, in caso di identificazione, i compensi non ricorrenti sono soggetti agli stessi schemi di differimento ed erogazione e regole di malus previste per il personale più rilevante del Gruppo.

#### ***4.3.2.4 Personale di Fides Spa***

Il sistema di incentivazione variabile del restante personale di Fides Spa prevede una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi generali e finalizzata al riconoscimento delle prestazioni individuali. Nell'ambito del massimale di spesa stabilito per il sistema incentivante per il restante personale (bonus pool) la maturazione dei premi per le singole risorse è determinata in funzione di una pluralità di fattori correlati al conseguimento di risultati individuali e di squadra ed al raggiungimento di particolari obiettivi assegnati nel corso dell'anno.

#### ***4.3.2.5 Agenti in attività finanziaria***

La remunerazione degli Agenti in attività finanziaria è regolata secondo le normative previste dal contratto di agenzia. Nell'ambito di tale remunerazione possono essere riconosciute due diverse componenti.

La componente ricorrente, costituita sostanzialmente dalle provvigioni indicate nel mandato di agenzia, che rappresentano il corrispettivo naturale dell'attività svolta dall'agente e non sono correlate al raggiungimento di specifici risultati.

La componente non ricorrente è sostanzialmente riferita a remunerazione con valenza incentivante, condizionata al raggiungimento di oggettivi volumi di fatturato. L'erogazione di questa seconda componente avviene nell'ambito di uno specifico bonus pool che si attiva in presenza di un risultato economico positivo della controllata Fides Spa e rimane, peraltro, subordinato al rispetto degli obiettivi cancelli di liquidità annualmente fissati per tutti i sistemi incentivanti e alla verifica dell'adeguatezza patrimoniale del Gruppo. Tenuto conto della disponibilità del bonus pool per gli Agenti in presenza di adeguata redditività della controllata, il livello di adeguatezza patrimoniale del Gruppo viene identificato nel requisito minimo regolamentare CET1 ratio del Gruppo  $\geq 7,6\%$ .

Il riconoscimento del bonus avviene purché risulti verificata per l'Agente la correttezza dei rapporti con la clientela, il rispetto delle normative interne ed esterne, ed in assenza di elementi di rischiosità operativa tali da poter procurare danni reputazionali.

Gli Agenti in Attività Finanziaria vengono inclusi nel processo di identificazione del personale più rilevante di Gruppo e, in caso di identificazione, i compensi non ricorrenti sono soggetti agli schemi di differimento ed erogazione e regole di malus e claw-back previste per il personale più rilevante del Gruppo.

#### 4.4 Malus e Claw back

Oltre alle clausole di malus sopra riportate (tabelle per payout), ogni bonus può essere ridotto, fino all'azzeramento (malus), in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto del codice etico o di altri standard di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela (come definita dal Consiglio di Amministrazione), incluso il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare l'allineamento al rischio. Le relative decisioni vengono assunte dal Responsabile della Direzione Risorse.

La banca procede attraverso azioni di restituzione (*clawback*), in tutto o in parte, per la remunerazione variabile già erogata e l'interruzione delle componenti differite in caso di evidenza entro 5 anni dalla maturazione della remunerazione variabile o dal pagamento della stessa, di comportamenti del personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- violazione di codici etici o di altri standard di condotta, e/o regolamenti interni o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o la clientela;
- violazioni delle norme del Testo Unico della Finanza che riguardano gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- nonché comportamenti da cui siano derivate sanzioni disciplinari (dalla sospensione dal servizio al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari e vengono attivate tenendo altresì conto dei profili di natura contributiva e fiscale in materia.

Sono inoltre previste ipotesi di *good e bad leavership*, atte a disciplinare i casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica prima della conclusione del periodo di performance e durante il successivo periodo di differimento e/o retention. In particolare, salve regole di maggior dettaglio

eventualmente previste nelle disposizioni ad hoc e salva in ogni caso diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione:

(i) in caso di cessazione anticipata del rapporto o della carica prima del termine del periodo di misurazione della performance per:

- a. cessazione del rapporto per mutuo consenso,
- b. cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, ovvero
- c. in caso di morte o per sopravvenuta inabilità lavorativa (*good leaver*),

i Beneficiari manterranno ogni diritto in relazione al Piano in misura riproporzionata pro rata temporis o, se la cessazione interviene a valle del periodo di misurazione della performance, con riferimento alle quote differite e/o oggetto di retention;

(ii) in tutti i casi di cessazione del Rapporto o della Carica diversi da quelli sopra indicati (*bad leaver*), i Beneficiari perderanno ogni diritto in relazione al Piano, incluse le eventuali quote differite e/o oggetto di retention ancora non erogate e i medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

## **5. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali**

Il Gruppo Banco Desio adotta i seguenti criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica:

A) Per il Personale più rilevante:

- il limite al compenso è stabilito in 2 annualità di remunerazione fissa. Per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato, l'eventuale definizione di un compenso per la cessazione del rapporto di lavoro nei limiti sopra citati, è da intendersi ad integrazione

dell'indennità sostitutiva del preavviso e sostitutivo delle possibili applicazioni aggiuntive disciplinate dal CCNL;

- l'importo complessivo erogato ad una singola risorsa non può in ogni caso eccedere il limite di 1,5 milioni di euro, il relativo ammontare è soggetto a *claw back*;
- l'importo viene determinato tenendo conto anche dei risultati individuali del singolo e delle condizioni di liquidità, patrimoniali e reddituali della Banca;
- 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 (anche "PNC") 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. Ai sensi della normativa vigente, solo la quota parte del PNC che eccede l'ultimo anno di remunerazione fissa:
  - è computata nel rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica;
  - è soggetto alle regole di pagamento previste nella Politica di remunerazione per il Personale più rilevante;
  - è collegato alla performance individuale e alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca
- la Banca può altresì riconoscere importi pattuiti nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale. In tal caso l'importo è definito con la seguente formula:
  - 2 mensilità per i Risk Takers, o 6 mensilità per le funzioni di controllo, della retribuzione globale annua (remunerazione annua lorda dell'ultimo anno con l'aggiunta della media degli importi riconosciuti a titolo di sistema incentivante annuale, sia essa up-front o differita, nei precedenti due anni) moltiplicato per il numero di anni di anzianità, in ogni caso, resta fermo il limite massimo di due

annualità e 1,5 milioni di Euro definito dall'Assemblea. Ai sensi della normativa vigente. Tale tipologia di compensi, calcolati con la suddetta formula, non è computata nel limite variabile/fisso dell'ultimo anno di permanenza nella carica.

- l'importo complessivo, con le eccezioni i) della quota di PNC che non supera l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario ii) per il solo personale dipendente, per la quota che non eccede la misura dell'eventuale indennità di mancato preavviso, verrà corrisposto con le modalità previste per la remunerazione variabile del personale Risk Taker (differimento, correlazione all'andamento del titolo azionario, *malus*, *claw back*) vigente al momento del riconoscimento;
- i compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw back* previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento della componente immediata oppure della componente differita, di comportamenti posti in essere dai dipendenti, amministratori o collaboratori beneficiari dei medesimi in costanza del rapporto di lavoro, in violazione di norme o regolamenti interni od esterni, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata "significativa", di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti e di colpa grave, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di dati afferenti i Gate o condizioni di vesting che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

B) Per il restante personale:

- il limite al compenso è stabilito in 2 annualità di remunerazione fissa. Per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato, l'eventuale definizione di un compenso per la cessazione del rapporto di lavoro nei limiti sopra citati, è da intendersi ad integrazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e sostitutivo delle possibili applicazioni aggiuntive disciplinate dal CCNL;

- l'importo complessivo erogato ad una singola risorsa non può in ogni caso eccedere il limite di 1,5 milioni di euro, il relativo ammontare è soggetto a *claw back*;
- gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro 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 degli 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 con la seguente formula:
  - 2 mensilità della retribuzione globale annua (remunerazione annua lorda dell'ultimo anno con l'aggiunta della media degli importi riconosciuti a titolo di componente di incentivazione monetaria negli ultimi due anni) moltiplicato per il numero di anni di anzianità. Tale importo è in ogni caso contenuto nell'ambito dell'importo massimo definito dall'Assemblea (1,5 Ml/euro);
- 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, in permanenza di rapporto di lavoro oppure in vista o in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, patti di non concorrenza (c.d. "PNC") 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. Ai sensi della normativa vigente, solo la quota parte del PNC che eccede l'ultimo anno di remunerazione fissa:
  - è computata nel rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, considerando il limite massimo dell'1:1;
  - è collegato alla performance individuale e alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca
- i compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw back* previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento

della componente immediata oppure della componente differita, di comportamenti posti in essere dai dipendenti, amministratori o collaboratori beneficiari dei medesimi in costanza del rapporto di lavoro, in violazione di norme o regolamenti interni od esterni, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata “significativa”, di violazione delle condizioni e dei limiti per l’assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un’influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell’art. 53 commi 4 e ss. del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti e di colpa grave, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di dati afferenti i Gate o condizioni di vesting che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Resta salvo quanto previsto dalla circolare 285 paragrafo 2.2.3 “Deroghe” punto 1 per quanto riguarda gli incentivi agli esodi.

Non esistono accordi che prevedono l’assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. *post retirement perks*).

Non sono altresì previsti benefici pensionistici discrezionali.

### **Obblighi di trasmissione dei dati**

Nel 2023 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d’Italia dei dati in materia di remunerazione, previsti nella Circolare di Banca d’Italia 285/2013.



## SEZIONE II

### 1. Introduzione

La Relazione sui compensi corrisposti nel 2023 è suddivisa in due parti.

La prima parte fornisce una rappresentazione chiara e dettagliata dei compensi corrisposti nel 2023, con un focus particolare sui compensi degli organi di amministrazione e controllo, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dando evidenza della conformità con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2023 e della modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati di lungo termine della società.

Nella seconda parte è esposta la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, secondo gli schemi tabellari previsti dal Regolamento Emittenti. In particolare, l'informativa è fornita:

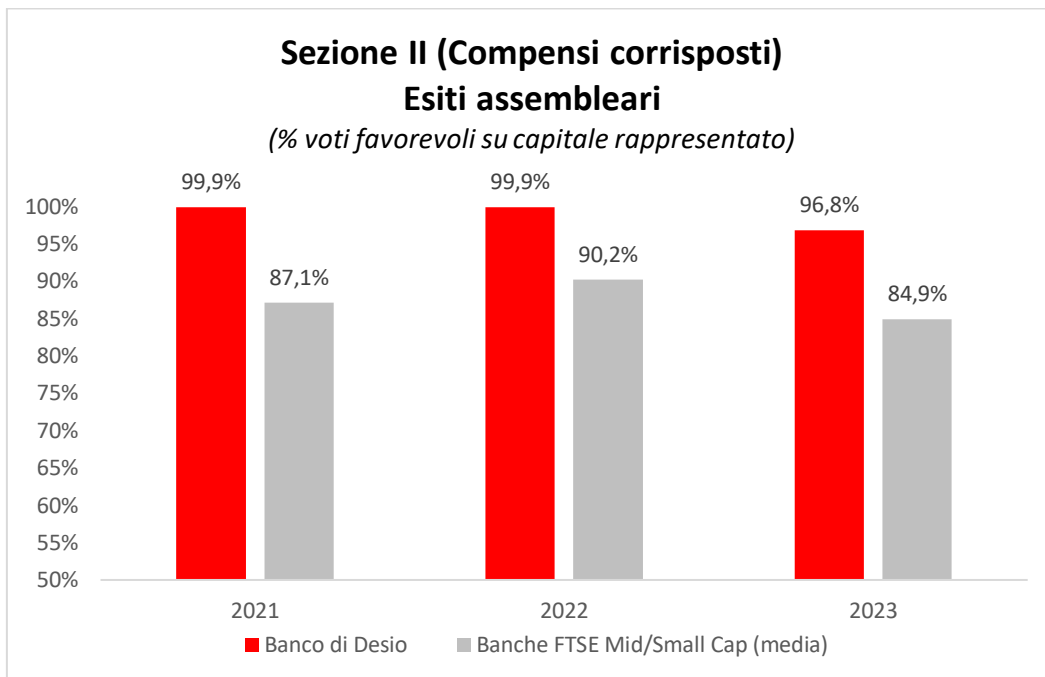
- nominativamente, per i componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nella seconda parte, inoltre, è fornita anche l'informativa quali-quantitativa richiesta dall'art. 450 del CRR relativamente all'applicazione della Politica di remunerazione 2023<sup>21</sup>.

L'Assemblea del 27 aprile 2023 ha approvato la Politica di remunerazione del Gruppo (sezione II) con il 96,818% dei voti favorevoli delle azioni rappresentate in Assemblea

---

<sup>21</sup> Cfr.nota 2



Tenuto conto degli esiti positivi del voto, si è mantenuta la struttura della Sezione II proposta negli ultimi anni, che prevede, considerate anche le previsioni introdotte dal Regolamento Emittenti, in un'ottica di crescente trasparenza e disclosure nei confronti del mercato, una dettagliata informativa circa la correlazione tra i risultati raggiunti e la definizione della remunerazione variabile.

## 2. Principali eventi nell'anno 2023

Nel 2023 sono stati raggiunti tutti gli obiettivi pianificati in sede di predisposizione del Piano Industriale 2021-2023, con particolare riferimento al miglioramento del Cost/income, dei requisiti patrimoniali e dell'asset quality. Nel corso del primo trimestre sono state finalizzate due importanti operazioni straordinarie (closing del progetto Lanternina a Febbraio 2023 e closing del progetto Acquario a Marzo 2023) che hanno generato un importante impatto economico e finanziario sull'esercizio 2023.

I target di Piano sono confluiti anche nelle schede obiettivo individuali, che hanno confermato la struttura da ultimo delineata ed articolata in due macro sezioni, una di carattere quantitativo (incentrata su aspetti economico-finanziari nonché di Creazione del Valore e Gestione del Rischio) ed una di carattere qualitativo, correlata a specifiche iniziative per il conseguimento delle direttrici

strategiche. In coerenza con la responsabilità sociale che caratterizza la strategia di lungo termine del Gruppo, sono stati previsti all'interno delle schede gli obiettivi ESG perseguiti, con particolare riferimento a politiche di gestione inclusive, rafforzamento manageriale della struttura, internal customer satisfaction.

### **3. Processo di Governance 2023**

Per quanto riguarda il processo di Governance, il Comitato per la Remunerazione nel 2023 si è riunito in complessive 10 occasioni incluse alcune riunioni in seduta congiunta con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (nella prima parte dell'anno, ante Assemblea degli Azionisti del 27 aprile) e con il Comitato Nomine, durante le quali sono stati prevalentemente trattati i temi connessi all'attuazione e all'adeguamento delle politiche di remunerazione per l'anno 2023.

Tra gli argomenti approfonditi dal Comitato, si segnalano in particolare:

- proposta della Relazione sulla Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti – determinazione bonus 2022;
- proposta di conferma della nomina dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e proposta di attribuzione compensi
- processo di identificazione del personale più rilevante anno 2023 – verifica di raggiungimento dei gates 2022 per l'attivazione del sistema di incentivazione e determinazione del Bonus Pool
- definizione e implementazione del Sistema Incentivante a Lungo Termine;
- proposta relativa a una posizione dirigenziale della Capogruppo rientrante nel perimetro PPR;
- Processo di Salary Review 2023 e proposta incrementi retributivi PPR;
- “Gender Pay Gap”.

Si segnala altresì che a seguito dell'Assemblea del 27 aprile 2023, in occasione della quale è stato approvato il rinnovo degli Organi sociali, si è svolta la riunione di insediamento nella nuova configurazione del Comitato Remunerazione, in occasione della quale è stato approvato il Regolamento del Comitato stesso.

Inoltre, per quanto attiene alle funzioni di controllo interno, si segnala che:

- la Direzione Internal Audit ha condotto con esito positivo un intervento di audit rispetto alla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

Le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate risultano correttamente attuate relativamente all'identificazione del personale più rilevante, al rispetto dei limiti di incidenza della remunerazione variabile a seconda delle categorie di beneficiari e alla verifica del raggiungimento degli obiettivi "cancello". Gli esiti di dettaglio delle verifiche effettuate sono stati portati a conoscenza degli Organi e delle Funzioni competenti;

- la funzione Compliance ha valutato come conforme la presente Relazione sia verso la normativa esterna che verso la normativa interna;
- la funzione Direzione Risk Management ha partecipato al processo di definizione delle politiche di remunerazione e di identificazione del personale più rilevante. I parametri cancello di liquidità e patrimonio sono stati identificati coerentemente alla strategia dei rischi del Gruppo in coerenza con la Policy di Risk appetite. La verifica ex post del rispetto dei livelli adottati per l'anno 2023 ha dato esito positivo.

## **4. Attuazione della politica di remunerazione e incentivazione 2023**

### ***4.1 Remunerazione degli Organi di supervisione strategica, gestione e di controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche***

Gli Amministratori e Sindaci nominati dall'Assemblea del 27 aprile 2023, rimarranno in carica sino alla data della prossima Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2025<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> In data 9 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto del decesso del Consigliere indipendente Ulrico Dragoni, eletto nella lista di minoranza, riservandosi di tornare in argomento per i provvedimenti conseguenti. In data 22 giugno 2023 è stata avviata dal Consiglio stesso la procedura statutaria e di vigilanza volta alla sostituzione del Consigliere deceduto con un altro candidato della medesima lista. Tale procedura si è conclusa in data 28 settembre 2023 con la presa d'atto dell'intervenuta rinuncia da parte del primo candidato non eletto della lista di minoranza e con la decisione, da parte del Consiglio, di soprassedere alla cooptazione di un Consigliere, nelle more della prossima Assemblea di approvazione del bilancio al 31.12.2023, allorquando la medesima lista potrà tornare ad esprimere un proprio candidato secondo le disposizioni applicabili. Il numero dei Consiglieri rimane pertanto attestato a 10 fino alla prossima Assemblea.

<b>Nome e cognome</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Presenza nei comitati</b>
Stefano Lado	Presidente	Comitato per la Remunerazione, Comitato Sostenibilità
Alessandro Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Comitato Esecutivo
Graziella Bologna	Amministratore	Comitato Esecutivo
Paola Bruno	Amministratore	Comitato Controllo Rischi (Presidente), Comitato per le Nomine
Valentina Casella	Amministratore	Comitato per la Remunerazione (Presidente), Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati (Presidente), Comitato Sostenibilità
Agostino Gavazzi	Amministratore	Comitato Esecutivo (Presidente)
Gerolamo Gavazzi	Amministratore	Comitato Esecutivo
Tito Gavazzi	Amministratore	Comitato Controllo Rischi, Comitato per le Nomine
Alessandra Maraffini	Amministratore	Comitato Sostenibilità (Presidente), Comitato Controllo Rischi, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati
Laura Tulli	Amministratore	Comitato per le Nomine (Presidente), Comitato per la Remunerazione, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati

Detti organi al 31 dicembre 2023 risultano composti come segue.

L'attuale **Collegio Sindacale** è stato nominato dall'Assemblea del 27 aprile 2023 e i suoi componenti rimarranno in carica fino all'approvazione del bilancio del 31 dicembre 2025.

<b>Nome e cognome</b>	<b>Ruolo</b>
Emiliano Barcaroli	Presidente
Rodolfo Anghileri	Sindaco effettivo
Stefania Chiaruttini	Sindaco effettivo
Stefano Antonini	Sindaco supplente
Silvia Re	Sindaco supplente
Erminio Beretta	Sindaco supplente

L'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023 ha stabilito in 1.000.000 euro il compenso lordo annuo spettante all'intero Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, esclusi il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato e 300 euro di gettoni di presenza. Il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza del 27 aprile 2023, ha così ripartito i compensi complessivi:

- 50.000 euro a ciascun Consigliere;
- 40.000 euro a ciascun membro del Comitato Esecutivo (60.000 euro al Presidente);
- 20.000 euro a ciascun componente del Comitato Controllo Rischi (30.000 euro al Presidente);
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato Sostenibilità (15.000 euro al Presidente);
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati (15.000 euro al Presidente) – Il compenso di ciascuna posizione sarà aumentato di euro 5.000 per ogni Operazione di Maggior Rilevanza eventualmente esaminata;
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato Nomine e del Comitato per la Remunerazione (15.000 euro al Presidente);

210.000 euro residuo non assegnato<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> A seguito del decesso dell'Amministratore Ulrico Dragoni in data 3 maggio 2023, il compenso complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione risulta attualmente pari a euro 740.000 – decurtato dell'importo di euro 50.000 assegnato al predetto Consigliere – e di conseguenza il residuo non assegnato risulta pari a euro 260.000.

I compensi omnicomprensivi del Presidente, e dell'Amministratore Delegato ammontano rispettivamente a:

- 600.000 euro al Presidente<sup>24</sup>;
- 450.000 euro all'Amministratore Delegato<sup>25</sup>.

Per gli Amministratori Esecutivi, in considerazione dell'esiguità del compenso percepito per la partecipazione al Comitato Esecutivo (40.000 euro annui), non sono previsti compensi variabili.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai membri del Comitato Esecutivo spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio, nonché la corresponsione di medaglie di presenza, il cui importo è determinato dall'Assemblea ordinaria dei soci.

È inoltre prevista una copertura assicurativa D&O per gli Amministratori ed i Sindaci.

I compensi del Presidente, del o dei Vice Presidente/i (se nominati), nonché gli eventuali compensi aggiuntivi a favore di altri amministratori con deleghe operative e per la partecipazione ai comitati consiliari, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

### **Collegio Sindacale**

La remunerazione dei membri del Collegio sindacale della Capogruppo e delle società controllate è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali delle società del Gruppo Banco Desio.

I compensi definiti per il mandato 2023-2025 per il Collegio sindacale della Capogruppo sono:

- 100.000 euro al Presidente del Collegio Sindacale;
- 85.000 euro ad ognuno dei Sindaci Effettivi;
- oltre ad 10.000 euro tanto al Presidente quanto ad ognuno dei Sindaci Effettivi a titolo di rimborso spese forfettario.

---

<sup>24</sup> Include quindi anche il compenso per la carica di componente del Comitato Sostenibilità e del Comitato Remunerazione

<sup>25</sup> Include quindi anche il compenso per la carica di componente del Comitato Esecutivo

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, per i membri del Collegio Sindacale della Capogruppo e delle società controllate non sono previsti compensi variabili.

### **Presidente Capogruppo**

I compensi fissi dell'Avv. Stefano Lado per la carica di Presidente e componente del Comitato Sostenibilità e del Comitato Remunerazione, sono stati pari ad euro 600.000 onnicomprensivo e a 5.700 euro per gettoni di presenza.

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

### **Amministratori esecutivi Capogruppo**

I signori Alessandro Maria Decio, Agostino Gavazzi, Gerolamo Gavazzi, e Graziella Bologna percepiscono, oltre al compenso fisso per la carica di Amministratori, un ulteriore compenso in qualità di membri del Comitato Esecutivo, nonché la corresponsione di gettoni di presenza, così come previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo. Per il dettaglio si rimanda alla Parte 2 della presente Sezione (Tabelle analitiche dei compensi corrisposti).

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

Per i compensi dell'Amministratore Delegato, si veda il paragrafo seguente.

### **Amministratori non esecutivi Capogruppo**

I signori Paola Bruno, Valentina Casella, Tito Gavazzi, Alessandra Maraffini, Laura Tulli percepiscono il compenso fisso per la carica di Amministratori, un ulteriore compenso per la partecipazione ai Comitati, nonché la corresponsione di gettoni di presenza, così come previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo. Per il dettaglio si rimanda alla Parte 2 della presente Sezione (Tabelle analitiche dei compensi corrisposti).



Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

### **Amministratore Delegato e Direttore Generale Capogruppo**

Il signor Alessandro Maria Decio ha percepito una retribuzione lorda pari ad Euro 350.000 e un compenso di Euro 423.919 come Amministratore Delegato (di cui Euro 5.700 per gettoni presenza). Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati come Direttore Generale è stato pari a Euro 14.288.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo lo stesso ha maturato nell'esercizio 2023, un compenso variabile di Euro 493.271. I dettagli del sistema di incentivazione variabile sono riportati nel paragrafo 4.2.

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

Per il dettaglio si rimanda alla Parte 2 della presente Sezione (Tabelle analitiche dei compensi corrisposti).

### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche Capogruppo**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Banco, oltre all'Amministratore Delegato/Direttore Generale (sopra rappresentato), alla data della chiusura del bilancio, sono i seguenti:

- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili;
- il responsabile della Direzione Pianificazione, Finanza e Controllo;
- il responsabile della Direzione Internal Audit.

Gli stessi hanno percepito una retribuzione lorda complessiva pari ad Euro 595.000.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari è stato pari ad Euro 17.064.

Con riferimento al piano di incentivazione 2023 per il management del Gruppo, gli stessi hanno maturato nell'esercizio 2023, un compenso variabile di Euro 138.408.

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo si vedano i dettagli del paragrafo successivo.

#### **4.2 Attuazione del piano di incentivazione per il Personale più Rilevante del Gruppo Banco Desio anno 2023**

Nell'ambito di uno scenario macroeconomico migliore di quanto stimato in fase di definizione del Piano 2021-2023, il Banco ha saputo raggiungere e superare gli obiettivi di Piano Industriale, chiudendo l'esercizio 2023 con risultati molto positivi.

Conseguentemente, la verifica dei dati consuntivi espressi dal Gruppo nell'esercizio 2023 ha evidenziato il raggiungimento degli obiettivi "cancello" di liquidità e patrimoniale e di redditività, che ha determinato l'attivazione del sistema incentivante per il management del Gruppo:

Area	KPI	Target previsto	Verifica
PATRIMONIO (Gruppo Brianza Unione)	CET 1	Tolerance RAF	raggiunto
	TCR	Tolerance RAF	raggiunto
LIQUIDITA' (Gruppo Bancario)	LCR – requisito di copertura della liquidità	Tolerance RAF	raggiunto
	NSFR – Liquidità strutturale	Tolerance RAF	raggiunto
REDDITIVITA' (Gruppo Bancario)	Risultato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte	Risultato $\geq$ 75% valore di budget	raggiunto

Il sistema incentivante 2023 prevedeva che l'importo del bonus pool complessivo variasse in coerenza con i risultati della redditività corretta per il rischio (RORAC).

I valori consuntivi del Rorac vedono un risultato superiore a quello di budget: nello specifico il Rorac mostra un rapporto Consuntivo/Budget Reviewed superiore al 125%, ovvero una situazione di "over-performance".

#### **Determinazione del bonus individuale per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale**

Una volta verificato il raggiungimento degli entry gates e definito il bonus pool massimo complessivo il Sistema Incentivante prevede che il Bonus Individuale sia determinato sulla base della performance realizzata in relazione agli obiettivi previsti nella Scheda Individuale.

La scheda individuale 2023 prevedeva la presenza di indicatori legati:

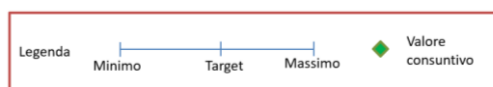
- all'area di "Creazione di valore e gestione del rischio Banca as is", con un peso del 50%;
- all'area "Gestione integrazione operazioni straordinarie" con un peso del 20%;
- all'area di "Strategie e Sviluppo", con un peso del 30%.

Per ogni obiettivo è stato misurato il grado di raggiungimento.

Di seguito il dettaglio degli obiettivi e del loro livello di raggiungimento.

## Amministratore Delegato e Direttore Generale

Area Strategica di Performance	Peso Area	Obiettivo - 2023	KPI (*)	Peso KPI	Livello raggiunto
Creazione di valore e gestione del rischio Banca As Is	50%	Redditività	Utile netto	20%	
		Revenue Development	Margine di intermediazione	10%	
		Gestione del Rischio	Rettifiche su crediti nel rispetto delle policy creditizie e dei coverage previsti dal RAF + Fondo rischi e Oneri	10%	
		Efficienza costi	Costi operativi (ASA + HR)	10%	
Gestione integrazione Lanternina e Aquarius	10%	Redditività	Impatto economico su Budget derivante da perimetro allargato (progetti Lanternina e Aquarius)(*)	10%	
	10%	Iniziativa strategiche	Efficace gestione del closing e della successiva integrazione delle due operazioni	10%	
Strategie e sviluppo	30%	Iniziativa strategiche	Completamento «milestone» di Piano	10%	
			Valutazioni di opzioni funzionali ad una strategia di crescita esterna	5%	
		Azioni tese alla valorizzazione del profilo ESG, con particolare riferimento a: - Attivazione di percorsi inclusivi per sostenere diversità di genere ed età - Implementazione del progetto di internal customer satisfaction in ottica di miglioramento delle strutture della Banca	5%		
		Rafforzamento della squadra manageriale al fine di favorire il raggiungimento target di piano	Rafforzamento squadra manageriale al fine di conseguire i risultati previsti in sede di predisposizione del budget	10%	



La performance complessiva individuale, definita sulla base della scheda obiettivi, è pari al 118,95% con un risultato per interpolazione lineare pari al 128,42%.

L'ammontare del bonus deliberato per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stato di euro 493.271 pari a circa il 63% della remunerazione fissa annua.

Il bonus verrà erogato secondo il modello di pagamento previsto dalle politiche di remunerazione e incentivazione 2023 per le remunerazioni variabili particolarmente elevate (i.e. pari o superiori ad Euro 435.000) e cioè secondo lo schema seguente:

<b>T</b> anno di competenza economica del premio maturato		<b>t + 1</b> (up front)	<b>t + 2</b>	<b>t + 3</b>	<b>t + 4</b>	<b>t + 5</b>	<b>T + 6</b>	<b>tot</b>	
<b>allocazione</b>	cash	20%			5%	5%	15%	45%	
	Phantom Shares soggette a mantenimento	20%	15%	10%	10%			55%	
<b>Payout</b>	cash	20%			5%	5%	15%	45%	
	Phantom Shares effettivamente disponibili		20%	15%	10%	10%		55%	
<b>Condizioni di Malus per quote differite</b>		Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo		Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo		Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+3: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo		Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+4: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	
		Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+5: --Patrimoniale -Liquidità -Risultato Consolidato Rettificato Dell'operatività Corrente al lordo delle imposte positivo							

## **Determinazione del bonus individuale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per il restante Personale più rilevante**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come il restante Personale Più Rilevante, sono stati destinatari del sistema incentivante 2023 che prevedeva meccanismi di Obiettivi “*cancello*” e di determinazione del *bonus pool* analoghi a quelli provisti per l’Amministratore Delegato e illustrati nel paragrafo precedente.

Con particolare riferimento alle performance dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, queste sono risultate complessivamente in linea con i target definiti.

Il bonus target si è attestato tra il 27% e il 15% circa e il bonus consuntivato, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, complessivamente in linea con il target evidenziato.

Per quanto riguarda le componenti differite dei sistemi incentivanti degli anni precedenti, il Consiglio del 8 febbraio 2024 ha verificato che si sono attuate le condizioni previste dal sistema incentivante per l’erogazione della seconda quota differita del bonus maturato nell’esercizio 2021 e per la prima quota differita del bonus maturato nell’esercizio 2022.

La determinazione degli importi da erogare sarà effettuata, secondo quanto previsto dal sistema incentivante del Personale più rilevante, sulla base del raffronto tra il prezzo medio del titolo ordinario Banco Desio nei 30 giorni precedenti la data di approvazione del Bilancio Consolidato da parte dell’Assemblea dei Soci ed il prezzo medio del titolo ordinario Banco Desio nei 30 giorni precedenti l’esercizio t+1.

Le remunerazioni complessivamente e conseguentemente corrisposte per il Personale più rilevante sono riportate nelle tabelle allegate.

### **Politiche di severance per l’anno 2023**

Nel corso dell’esercizio 2023 il Gruppo ha siglato accordi con n. 2 risorse rientranti nel perimetro del Personale più rilevante in relazione alle rispettive cessazioni del rapporto di lavoro intervenute. Gli accordi sono conformi a quanto previsto dalla politica di remunerazione di Banco Desio in materia di cessazione anticipata del rapporto di lavoro (v. sezione I della presente Relazione).

#### ***4.3 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l'anno 2023***

Con riferimento all'esercizio 2023, gli obiettivi "cancello" di adeguatezza patrimoniale e di liquidità sono stati raggiunti. E' in corso la definizione dei bonus per i singoli beneficiari nell'ambito del massimale di spesa determinato sulla base dell'Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte e nello scrupoloso rispetto del limite individuale all'incidenza della componente di incentivazione monetaria su quella fissa definito nelle politiche di remunerazione 2023 e, in generale, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa e dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea.

### **5. Confronto tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del CdA, di AD/DG e del Collegio Sindacale e i risultati della società e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti**

Di seguito si riportano le informazioni relative al confronto tra:

- la remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente (tabella 1);
- i risultati della società (tabella 2);
- la remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione (tabella 2).

## TABELLA 1

Remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali sono fornite nominativamente le informazioni nella Sezione II della Relazione (Compensi Corrisposti)

Nominativo	Carica	Remunerazione Totale					Variazione 2023-2022	Note
		2019	2020	2021	2022	2023		
STEFANO LADO	Presidente	€ 664.500	€ 623.489	€ 606.600	€ 605.400	€ 605.700	0%	
AGOSTINO GAVAZZI	Consigliere	€ 124.500	€ 117.914	€ 116.600	€ 115.100	€ 115.700	1%	
GEROLAMO GAVAZZI	Consigliere	-	-	€ 23.745	€ 95.400	€ 95.700	0%	
CRISTINA FINOCCHI MAHNE	Consigliere	€ 99.500	€ 96.344	€ 96.000	€ 90.511	€ 28.746	-68%	decremento dovuto all'uscita dalla carica, l'emolumento è relativo al periodo 1/01/2023 al 26/04/2023
VALENTINA CASELLA	Consigliere	€ 72.095	€ 87.915	€ 86.600	€ 85.400	€ 95.633	12%	
TITO GAVAZZI	Consigliere	€ 114.500	€ 113.378	€ 97.641	€ 95.400	€ 102.522	7%	l'importo comprende quanto erogato per la carica di Consigliere, rivestita in Fides.
GRAZIELLA BOLOGNA	Consigliere	€ 141.612	€ 97.914	€ 96.600	€ 95.100	€ 95.700	1%	
LAURA TULLI	Consigliere	-	€ 51.496	€ 76.300	€ 79.989	€ 90.633	13%	
ULRICO DRAGONI	Consigliere	-	€ 53.439	€ 81.300	€ 80.100	€ 25.886	-68%	decremento dovuto all'uscita dalla carica, l'emolumento è relativo al periodo 1/01/2023 al 3/05/2023
GIULIA PUSTERLA	Consigliere	-	€ 64.967	€ 96.300	€ 95.400	€ 30.949	-68%	decremento dovuto all'uscita dalla carica, l'emolumento è relativo al periodo 1/01/2023 al 26/04/2023
ALESSANDRA MARAFFINI	Consigliere	-	-	-	-	€ 68.516	n.a	Emolumento per il periodo dal 27/04/2023 al 31/12/2023
PAOLA BRUNO	Consigliere	-	-	-	-	€ 65.297	n.a	Emolumento per il periodo dal 27/04/2023 al 31/12/2023
ALESSANDRO DECIO	Amministratore Delegato/Direttore Generale	-	€ 668.261	€ 1.142.270	€ 1.148.031	€ 1.281.478	12%	
<b>Totale CdA e funzione di gestione</b>		<b>€ 1.216.707</b>	<b>€ 1.975.117</b>	<b>€ 2.519.956</b>	<b>€ 2.585.831</b>	<b>€ 2.702.460</b>	<b>5%</b>	
EMILIANO BARCAROLI	Presidente Collegio Sindacale	-	€ 75.738	€ 110.000	€ 110.000	€ 110.000	0%	
RODOLFO ANGHILERI	Sindaco	€ 105.000	€ 105.000	€ 105.000	€ 110.000	€ 113.411	3%	l'importo comprende quanto erogato per la carica di Sindaco, rivestita in Fides.
STEFANIA CHIARUTTINI	Sindaco	-	€ 61.967	€ 90.000	€ 90.000	€ 93.411	4%	
<b>Totale Collegio Sindacale</b>		<b>€ 105.000</b>	<b>€ 242.705</b>	<b>€ 305.000</b>	<b>€ 310.000</b>	<b>€ 316.822</b>	<b>2%</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>€ 1.321.707</b>	<b>€ 2.217.822</b>	<b>€ 2.824.956</b>	<b>€ 2.895.831</b>	<b>€ 3.019.282</b>	<b>4%</b>	

## TABELLA 2

### Risultati della società

Indicatore	Dato consuntivo			Variazione e 2022-2023	Eventuali commenti
	2021	2022	2023**		
Margine di intermediazione*	440.644	456.120	560.643	23%	
Risultato corrente al lordo delle imposte	60.447	109.894	146.913	34%	
CET1	1.127.365	1.132.850	1.306.592	15%	
LCR (media I, II, III e IV trim)	2,118	1,712	2,189	28%	

\* Riesposto per tutti i periodi in coerenza con la vendita del ramo d'azienda acquiring

\*\* Minter compreso del contributo ordinario del Ramo Sportelli Lanterna

Risultato Corrente non comprensivo del Badwill e delle PPA del Ramo Sportelli Lanterna, nonché della plusvalenza realizzata dalla vendita del ramo d'azienda acquiring.

Remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti per i quali sono fornite nominativamente le informazioni nella Sezione II della Relazione (Compensi Corrisposti)

Scope	Remunerazione Annua					Variazione 2022-2023	Eventuali commenti
	2019	2020	2021	2022	2023		
<i>Rem. Annuo lorda media</i>	51.039,87	52.293,01	53.008,50	54.143,74	57.244,39	6%	Remunerazione annua lorda fissa media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti per i quali sono fornite nominativamente le informazioni nella Sezione II della relazione (Compensi Corrisposti)

Desio, 25 marzo 2024

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Avv. Stefano LADO)



**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Stefano Lado	<i>Presidente</i>	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022										
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				189.606	3.178				192.784			
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
	Note				Di cui: - 171.616 euro come compenso per la carica di Presidente - 15.890 euro come compenso per la carica di Consigliere - 2.100 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 3.178 euro come compenso del Comitato Nomine (CN)							
	<b>(III) Totale</b>				<b>189.606</b>	<b>3.178</b>				<b>192.784</b>			

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Lado	Presidente	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				395.861	17.055				412.916		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	Note				Di cui: - 358.151 euro come compenso per la carica di Presidente - 34.110 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.600 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 6.822 euro come compenso del Comitato Sostenibilità (CS) - 10.233 euro come compenso del Comitato Remunerazione (CR)						
	<b>(III) Totale</b>				<b>395.861</b>	<b>17.055</b>				<b>412.916</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Agostino Gavazzi</b>	<i>Consigliere</i>	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				16.940	20.118				37.058		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 15.890 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 1.050 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 19.068 euro come compenso Presidente del Comitato Esecutivo (CE)  - 1.050 euro come gettoni di presenza						
<b>(III) Totale</b>				<b>16.940</b>	<b>20.118</b>					<b>37.058</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Agostino Gavazzi</b>	<i>Consigliere</i>	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				35.910	42.732				78.642		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 34.110 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 1.800 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 40.932 euro come compenso Presidente del Comitato Esecutivo (CE)  - 1.800 euro come gettoni di presenza						
<b>(III) Totale</b>				<b>35.910</b>	<b>42.732</b>					<b>78.642</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gerolamo Gavazzi	Consigliere	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				16.940	13.762				30.702		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	Note				Di cui: - 15.890 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.050 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 12.712 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE) - 1.050 euro come gettoni di presenza						
<b>(III) Totale</b>				<b>16.940</b>	<b>13.762</b>					<b>30.702</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gerolamo Gavazzi	Consigliere	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				35.910	29.088				64.998		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	Note				Di cui: - 34.110 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.800 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 27.288 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE) - 1.800 euro come gettoni di presenza						
<b>(III) Totale</b>				<b>35.910</b>	<b>29.088</b>					<b>64.998</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
C.Finocchi Mahne'	Consigliere	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				17.527	11.219				28.746		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	Note				Di cui: - 16.027 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 1.500 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 8.014 euro come compenso Presidente del Comitato Controlli Rischi e Sostenibilità (CCRS)  - 3.205 euro come compenso Presidente del Comitato Nomine (CN)						
	<b>(III) Totale</b>				<b>17.527</b>	<b>11.219</b>				<b>28.746</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Valentina Casella</b>	<i>Consigliere</i>	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				17.990	9.534				27.524		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	Note				Di cui: - 15.890 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 2.100 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 4.767 euro come compenso Presidente del Comitato Remunerazione (CR)  - 4.767 euro come compenso del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC)						
	<b>(III) Totale</b>				<b>17.990</b>	<b>9.534</b>				<b>27.524</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Valentina Casella</b>	<i>Consigliere</i>	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				37.410	30.699				68.109		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 34.110 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 3.300 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 13.644 euro come compenso Presidente del Comitato Remunerazione (CR) - 10.233 euro come compenso Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC) - 6.822 euro come compenso del Comitato Sostenibilità (CS)						
	<b>(III) Totale</b>				<b>37.410</b>	<b>30.699</b>				<b>68.109</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Tito Gavazzi</b>	<i>Consigliere</i>	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				17.990	6.356				24.346		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				6.356					6.356		
	<b>Note</b>				Di cui: - 15.890 euro come compenso per la carica di Consigliere - 2.100 euro come gettoni di presenza - 6.356 euro come compenso per la carica di Consigliere della società Fides	Di cui: - 6.356 euro come compenso del Comitato Controlli Rischi e Sostenibilità (CCRS)						
	<b>(III) Totale</b>				<b>24.346</b>	<b>6.356</b>				<b>30.702</b>		



Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Tito Gavazzi</b>	<i>Consigliere</i>	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				37.710	20.466				58.176		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				13.644					13.644		
	<b>Note</b>				- 34.110 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.600 euro come gettoni di presenza  -13.644 euro come compenso per la carica di Consigliere della società Fides	Di cui: - 13.644 euro come compenso del Comitato Controlli Rischi (CCR)  - 6.356 euro come compenso del Comitato Nomine (CN)						
<b>(III) Totale</b>				<b>51.354</b>	<b>20.466</b>					<b>71.820</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Graziella Bologna</b>	<i>Consigliere</i>	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				16.940	13.762				30.702		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 15.890 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 1.050 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 12.712 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE)  - 1.050 euro come gettoni di presenza						
<b>(III) Totale</b>				<b>16.940</b>	<b>13.762</b>					<b>30.702</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Graziella Bologna</b>	<i>Consigliere</i>	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				35.910	29.088				64.998		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 34.110 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 1.800 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 27.288 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE)  - 1.800 euro come gettoni di presenza						
<b>(III) Totale</b>				<b>35.910</b>	<b>29.088</b>					<b>64.998</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Laura Tulli</b>	<i>Consigliere</i>	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				17.690	7.945				25.635		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 15.890 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 1.800 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 4.767 euro come compenso Presidente del Comitato Nomine (CN)  - 3.178 euro come compenso del Comitato Remunerazione (CR)						
<b>(III) Totale</b>				<b>17.690</b>	<b>7.945</b>					<b>25.635</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Laura Tulli</b>	<i>Consigliere</i>	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				37.710	27.288				64.998		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 34.110 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 3.600 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 10.233 euro come compenso Presidente del Comitato Nomine (CN)  - 10.233 euro come compenso del Comitato Remunerazione (CR)  - 6.822 euro come compenso del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC)						
	<b>(III) Totale</b>				<b>37.710</b>	<b>27.288</b>				<b>64.998</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ulrico Dragoni	Consigliere	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				16.790	7.945				24.735		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 15.890 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 900 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 3.178 euro come compenso del Comitato Remunerazione (CR)  - 4.767 euro come compenso del Comitato per le operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC)						
	<b>(III) Totale</b>				<b>16.790</b>	<b>7.945</b>				<b>24.735</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ulrico Dragoni	Consigliere	27/04/2023 - 03/05/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				959	192				1.151		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 959 euro come compenso per la carica di Consigliere	Di cui: - 192 euro come compenso del Comitato per le operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC)						
	<b>(III) Totale</b>				<b>959</b>	<b>192</b>				<b>1.151</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giulia Pusterla	Consigliere	01/01/2022 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				18.127	12.822				30.949		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	Note				Di cui: - 16.027 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 2.100 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 6.411 euro come compenso del Comitato Controlli Rischi e Sostenibilità (CCRS) - 6.411 euro come compenso Presidente del Comitato per le operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC)						
	<b>(III) Totale</b>				<b>18.127</b>	<b>12.822</b>				<b>30.949</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Alessandra Maraffini</b>	<i>Consigliere</i>	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				38.010	30.506				68.516		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
		<b>Note</b>		Di cui: - 34.110 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 3.900 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 10.233 euro come compenso Presidente del Comitato Sostenibilità (CS) - 13.643 euro come compenso del Comitato Controllo Rischi (CCR) - 6.630 euro come compenso del Comitato per le operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC) per il periodo 4.5.23 - 31.12.23							
<b>(III) Totale</b>				<b>38.010</b>	<b>30.506</b>					<b>68.516</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Paola Bruno</b>	<i>Consigliere</i>	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				38.010	27.287				65.297		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	Note				Di cui:  - 34.110 euro come compenso per la carica di Consigliere  - 3.900 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 20.466 euro come compenso Presidente del Comitato Controllo Rischi (CCR) - 6.821 euro come compenso del Comitato Nomine (CN)						
	<b>(III) Totale</b>				<b>38.010</b>	<b>27.287</b>				<b>65.297</b>		



Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Rodolfo Anghileri</b>	<i>Sindaco</i>	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022										
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				28.603					28.603			
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				6.356					6.356			
	<b>Note</b>				Di cui: - 25.425 euro come compenso per la carica di Sindaco - 3.178 euro come rimborso spese forfettarie - 6.356 euro come compenso per la carica di Sindaco della società Fides								
	<b>(III) Totale</b>				<b>34.959</b>					<b>34.959</b>			

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Rodolfo Anghileri</b>	<i>Sindaco</i>	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025										
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				64.808					64.808			
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				13.644					13.644			
	<b>Note</b>				Di cui: - 57.986 euro come compenso per la carica di Sindaco - 6.822 euro come rimborso spese forfettarie - 13.644 euro come compenso per la carica di Sindaco della società Fides								
	<b>(III) Totale</b>				<b>78.452</b>					<b>78.452</b>			

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Emiliano Barcaroli</b>	<i>Presidente Collegio Sindacale</i>	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				34.959					34.959		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 31.781 euro come compenso per la carica di Presidente Collegio Sindacale - 3.178 euro come rimborso spese forfettarie							
<b>(III) Totale</b>				<b>34.959</b>	<b>0</b>					<b>34.959</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Emiliano Barcaroli</b>	<i>Presidente Collegio Sindacale</i>	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				75.041					75.041		
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				Di cui: - 68.219 euro come compenso per la carica di Presidente Collegio Sindacale - 6.822 euro come rimborso spese forfettarie							
<b>(III) Totale</b>				<b>75.041</b>	<b>0</b>					<b>75.041</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Stefania Chiaruttini	Sindaco	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022										
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				28.603					28.603			
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
	<b>Note</b>				Di cui: - 25.425 euro come compenso per la carica di Sindaco - 3.178 euro come rimborso spese forfettarie								
	<b>(III) Totale</b>				<b>28.603</b>	<b>0</b>					<b>28.603</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Stefania Chiaruttini	Sindaco	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025										
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				64.808					64.808			
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
	<b>Note</b>				Di cui: - 57.986 euro come compenso per la carica di Sindaco - 6.822 euro come rimborso spese forfettarie								
	<b>(III) Totale</b>				<b>64.808</b>	<b>0</b>					<b>64.808</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Alessandro Maria Decio</b>	<i>Amministratore Delegato Direttore Generale</i>	01/01/2023 - 26/04/2023	data approvazione bilancio del 2022									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>			99.570	13.762	38.405				151.737	17068	
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	Note: i compensi come Direttore Generale sono riportati per tutto l'anno nel prospetto successivo			Di cui: - 82.630 euro come compenso per la carica di Amministratore Delegato  - 15.890 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.050 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 1.050 euro come gettoni di presenza - 12.712 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE)							
<b>(III) Totale</b>			<b>99.570</b>	<b>13.762</b>	<b>38.405</b>				<b>151.737</b>	<b>17.068</b>		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Alessandro Maria Decio</b>	<i>Amministratore Delegato Direttore Generale</i>	27/04/2023 - 31/12/2023	data approvazione bilancio del 2025									
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				631.499	29.088	183.567		14.288		858.442	81586
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	Note: i compensi come Direttore Generale (compreso i compensi variabili non equity, i benefici monetari e il fair value dei compensi equity) sono riferiti al periodo 1.01.2023 - 31.12.2023				Di cui: - 245.589 euro come compenso per la carica di Amministratore Delegato - 34.110 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.800 euro come gettoni di presenza  - 350.000 euro retribuzione annuale lorda per la carica di Direttore Generale (periodo 1.01.23-31.12.23)	Di cui: - 1.800 euro come gettoni di presenza  - 27.288 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE)						
<b>(III) Totale</b>				<b>631.499</b>	<b>29.088</b>	<b>183.567</b>		<b>14.288</b>		<b>858.442</b>	<b>81.586</b>	

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Dirigenti con responsabilità strategica</b>	<i>Dirigenti con responsabilità strategica</i>	01/01/2023 - 31/12/2023										
	<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				595.000		82.226		17.064	694.290	33.710	
	<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
	<b>Note</b>				1) Retribuzione annuale lorda							
<b>(III) Totale</b>				<b>595.000</b>		<b>82.226</b>		<b>17.064</b>		<b>694.290</b>	<b>33.710</b>	

**TABELLA 2: Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

n.a.

**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 attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Alessandro De ciao	Amministratore Delegato/Direttore Generale	Piano											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2023			ND	271.299	2023 -2029	19.3.2024	ND		ND	98.654	98.654
		Piano 2022	12.564 Phantom Shares	2022-2027							12.564 Phantom Shares	42.066	42.066
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2023											
		Piano 2022											
(III) Totale						271.299						140.720	140.720

\* Al momento della pubblicazione non è possibile quantificare il numero di phantom (€ 271.299), si rimanda al Piano Sistema Incentivante 2023.



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 attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Dirigenti con responsabilità strategica	Dirigenti con responsabilità strategica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano 2023				ND	56.182	2023 -2028	19.3.2024	ND		ND	33.710	33.710
	Piano 2022	3.008 Phantom Shares	2022-2027								3.008 Phantom Shares	10.071	10.071
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano 2023												
	Piano 2022												
(III) Totale						<b>56.182</b>						<b>43.781</b>	<b>43.781</b>

\* Al momento della pubblicazione non è possibile quantificare il numero di phantom (€ 56.182), si rimanda al Piano Sistema Incentivante 2023.

**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
<b>Alessandro Decio</b>	<b>Amministratore Delegato/Direttore Generale</b>		( A )	( B )	( C )	( A )	( B )	( C )	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incent. Management del Gruppo 2023		98.653	123.319	2025-2029				
	Piano B (Assemblea 14.4.2022)							84.132	
	Piano C (Assemblea 15.4.2021)						123.624		
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale			98.653	123.319			123.624	84.132	

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Dirigenti con responsabilità strategica	Dirigenti con responsabilità strategica		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incent. Management del Gruppo 2023	59.754	22.472	2025-2028					
	Piano B (Assemblea 14.4.2022)							20.140	
	Piano C (Assemblea 15.4.2021)						31.945		
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale		59.754	22.472				31.945	20.140	

**TABELLA 1 - Partecipazioni in Banco Desio dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del Direttore Generale**

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2022)	% post fusione	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2023)	%
Stefano Lado *	Presidente	Proprietà	2.353.957	1,752			2.353.957	1,752
		Intestate al coniuge	6.500	0,005			6.500	0,005
		Proprietà tramite Vega Finanziaria SpA*	7.433.669	5,533	198.936		7.632.605	5,681
Agostino Gavazzi	Consigliere	Proprietà	11.590	0,009			11.590	0,009
		Intestate al coniuge	2.900	0,002			2.900	0,002
Gerolamo Gavazzi	Consigliere	Proprietà tramite Fondazione Gerolamo Gavazzi	19.400	0,014			19.400	0,014
		Intestate al coniuge	524.640	0,390			524.640	0,390
		Proprietà tramite Averla Srl	4.489.705	3,341	510.295		5.000.000	3,721
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo	Proprietà	7.040	0,005			7.040	0,005
		Intestate al coniuge	7.040	0,005			7.040	0,005

\* L'Avv. Stefano Lado risulta titolare di procura generale rilasciata dai figli Giulia e Pietro Lado in forza della quale detiene una percentuale pari allo 0,137% di azioni ordinarie (183.570) del Banco nonché il controllo della Vega Finanziaria SpA.

**TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

<b>Numero dirigenti con responsabilità strategica</b>	<b>Società partecipata</b>	<b>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (al 31.12.2022)</b>	<b>Numero azioni acquistate</b>	<b>Numero azioni vendute</b>	<b>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (al 31.12.2023)</b>
3*	Banco di Desio e della Brianza SpA	-	-	-	-

\*Non include l'Amministratore Delegato/Direttore Generale già riportato nella tabella 1.

## **Tabelle EU REM**

### **Tabella EU REMA: politica di remunerazione**

#### **a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.**

**nome, composizione e 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; —**

### **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (FINO AL 27/04/2023)**

<b>Nome e cognome</b>	<b>Ruolo</b>
Stefano Lado	Presidente
Alessandro Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale
Graziella Bologna	Amministratore
Paola Bruno	Amministratore
Valentina Casella	Amministratore
Alessandra Maraffini	Amministratore
Agostino Gavazzi	Amministratore
Tito Gavazzi	Amministratore
Gerolamo Gavazzi	Amministratore
Laura Tulli	Amministratore

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (DAL 27/04/2023)

<b>Nome e cognome</b>	<b>Ruolo</b>
Stefano Lado	Presidente
Alessandro Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale
Graziella Bologna	Amministratore
Paola Bruno	Amministratore
Valentina Casella	Amministratore
Agostino Gavazzi	Amministratore
Gerolamo Gavazzi	Amministratore
Tito Gavazzi	Amministratore
Alessandra Maraffini	Amministratore
Laura Tulli	Amministratore

### **COMITATO REMUNERAZIONE (FINO AL 27/04/2023)**

Valentina Casella	Presidente Comitato Remunerazione
Laura Tulli	Componente Comitato Remunerazione
Ulrico Dragoni	Componente Comitato Remunerazione

### **COMITATO REMUNERAZIONE (DAL 27/04/2023)**

Valentina Casella	Presidente Comitato Remunerazione
Stefano Lado	Componente Comitato Remunerazione
Laura Tulli	Componente Comitato Remunerazione

Numero di riunioni anno 2023: 10 (alcune in seduta congiunta con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità)

#### **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**

La società Willis Towers Watson e la società Mercer (quest'ultima con specifico riferimento all'introduzione del piano LTI) nell'anno 2023 sono state incaricate, su incarico dell'AD/DG, per assistenza nella definizione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

#### **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;**

La politica di remunerazione è definita in due macro- tipologie: una destinata al personale più rilevante e l'altra al restante personale. Nell'ambito dei potenziali beneficiari, si distinguono specifiche previsioni con target bonus differenziati in base al ruolo delle risorse coinvolte (più alti per coloro che rientrano tra le "principali linee di business").

#### **Descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.**

Le categorie di personale che hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente sono quelle che vengono annualmente individuate coerentemente alle disposizioni vigenti, sulla base di criteri qualitativi e quantitativi, e corrispondono, oltre ai componenti del CdA, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, ai Responsabili delle Direzioni di Sede, ai responsabili delle funzioni di controllo ed a coloro che rivestono ruoli rientranti tra i criteri qualitativi e quantitativi di identificazione del PPR.



b)

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

**Le informazioni comprendono:**

- **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;**

La politica di remunerazione 2023 prevede che i sistemi di remunerazione adottati siano, nell'interesse di tutti gli stakeholders e nel rispetto delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, allineati con la strategia e gli obiettivi aziendali sostenibili nel lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi.

A

In coerenza con il Piano Industriale, la Politica in materia di remunerazione per il 2023 ha definito gli obiettivi del sistema incentivante in modo strettamente integrato con le azioni di Piano in un'ottica di medio-lungo termine, bilanciando aspetti economico-finanziari e azioni strategiche coerenti con la responsabilità sociale che contraddistingue il Gruppo.

In sintesi, le principali caratteristiche della Relazione sulla Remunerazione 2023 rispetto alla politica di remunerazione approvata dagli azionisti nel 2022 riguardano:

- definizione del Bonus Pool complessivo a servizio della remunerazione variabile con modalità “top-down” strettamente correlato al livello di Rorac conseguito rispetto al budget, quale ulteriore rafforzamento dell'allineamento tra sistema complessivo di remunerazione variabile e risultati reddituali che tengono conto dei rischi assunti, in aggiunta alla solidità patrimoniale e liquidità;
- adozione di schemi di payout per il personale più rilevante, caratterizzati da:
  - estensione dello schema di differimento a quattro anni (o cinque in caso di Remunerazione variabile particolarmente elevata);
  - attribuzione di una quota del bonus (50% della componente up-front e 50% della componente differita) in Phantom Shares, In particolare a tale proposito si segnala che i piani di compensi in strumenti finanziari relativi al “Sistema Incentivante 2023 basato sull’assegnazione di Phantom Shares” e al “Piano LTI 2024-2026” ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti e i relativi documenti informativi ai sensi dell’art. 114-bis TUF (Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori) sono stati oggetto di delibera dell’Assemblea;
- conferma dell'estensione fino ai responsabili di Ufficio del sistema incentivante, MBO, in un'ottica di collegamento della remunerazione con le performance realizzate (cd *pay-for-performance*) attraverso la strutturazione di una scheda obiettivi quali/quantitativa.
- in continuità con il percorso già avviato, rafforzamento dei presidi al fine di garantire la neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere.

La politica, predisposta con il contributo delle funzioni aziendali interessate sotto il coordinamento della Direzione Risorse, è stata preventivamente sottoposta al vaglio del Comitato per la Remunerazione, quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione per poi essere sottoposta al voto assembleare ad aprile.

**- informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;**

Ad inizio anno sono stati definiti criteri di valutazione delle performance dei singoli, incentrati su elementi quali/quantitativi, formalizzati in una scheda obiettivi articolata in una macro area Economico-Finanziaria (Creazione del Valore e Gestione del Rischio) ed una macro area correlata all'Attivazione delle Diretrici di Piano Strategico e di specifiche iniziative.

Per ogni KPI sono stati preventivamente attribuiti specifici target da raggiungere ed è stato identificato *ex ante* l'Organo che ne effettua la valutazione.

Il bonus può essere ridotto, fino all'azzeramento (malus), in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico, altri standard di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o la clientela (così come definita dal Consiglio di Amministrazione) incluso il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare l'allineamento al rischio.

La Banca procede attraverso azioni di restituzione (*clawback*), in tutto o in parte, per la remunerazione variabile già erogata e l'interruzione delle componenti differite in caso di evidenza entro 5 anni dalla maturazione della remunerazione variabile o dal pagamento della stessa, di comportamenti del personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- violazione di codici etici o altri standard di condotta, e/o regolamenti interni o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o la clientela;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- violazioni delle norme del Testo Unico della Finanza che riguardano gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- nonché comportamenti da cui siano derivate sanzioni disciplinari (dalla sospensione dal servizio al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo);
- limitatamente all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel caso in cui, a seguito del restatement del Bilancio, il superamento delle condizioni che sottendono la componente incentivante (condizioni d'accesso e/o obiettivi) non sia confermato.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari e vengono attivate tenendo altresì conto dei profili di natura contributiva e fiscale in materia.

**-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; —**

Nel corso del 2023 la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è stata riesaminata dagli Organi Sociali per allinearla alle nuove normative e alle best practice di settore.

In sintesi, le principali novità introdotte nella Relazione sulla Remunerazione 2023 rispetto alla politica di remunerazione approvata dagli azionisti nel 2022 riguardano:

- introduzione – in linea con le best practice in materia e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana che indicano, in particolare per il management, un periodo di valutazione della performance anche pluriennale - di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano LTI 2024-2026), assegnato anche in phantom shares, destinato a ruoli manageriali del Gruppo, selezionati in base al livello della posizione tra il personale più rilevante e non, nonché ulteriori risorse individuate tra i responsabili di aree e uffici, considerate fondamentali per le rispettive competenze al fine dell'implementazione e del successo del Piano Strategico 2024-2026, con facoltà di individuarne eventualmente ulteriori in ragione di cambiamenti organizzativi o in ottica di attraction e retention; il Piano LTI 2024-2026, approvato da parte dell'Assemblea del 27 aprile 2023, entra in vigore nell'esercizio 2024;
- adozione di un'unica soglia di materialità (c.d. franchigia) di Euro 50.000, per tutto il personale del Gruppo, in coerenza coi limiti disciplinati dalle Disposizioni di Vigilanza (i.e. fino ad un massimo di Euro 50.000 purchè non sia superato un terzo della remunerazione complessiva) ;
- rafforzamento degli obiettivi ESG nell'ambito delle schede individuali del sistema di incentivazione di breve termine, anche in relazione a quanto previsto dall'E(sg) Masterplan che vede impegnato il Gruppo in un piano d'azione che si sviluppa fino al 2025;
- in coerenza con la responsabilità sociale che caratterizza la strategia di lungo termine del Gruppo, esplicitazione degli obiettivi ESG perseguiti, con particolare riferimento (i) al raggiungimento degli obiettivi ESG previsti nel Piano di sostenibilità 2023 con riferimento alle operazioni dirette (cd. Impatti diretti) e (ii) alla realizzazione delle attività previste dal Masterplan E(sg) per l'integrazione dei fattori di sostenibilità nel sistema decisionale della Banca e del Gruppo;
- coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza, affinamento del sistema di “bonus pool” adottato, mediante stanziamento di una componente di costo ad hoc per il personale delle funzioni di controllo ed equiparate, non collegato direttamente alla performance economico-finanziaria del Gruppo al fine di assicurare piena indipendenza dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo;

**Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;**

Il personale delle funzioni di controllo, con particolare riferimento al personale più rilevante, percepisce una remunerazione fissa di importo adeguato, tale da compensare la limitazione di remunerazione variabile attribuibile, in relazione alla performance, che comunque deve essere indipendente da parametri legati alla redditività (per questo personale, infatti, il cancello di redditività è limitato ad un risultato economico positivo e non sono previsti indicatori collegati alle attività controllate nell'ambito della scheda obiettivi individuale). Inoltre, per questa categoria di personale la Banca ha definito percentuali di target bonus più prudenti rispetto ai limiti di vigilanza.

**- politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto**

Non sono state previste né erogate somme a titolo di remunerazione variabile garantita.

Il Gruppo Banco Desio adotta i seguenti criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica:

A) Per il Personale più rilevante:

- il limite al compenso è stabilito in 2 annualità di remunerazione fissa. Per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato, l'eventuale definizione di un compenso per la cessazione del rapporto di lavoro nei limiti sopra citati, è da intendersi ad integrazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e sostitutivo delle possibili applicazioni aggiuntive disciplinate dal CCNL;
- l'importo complessivo erogato ad una singola risorsa non può in ogni caso eccedere il limite di 1,5 milioni di euro, il relativo ammontare è soggetto a *claw back*;
- l'importo viene determinato tenendo conto anche dei risultati individuali del singolo e delle condizioni di liquidità, patrimoniali e reddituali della Banca;
- 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 ("anche "PNC") 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. Ai sensi della normativa vigente, solo la quota parte del PNC che eccede l'ultimo anno di remunerazione fissa:
  - è computata nel rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica;
  - è soggetto alle regole di pagamento previste nella Politica di remunerazione per il Personale più rilevante;

- è collegato alla performance individuale e alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca
- la Banca può altresì riconoscere importi pattuiti nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale. In tal caso l'importo è definito con la seguente formula:
  - 2 mensilità per i Risk Takers, o 6 mensilità per le funzioni di controllo, della retribuzione globale annua (remunerazione annua lorda dell'ultimo anno con l'aggiunta della media degli importi riconosciuti a titolo di sistema incentivante annuale, sia essa up-front o differita, nei precedenti due anni) moltiplicato per il numero di anni di anzianità, in ogni caso, resta fermo il limite massimo di due annualità e 1,5 milioni di Euro definito dall'Assemblea. Ai sensi della normativa vigente, tale tipologia di compensi, calcolati con la suddetta formula, non è computata nel limite variabile/fisso dell'ultimo anno di permanenza nella carica.
- l'importo complessivo, con le eccezioni i) della quota di PNC che non supera l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario ii) per il solo personale dipendente, per la quota che non eccede l'eventuale indennità di mancato preavviso, verrà corrisposto con le modalità previste per la remunerazione variabile del personale Risk Taker (differimento, correlazione all'andamento del titolo azionario, *malus*, *claw back*) vigente al momento del riconoscimento;
- i compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw back* previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento della componente immediata oppure della componente differita, di comportamenti posti in essere dai dipendenti, amministratori o collaboratori beneficiari dei medesimi in costanza del rapporto di lavoro, in violazione di norme o regolamenti interni od esterni, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata "significativa", di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti e di colpa grave, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di dati afferenti i Gate o condizioni di vesting che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

C) Per il restante personale:

- il limite al compenso è stabilito in 2 annualità di remunerazione fissa. Per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato, l'eventuale definizione di un compenso per la cessazione del rapporto di lavoro nei limiti sopra citati, è da intendersi ad integrazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e sostitutivo delle possibili applicazioni aggiuntive disciplinate dal CCNL;

- l'importo complessivo erogato ad una singola risorsa non può in ogni caso eccedere il limite di 1,5 milioni di euro, il relativo ammontare è soggetto a *claw back*;
- gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro 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 degli 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 con la seguente formula:
  - 2 mensilità della retribuzione globale annua (remunerazione annua lorda dell'ultimo anno con l'aggiunta della media degli importi riconosciuti a titolo di componente di incentivazione monetaria negli ultimi due anni) moltiplicato per il numero di anni di anzianità. Tale importo è in ogni caso contenuto nell'ambito dell'importo massimo definito dall'Assemblea (1,5 Ml/euro);
- 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, in permanenza di rapporto di lavoro oppure in vista o in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, patti di non concorrenza (c.d. "PNC") 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. Ai sensi della normativa vigente, solo la quota parte del PNC che eccede l'ultimo anno di remunerazione fissa:
  - è computata nel rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, considerando il limite massimo dell'1:1;
  - è collegato alla performance individuale e alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca
- i compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw back* previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento della componente immediata oppure della componente differita, di comportamenti posti in essere dai dipendenti, amministratori o collaboratori beneficiari dei medesimi in costanza del rapporto di lavoro, in violazione di norme o regolamenti interni od esterni, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata "significativa", di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti e di colpa grave, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di dati afferenti i Gate o condizioni di vesting che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Resta salvo quanto previsto dalla circolare 285 paragrafo 2.2.3 “Deroghe” punto 1 per quanto riguarda gli incentivi agli esodi.

**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**

Il sistema di incentivazione della Banca è strutturato in modo tale che la determinazione della remunerazione variabile tenga in considerazione i rischi attuali e futuri attraverso diversi meccanismi, tutti definiti nel rispetto del profilo di rischio definito dal Risk Appetite Framework.

In primis, l'erogazione della remunerazione variabile sia per il “personale più rilevante” che per il restante personale è prevista solo qualora vengano rispettate le condizioni di accesso al sistema (i cosiddetti obiettivi “cancello”).

A tal fine gli indicatori di rischio presi in considerazione sono i principali indicatori relativi alla patrimonializzazione ed alla liquidità che, in totale coerenza con quanto stabilito nel Risk Appetite Framework della Banca, devono attestarsi ad un livello superiore alla soglia di tolleranza definita per ciascuno di essi.

Più in dettaglio, si considerano il CET1 ed il Total Capital Ratio, per quanto riguarda la patrimonializzazione, e il Liquidity Coverage Ratio (LCR) e l'indice di Liquidità Strutturale interno per quanto riguarda la liquidità.

Oltre a ciò, il sistema adottato dalla Banca prevede un approccio alla definizione del Bonus Pool complessivo “top-down”, strettamente correlato al livello di Rorac rispetto al budget, quale ulteriore rafforzamento dell'allineamento tra sistema complessivo di remunerazione variabile e risultati reddituali che tengono conto dei rischi assunti, in aggiunta alla solidità patrimoniale e liquidità.

Infatti, per quanto concerne la determinazione dei bonus dei PPR della Capogruppo, escluse le funzioni di controllo, il sistema incentivante è attivato solo ove si raggiunga un livello di Rorac almeno pari all'80% del target Rorac previsto a budget e, in caso si verifichi questa condizione, il bonus pool per il personale più rilevante è determinato in funzione del Rorac conseguito secondo una predeterminata correlazione.

**d)**

**I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.**

La politica di remunerazione definita dal Gruppo per il personale più rilevante ha previsto un rapporto di 1:1 tra le componenti fissa e variabile della remunerazione per il personale più rilevante non appartenente alle funzioni di controllo, mentre per le risorse appartenenti alle funzioni di controllo il limite è stato fissato in un rapporto di 1/3.

Per il c.d. “restante personale” la politica di remunerazione stabilisce un limite della componente di incentivazione monetaria erogabile del 40% rispetto alla remunerazione fissa. L'intera remunerazione variabile deve comunque rientrare nel limite massimo 1:1.

**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: — un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; — un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; — 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; — informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono “deboli”.**

Il sistema di remunerazione è strettamente collegato alle performance. In particolare:

- si attiva anzitutto al raggiungimento da parte del Gruppo di determinati traguardi consolidati (obiettivi “cancello” di liquidità, patrimoniale e di redditività);
- per il “personale più rilevante”, escluse le funzioni di controllo, prevede un bonus pool che può variare (sia in aumento che in riduzione) in funzione del conseguimento degli obiettivi in termini di rapporto tra Risultato Netto Rettificato e Capitale Assorbito<sup>26</sup> (RORAC), collegando quindi strettamente i risultati del Gruppo corretti per i rischi assunti e il bonus erogato; il sistema di attiva solo ad un livello di Rorac pari almeno all'80% del Rorac previsto a budget;
- per il restante personale, prevede l'identificazione di un bonus pool calcolato in percentuale sull'utile ante imposte (in un'ottica di autofinanziamento);
- prevede una scheda obiettivi che bilancia gli obiettivi di creazione del valore e gestione del rischio e gli obiettivi collegati alle azioni di piano e alla creazione di valore sostenibile per i diversi stakeholders, con una soglia minima di performance individuale per poter accedere al bonus pari all'80%;
- per il personale più rilevante, il sistema prevede un differimento del 40% del bonus maturato di 4 anni (che sale al 60% in 5 anni in caso di remunerazione variabile particolarmente elevata per i ruoli di alta dirigenza), la relativa erogazione è soggetta a condizioni patrimoniali, di liquidità e di redditività e legata all'andamento del titolo azionario. Il bilanciamento della retribuzione variabile tra quota corrisposta per cassa e quota corrisposta in strumenti finanziari è assicurato dalla correlazione prevista dal sistema tra determinazione degli importi corrisposti in phantom shares e l'andamento del titolo ordinario, in virtù di un meccanismo di indicizzazione.

f)

**Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono: — 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; — informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post**

---

<sup>26</sup> Il “capitale assorbito” è calcolato secondo le metodologie ed i criteri sviluppati nel documento ICAAP.



**(malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale); — se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.**

Una volta definito l'importo del bonus, nei limiti e secondo i target definiti e tenuto conto del bonus pool complessivamente maturato, questo viene erogato, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia, secondo lo schema seguente.

T anno di competenza economica del Bonus maturato		t + 1 (up front)	t + 2	t + 3	t + 4	t + 5	tot
<b>allocazione</b>	cash	30%			10%	10%	50%
	Phantom Shares soggette a mantenimento	30%	10%	10%			50%

<b>Payout</b>	cash	30%			10%	10%	50%
	Phantom Shares effettivamente disponibili		30%	10%	10%		50%

<b>Condizioni di Malus per quote differite</b>	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1: -Patrimoniaie -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2: -Patrimoniaie -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+3: -Patrimoniaie -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+4: -Patrimoniaie -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo
--	--	--	--	--

In caso di remunerazione variabile particolarmente elevata (per il triennio 2022-2024 pari ad Euro 435.000), per i ruoli dell'”alta dirigenza” si applica il seguente schema:

<b>T</b> anno di competenza economica del premio maturato		<b>t + 1</b> <b>(up front)</b>	<b>t + 2</b>	<b>t + 3</b>	<b>t + 4</b>	<b>t + 5</b>	<b>T + 6</b>	<b>tot</b>
<b>allocazione</b>	cash	20%			5%	5%	15%	45%
	Phantom Shares soggette a mantenimento	20%	15%	10%	10%			55%

<b>Payout</b>	cash	20%			5%	5%	15%	45%
	Phantom Shares effettivamente disponibili		20%	15%	10%	10%		55%

<b>Condizioni di Malus per quote differite</b>	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività à corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2: - Patrimoniale e -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+3: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+4: - Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+5: -- Patrimoniale -Liquidità -Risultato Consolidato Rettificato Dell'operatività à Corrente al lordo delle imposte positivo
--	--	--	---	--	---

--	--	--	--	--	--

Le quote differite, sia cash che in strumenti finanziari (*Phantom Shares*<sup>27</sup>), vengono corrisposte a condizione che si siano aperti i gates di liquidità e patrimonio e che ci sia stato un risultato positivo con riferimento al bilancio dell'esercizio precedente all'anno di verifica.

Entrambi gli schemi, inoltre, prevedono:

- che la componente in *Phantom Shares* sia sottoposta ad un *Periodo di Mantenimento*, della durata di 1 anno decorrente, per la quota up-front, dalla data di assegnazione e, per la quota differita, dal termine del periodo di differimento durante il quale le *Phantom Shares* non vengono attribuite.
- clausole di *malus* e *claw back* (descritte di seguito).

Le *Phantom Shares* sono uno strumento finanziario “virtuale”, che attribuisce al Beneficiario il diritto all'erogazione di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell'azione per il numero di *Phantom Shares* maturate. Per le *Phantom Shares* differite il *Periodo di Mantenimento* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è riconosciuta.

Il numero<sup>28</sup> di *Phantom Shares* maturate e quindi assegnate è determinato in base al rapporto tra:

---

<sup>27</sup> Indica un'unità rappresentativa del valore di una Azione che verrà convertita in un Premio in denaro secondo il prezzo dell'Azione ad una determinata data, ai termini e alle condizioni previste nel presente Piano.

<sup>28</sup> Il numero di Diritti assegnati verrà definito prevedendo l'arrotondamento al valore più prossimo all'intero.

- la quota di *Premio* da erogare in *Phantom Shares*
- il prezzo medio dell'Azione stabilito nelle quattro settimane che precedono la data dell'*Assemblea* che approva i risultati consolidati di *Gruppo* per l'anno 2023.

Il controvalore in denaro delle *Phantom Shares* al termine del *Periodo di Mantenimento* è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'*Azione* della *Banca*, rilevati nelle quattro settimane che precedono la data dell'*Assemblea* che approva i risultati di *Gruppo* dell'anno precedente il pagamento (Assemblea del 2025 che approva il bilancio d'esercizio 2024, per il pagamento della quota up-front al termine del periodo di mantenimento; Assemblea del 2026 che approva il bilancio d'esercizio 2025, per il pagamento della prima quota differita al termine del periodo di mantenimento, e così via).

Le *Phantom Shares* non maturano dividendi.

Il sistema incentivante, infine, è soggetto, come per le componenti variabili del restante personale più rilevante, a clausole di *Malus* e *Claw back*. Il bonus può essere ridotto, fino all'azzeramento (*malus*), in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto di disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico, altri standard di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o la clientela (così come definita dal Consiglio di Amministrazione) incluso il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare l'allineamento al rischio.

La Banca procede attraverso azioni di restituzione (*clawback*), in tutto o in parte, per la remunerazione variabile già erogata e l'interruzione delle componenti differite in caso di evidenza entro 5 anni dalla maturazione della remunerazione variabile o dal pagamento della stessa, di comportamenti del personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- violazione di codici etici o di altri standard di condotta, e/o regolamenti interni o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o la clientela;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- violazioni delle norme del Testo Unico della Finanza che riguardano gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- nonché comportamenti da cui siano derivate sanzioni disciplinari (dalla sospensione dal servizio al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo);

- limitatamente all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel caso in cui, a seguito del restatement del Bilancio, il superamento delle condizioni che sottendono la componente incentivante (condizioni d'accesso e/o obiettivi) non sia confermato.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari e vengono attivate tenendo altresì conto dei profili di natura contributiva e fiscale in materia.

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. Le informazioni comprendono: — 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.**

Le componenti variabili della remunerazione sono bilanciate tra una parte (50%) erogata in contanti ed una (50%) in phantom shares.

Il numero di Phantom Shares maturate e quindi assegnate è determinato in base al rapporto tra:

- la quota di Premio da erogare in Phantom Shares
- il prezzo medio dell'Azione stabilito nelle quattro settimane che precedono la data dell'Assemblea che approva i risultati consolidati di Gruppo per l'anno 2023.

Il controvalore in denaro delle *Phantom Shares* al termine del *Periodo di Mantenimento* è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'*Azione* della *Banca*, rilevati nelle quattro settimane che precedono la data dell'Assemblea che approva i risultati di *Gruppo* dell'anno precedente il pagamento. Per quanto riguarda la definizione degli obiettivi individuali, al fine di collegare i bonus maturati anche alla performance e agli obiettivi conseguiti a livello di funzione aziendale e individualmente, ciascuna risorsa interessata riceve annualmente una scheda obiettivi comprensiva di obiettivi individuali quali-quantitativi.

Le schede obiettivo sono strutturate in aree strategiche di performance quantitative (creazione di valore e gestione del rischio) e qualitative (attivazione direttrici di Piano strategico e implementazione iniziative), al fine di bilanciare elementi qualitativi e quantitativi e assicurare un'ottica di medio/lungo periodo.

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.**

Cfr. tabelle successive.

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. — Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.**

La politica di remunerazione definita dal Gruppo per il 2023 ha previsto un'unica soglia di materialità pari ad Euro 50.000 in corrispondenza della quale la remunerazione variabile viene corrisposta in contanti, up front, senza differimento.

La deroga in questione si basa sull'articolo 94 paragrafo 3 lettera b .I membri del personale più rilevante ai quali è stata applicata la regola sono stati pari a n. 10 per una remunerazione fissa e variabile di seguito rappresentata

<b>Deroga per applicazione soglia di materialità</b>	
numero PPR per cui si è applicata la deroga	10
remunerazione fissa	€ 1.268.892
remunerazione variabile	€ 344.144

Modello 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	5	8	10
2		Remunerazione fissa complessiva	1.400.112	1.330.185	1.478.887	1.479.648
3		Di cui in contanti	1.400.112	1.304.753	1.434.807	1.448.653
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme		25.432	44.080	30.995
8	(Non applicabile nell'UE)					

			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
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	13	5	8	10
10		Remunerazione variabile complessiva		598.528	420.611	433.450
11		Di cui in contanti		283.103	283.763	330.238
12		Di cui differita		140.969	54.738	41.286
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti		315.425	136.848	103.212
EU-14b		Di cui differita		190.295	54.738	41.286
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)		1.400.112	1.928.713	1.899.498	1.913.098



Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente					
		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				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo				
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 in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante			2	
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo			814.827,12	
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio			624127,12	
9	Di cui differiti			190.700	
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus			425.827,12	
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona			526.827,12	

Modello 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 prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	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
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	501.199	160.184	341.015			17.541	177.725	
8	In contanti	99.505		99.505					
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	401.694	160.184	241.510			17.541	177.725	
11	Altri strumenti								

		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 prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	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
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	314.114	101.058	213.056			7.893	108.951	
14	In contanti	60.679		60.679					
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	253.435	101.058	152.377			7.893	108.951	
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	152.308	36.701	115.607			3.594	40.295	
20	In contanti	39.453		39.453					
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	112.855	36.701	76.154			3.594	40.295	
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	967.622	297.943	669.679			29.027	326.970	

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio		
		a
	EUR	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.	

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)											
		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										37
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	13	5	18							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza					3	1	4			
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					6			5		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.400.112	1.928.713	3.328.825		1.934.248	215.301	965.960	697.087		
6	Di cui remunerazione variabile		598.528	598.528		551.930	3.311	207.612	91.208		
7	Di cui remunerazione fissa	1.400.112	1.330.185	2.730.297		1.382.318	211.990	758.348	605.879		
*Nella remunerazione variabile è stato utilizzato il dato ad oggi disponibile del Premio aziendale ex art. 51 CCNL (erogato nell'anno 2023 di competenza dell'anno 2022)											