

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

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL PUNTO 4
ALL'ORDINE DEL GIORNO
DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA
DEL
29 APRILE 2026
IN PRIMA CONVOCAZIONE**

E OCCORRENDO IN SECONDA CONVOCAZIONE IL GIORNO 30 APRILE 2026

Signori Azionisti,
siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per deliberare sull'argomento di seguito illustrato:

**RELAZIONE AL PUNTO N. 4 ALL'ODG DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA
APPROVAZIONE, AI SENSI DELLE DISPOSIZIONI DI VIGILANZA, DEL
PIANO DI INCENTIVAZIONE ANNUALE DENOMINATO "SISTEMA
INCENTIVANTE 2026", BASATO SULL'ASSEGNAZIONE DI "PHANTOM
SHARES", DESTINATO ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE
GENERALE NONCHÉ AL RESTANTE PERSONALE PIÙ RILEVANTE DELLA
BANCA E DI SOCIETÀ DA ESSA CONTROLLATE**

L'argomento in esame riguarda la discussione e la deliberazione, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, previsto dall'art. 114-bis, comma 1, Testo Unico Finanza, in merito all'approvazione di un Piano di incentivazione annuale denominato «Sistema incentivante 2026», basato sull'assegnazione di Phantom Shares e destinato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e al restante personale più rilevante di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e di società da questa controllate, nonché il conferimento al Consiglio di Amministrazione di idonei poteri per darvi esecuzione.

Per una descrizione del contenuto del nuovo Piano «Sistema incentivante 2026» si rinvia al documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato, che verrà messo a disposizione del Pubblico entro il 7 aprile 2026 presso la sede sociale del Banco e reso consultabile sul sito internet dello stesso all'indirizzo www.bancodesio.it, sezione <https://www.bancodesio.it/it/chisiamo/governance/sistema-di-governance/assemblea-degli-azionisti>, oltre che sulla piattaforma di stoccaggio IINFO, all'indirizzo www.1info.it.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea la seguente proposta di delibera:

“L'Assemblea del Banco di Desio e della Brianza S.p.A, preso atto del Documento Informativo relativo al Piano “Sistema Incentivante 2026” basato sull'assegnazione di Phantom Shares”, redatto ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1, Testo Unico Finanza e dell'art. 84-bis, comma 1, Regolamento Emittenti, approvato in data 12 marzo 2025 dal Consiglio di Amministrazione del Banco e messo a disposizione degli azionisti, nonché della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sul punto 4) all'ordine del giorno,

DELIBERA

- 1. di approvare il Piano di incentivazione annuale denominato «Sistema incentivante 2026», basato sull'assegnazione di Phantom Shares, destinato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché al restante personale più rilevante di Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile;*
- 2. di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione al Piano «Sistema incentivante 2026», da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel relativo documento informativo. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione potrà provvedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, all'assegnazione dei diritti ai beneficiari, all'approvazione del regolamento di attuazione del Piano e, sussistendone i presupposti, alla corresponsione del premio.”.*

Desio, 12 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente: Stefano Lado



Banco di Desio e della Brianza SpA

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO “SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 2026” BASATO SULL’ASSEGNAZIONE DI PHANTOM SHARES

**SOTTOPOSTO ALL’APPROVAZIONE DELL’ASSEMBLEA ORDINARIA
DEGLI AZIONISTI DEL 29 APRILE 2026 IN PRIMA CONVOCAZIONE E 30 APRILE 2026 IN
SECONDA CONVOCAZIONE**

(redatto ai sensi dell’art. 114-bis TUF e dell’art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999, e successive
modifiche)

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

INDICE

Premessa	3
Definizioni	4
1 . Soggetti destinatari	7
2. Ragioni che motivano l'adozione del piano di incentivazione.....	8
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	15
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	18

Premessa

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in coerenza (anche nella numerazione dei paragrafi) con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti, ha per oggetto la proposta di adozione del piano di incentivazione di breve termine di Banco di Desio e della Brianza denominato "Sistema di incentivazione 2026" basato in quota parte in phantom shares, approvata dal Consiglio di amministrazione di Banco di Desio e della Brianza del 12 marzo 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione, del Comitato Controllo Rischi e del Comitato Sostenibilità riunitisi in seduta congiunta in data 10 marzo 2026.

Tale proposta di adozione del Piano è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Banca prevista, in prima convocazione, per il giorno 29 aprile 2026 e in seconda convocazione in data 30 aprile 2026.

Pertanto, il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio in data 12 marzo 2026, su proposta del Comitato del 10 marzo 2026 e ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano medesimo.

Si precisa che il Piano "Sistema di incentivazione 2026" è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai fini dell'art. 114-bis, comma 3, TUF, nonché dell'art. 84-bis, comma 2, lett. a) e b), Regolamento Emittenti, in quanto rivolto agli amministratori esecutivi della Banca e delle Controllate e ad altri dirigenti con responsabilità strategiche della Banca.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale del Banco di Desio e della Brianza e sul sito internet della Banca: <https://www.bancodesio.it/it>

Definizioni

Nel presente Documento Informativo sono usate le seguenti definizioni.

“Alta Dirigenza”	Indica l’Amministratore Delegato/Direttore Generale, i Responsabili delle Funzioni di Controllo e i Responsabili di Direzione delle principali funzioni di business e supporto
“Assemblea”	Indica l’Assemblea ordinaria della <i>Banca</i> chiamata a deliberare, <i>inter alia</i> , sulla proposta di approvazione, ai sensi dell’art. 114-bis del <i>TUF</i> e delle <i>Disposizioni di Vigilanza</i> , del <i>Piano di incentivazione 2026</i> , oggetto del presente Documento Informativo.
“Azioni”	Indica le Azioni ordinarie della <i>Banca</i> .
“Banca” o “Banco Desio” “Capogruppo”	Indica il BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.p.A., con sede legale in Desio (MB), via Rovagnati n. 1, iscritta alla Camera di Commercio Metropolitana di Milano, Monza e Brianza e Lodi, R.E.A. n. MB-129094, codice fiscale n. 01181770155, iscritta all’Albo delle Banche al cod. ABI n. 3440/5 e Capogruppo del Gruppo Bancario Banco di Desio e della Brianza, iscritto all’Albo dei Gruppi Bancari al n. 3440/5.
“Beneficiari”	Indica i soggetti beneficiari del <i>Piano</i> , individuati dal <i>Consiglio di Amministrazione</i> della <i>Banca</i> , su proposta del <i>Comitato per la Remunerazione</i> , all’interno della categoria dei <i>Destinatari</i> .
“Bonus”	Indica l’ammontare dell’incentivo (al lordo di ogni onere fiscale, contributivo e previdenziale) che verrà corrisposto a ciascun <i>Beneficiario</i> nell’importo, nei termini e alle condizioni di cui al <i>Piano</i> .
“Borsa Italiana”	Borsa Italiana S.p.A. con sede in Milano, Piazza degli Affari, n. 6.
“Claw back”	Indica il meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di Bonus già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del Beneficiario (si veda paragrafo 2.3).
“Comitato per la Remunerazione” o “Comitato”	Indica il Comitato costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione della Banca sulla base della Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti. È formato da 3 componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione e scelti tra gli Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

“Consiglio di Amministrazione”	Indica il Consiglio di Amministrazione della Banca.
“Controllate”	Indica le società controllate dalla Banca che rientrano nell’ambito del Gruppo Bancario Banco di Desio ai sensi dell’art. 23 del TUB.
“Data di Assegnazione”	Indica la data di consegna virtuale delle Phantom Shares ai Beneficiari.
“Destinatari”	Indica l’Amministratore Delegato/Direttore Generale e il restante <i>Personale Più Rilevante</i> del Gruppo destinatari del <i>Piano</i> .
“Disposizioni di Vigilanza”	Indica le “ <i>Disposizioni di Vigilanza per le banche</i> ”, Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche.
“Documento Informativo”	Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
“EXM”	Indica Euronext Milan, il mercato azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.
“Gruppo” “Gruppo Banco Desio”	Indica il gruppo bancario Banco di Desio e della Brianza, iscritto all’Albo dei Gruppi Bancari al n. 3440/5.
“Malus”	Indica la clausola che prevede la riduzione fino all’azzeramento del Bonus al verificarsi di predeterminate condizioni (paragrafo 2.3).
“Periodo di Mantenimento”	Indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle Phantom Shares e quella di pagamento delle stesse (paragrafo 2.3).
“Personale Più Rilevante”	Indica il personale del <i>Gruppo Banco Desio</i> la cui attività professionale può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della <i>Banca</i> , come definito all’interno delle <i>politiche di remunerazione</i> del Gruppo in conformità alle <i>Disposizioni di Vigilanza</i> .
“Phantom Shares”	Indica un’unità rappresentativa del valore di una azione che viene convertita in denaro mediante la corresponsione del <i>Bonus</i> , secondo il prezzo della stessa in un determinato arco temporale (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). La corresponsione avverrà subordinatamente all'avveramento delle condizioni, nonché in base ai termini e con le modalità di cui al *Piano*.

**“Piano” “Sistema Incentivante 2026”
“Sistema Incentivante”**

Indica il piano incentivante di breve termine per l'anno 2026 di Gruppo, finalizzato a premiare i dipendenti che ricoprono posizioni di particolare rilievo all'interno del Gruppo (*Personale Più Rilevante*) con un incentivo da corrispondere in denaro e in *Phantom Shares*, nel rispetto di quanto previsto dalle *Disposizioni di Vigilanza* e oggetto del presente *Documento Informativo*.

“Politiche di Remunerazione 2026”

Indica le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo relative all'esercizio 2026 che saranno sottoposte all'approvazione dell'*Assemblea* ordinaria della *Banca* (nella sua qualità di società capogruppo del *Gruppo Banco Desio*) convocata in prima convocazione per il giorno 29 aprile 2026, in ottemperanza a quanto previsto dalle *Disposizioni di Vigilanza*.

“Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione”

Indica la sezione I del documento redatto ai sensi dell'art 84 quater del Regolamento Emittenti e del capitolo 2, Parte I, Titolo IV delle Disposizioni di Vigilanza.

“Relazione sui compensi corrisposti”

Indica la sezione II del documento redatto ai sensi dell'art 84 quater del Regolamento Emittenti e del capitolo 2, Parte I, Titolo IV delle Disposizioni di Vigilanza.

“Regolamento Emittenti”

Indica il Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971/1999, e successive modifiche.

“Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari”

Indica la porzione della componente variabile della retribuzione dei *Destinatari*, riconosciuta in strumenti finanziari e, più in particolare, mediante la consegna – virtuale e gratuita – delle *Phantom Shares*.

“Rorac”

Risultato Netto Rettificato e Capitale Assorbito, calcolato secondo le metodologie ed i criteri sviluppati nel documento ICAAP.

“Scheda Obiettivi”/“Scheda Individuale”

Indica il documento formalizzato che riassume gli obiettivi individuali assegnati ai Beneficiari per la determinazione del Bonus.

“TUB”

Indica il D.Lgs. n. 385/1993, come successivamente modificato.

“TUF”

Indica il D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato.

1 . Soggetti destinatari

- 1.1. L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'Emittente e delle società, direttamente o indirettamente, controllate dall'Emittente

Il Dott. Alessandro Maria Decio, Amministratore Delegato e Direttore Generale del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. (di seguito anche AD/DG), è Consigliere di Amministrazione della Banca e Consigliere di Amministrazione di Fides ed è tra i *Destinatari* del Piano.

- 1.2. Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'Emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate dall'Emittente

Il Piano “Sistema di incentivazione 2026” si applica al *Personale Più Rilevante* del Gruppo.

- 1.3. L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano “Sistema di incentivazione 2026” appartenenti ai seguenti gruppi: direttore generale, altri dirigenti con responsabilità strategiche e persone fisiche controllanti l'Emittente che siano dipendenti

a) *Direttore Generale dell'Emittente strumenti finanziari*

Incarico ricoperto dall'Amministratore Delegato del *Banco di Desio*, come indicato nel precedente punto 1.1.

b) *altri dirigenti con responsabilità strategiche come definiti dall'Emittente strumenti finanziari, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del Consiglio di Gestione, e ai Direttori Generali dell'Emittente strumenti finanziari*

Non vi sono soggetti rientranti in questa categoria tra i destinatari del presente Piano.

c) *persone fisiche controllanti l'Emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'Emittente azioni*

Non vi sono soggetti rientranti in questa categoria tra i destinatari del presente Piano.

- 1.4. Descrizione e indicazione numerica, per categorie, dei beneficiari individuati dal Piano “Sistema Incentivante 2026”

- a) *dirigenti con responsabilità strategiche come definiti dall'Emittente diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3.*

Alla data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione (12 marzo 2026) rientrano in tale categoria 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre all'AD/DG.

- b) *nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto *Banco di Desio* non è qualificabile come società di “minori dimensioni”, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

- c) *altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)*

Rientrano tra i *Beneficiari del Piano* il restante *Personale Più Rilevante del Gruppo*, pari a 15 persone alla data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione (così come individuati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2026). Il perimetro del *Personale Più Rilevante* può essere soggetto a contenute variazioni a seguito di eventuali entrate/uscite di personale o modifiche organizzative.

Le diverse categorie di *Personale Più Rilevante* possono avere schemi di payout differenti (si veda paragrafo 2.3).

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano di incentivazione

2.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano “Sistema di incentivazione 2026”

La *Banca* ha definito la propria *Politica di Remunerazione*, oggetto della “Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025” sottoposta all'approvazione dell'*Assemblea* degli Azionisti della *Banca*, adeguandone le caratteristiche in funzione degli obiettivi strategici definiti dal *Consiglio di Amministrazione* e in coerenza con la normativa in materia.

In particolare, per quanto attiene la coerenza con la normativa di riferimento, per il 2026 la *Banca* è classificata, ai fini delle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione, come “banca di non minori dimensioni” ed è quindi soggetta alle previsioni più stringenti

in materia di incentivazione, tra le quali, l'obbligo di riconoscere almeno il 50% della remunerazione variabile del *Personale Più Rilevante* in strumenti finanziari.

2.1.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano "Sistema di incentivazione 2026"

In conformità con le *Disposizioni di Vigilanza* e in linea con le *Politiche Retributive* del Gruppo, il Piano, come approfondito al successivo Paragrafo 2.3, prevede che:

- la remunerazione variabile dei *Beneficiari* sia composta da una componente up-front e da una componente differita per un periodo pari a 4 o 5 anni;
- una parte almeno pari al 50% della retribuzione variabile dei *Beneficiari* (sia up-front sia differita) venga riconosciuta e corrisposta in strumenti finanziari (*Phantom Shares*);
- le *Phantom Shares* (relative sia alla quota up-front, sia alla quota differita) siano soggette a un *periodo di mantenimento* di un anno;
- siano presenti meccanismi di *malus* e *claw back*.

Al fine di mantenere la competitività delle remunerazioni complessive rispetto al mercato, in un'ottica di retention delle figure chiave della *Banca*, la remunerazione variabile erogabile non potrà superare i limiti massimi all'incidenza della componente variabile su quella fissa stabiliti dalle normative vigenti, anche considerando la componente variabile di lungo termine del piano LTI 2024-2026 (100% per il Personale Più Rilevante ad eccezione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, del Dirigente Preposto e del Responsabile della Direzione Risorse per i quali tale limite è più contenuto, ed è pari generalmente¹ ad un terzo).

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano di incentivazione 2026 e informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, Regolamento Emittenti

Il "Sistema di incentivazione" premia le *performance* annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti.

Tale componente viene determinata secondo parametri che prevedono la presenza di sistemi di ponderazione per il rischio, di adeguatezza dei livelli di patrimonio e liquidità, nonché un bilanciamento di indicatori qualitativi e quantitativi.

In particolare, e in conformità a quanto previsto dalle *Disposizioni di Vigilanza* e nelle *Politiche Retributive* del Gruppo 2026, il Piano prevede le seguenti variabili chiave ai fini dell'attribuzione ai *Beneficiari* (prendendo come riferimento i risultati del Gruppo nel periodo 1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2026).

¹ Per la Direzione Risorse ed il Dirigente Preposto, al fine di rispettare l'indicazione regolamentare ad un approccio prudente, è stato stabilito un limite del 60%.

a) Condizioni di accesso (“Entry Gate”)

Il “Sistema di incentivazione 2026” si attiva anzitutto al raggiungimento da parte del Gruppo di determinati target a livello consolidato, così come definiti nell’ambito della *Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026*. L’eventuale diritto all’assegnazione del *Bonus* è infatti subordinato al rispetto del livello previsto degli indicatori (cd. “Entry gate”):

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

Il *Piano* prevede, se superati i livelli previsti dagli indicatori di Entry gate, 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, come di seguito specificato.

b) Determinazione dell’ammontare del Bonus pool 2026 e delle ulteriori variabili chiave considerate ai fini dell’attribuzione del “Sistema Incentivante 2026”

Il “Sistema di incentivazione 2026” 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.

In particolare, il sistema prevede che la determinazione dei *Bonus* del *Personale Più Rilevante* della Capogruppo, escluse le funzioni di controllo, il Dirigente Preposto e il Responsabile Risorse², si attivi solo ove si raggiunga un livello minimo di RORAC. 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, in linea con le previsioni della politica di remunerazione sottoposta all’approvazione della medesima assemblea.

² Il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, il Dirigente Preposto e il Responsabile delle Risorse Umane hanno un bonus pool non correlato all’andamento del RORAC. Per il personale più rilevante appartenente a società controllate 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.

Superati gli Entry gate di Gruppo, verificata l'effettiva disponibilità di Bonus pool secondo la metodologia descritta (collegamento al RORAC), la determinazione dei singoli *Bonus* da riconoscere al *Personale Più Rilevante* viene effettuata sulla base dei risultati della rispettiva *Scheda Obiettivi Individuale*.

Le schede individuali bilanciano gli obiettivi qualitativi e quantitativi e si articolano in una macro area Economico-Finanziaria (creazione del valore e gestione del rischio) ed una macro area correlata all'attivazione delle direttrici di Piano Strategico "beyond26" approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 novembre 2023 e di specifiche iniziative collegate alla creazione di valore sostenibile per i diversi stakeholders. In particolare, 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.

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 2026 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 Strategico "beyond26" di cui la componente di sostenibilità denominata "ESG Infusion" è uno dei pilastri fondamentali. Per il *Personale Più Rilevante* appartenente alle funzioni aziendali di controllo, come previsto dalle *Disposizioni di Vigilanza* le *Schede Obiettivi* sono basate su indicatori indipendenti dai risultati delle aree oggetto di controllo e non vengono impiegati indicatori correlati ai risultati economici (per il personale delle funzioni di controllo è inoltre stanziata una componente di costo ad hoc non collegato direttamente alla performance economico-finanziaria del Gruppo al fine di assicurare piena indipendenza dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo).

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 di differimento, quota in strumenti finanziari e relativo periodo di mantenimento (si veda paragrafo seguente).

2.3. Elementi e criteri per la determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari e informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, Regolamento Emittenti

Il "Sistema di incentivazione 2026", come visto al paragrafo precedente, è subordinato a condizioni di Entry gate e collegato al valore del Bonus pool complessivo nonché dei risultati della *Scheda Obiettivi Individuale*. Tali condizioni determinano, unitamente ai target definiti per ciascuna categoria di personale, l'importo del *Bonus*.

La quota di *Phantom Shares* che verranno attribuite ai *Beneficiari* è determinata, quindi, sulla base dell'importo del *Bonus* così definito ed in funzione di due schemi di payout, illustrati nell'ambito della “*Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione*” e definiti in coerenza con quanto previsto delle *Disposizioni di Vigilanza*. Il primo schema è applicato all'AD/DG e ad altri ruoli dell'*Alta Dirigenza*, nel caso di importi particolarmente elevati³, mentre il secondo è applicato negli altri casi e a tutto il *Personale Più Rilevante*.

Il primo schema di payout prevede:

- un differimento del 60% del *Bonus* maturato secondo un criterio pro rata e per un periodo di 5 anni;
- una quota corrisposta in *Phantom Shares*, pari al 50% del *Bonus* per la quota up- front, e al 55% del *Bonus* per la componente differita.

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

Payout	cash	20%			5%	5%	15%	45%
	Phantom Shares effettivamente disponibili		20%	15%	10%	10%		55%

Condizioni di Malus per quote differite	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

Il secondo schema di payout prevede:

- un differimento del 40% del *Bonus* maturato secondo un criterio pro rata e per un periodo di 4 anni;

³ Tale importo, determinato secondo le disposizioni in vigore e nell'ambito della Politica di remunerazione 2025, è pari a € 436.000 (25% della remunerazione complessiva media degli High earners italiani, come risultante dal Rapporto EBA 2024).

- una quota corrisposta in *Phantom Shares*, pari al 50% del *Bonus* sia per la quota up-front che per la componente differita.

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: -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
---	---	--	--	---

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 possono maturare;
- clausole di *malus* e *claw back* (descritte di seguito).

Il numero di Diritti assegnati alla Data di Assegnazione è determinato in base al rapporto tra:

- la quota di *Bonus* 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 2026.

Inoltre, il controvalore in denaro delle *Phantom Shares* da erogarsi ai Beneficiari 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.

Al momento attuale, quindi, non è possibile determinare il numero complessivo di Phantom Shares che saranno assegnate e il relativo controvalore.

Resta inteso che, data la suddetta definizione del controvalore in denaro delle Phantom Shares da liquidare, l'erogazione effettiva delle relative quote, anche differite, terrà conto del limite massimo della remunerazione variabile complessiva erogabile nel periodo di riferimento, in rapporto al limite invalicabile di 1:1 rispetto alla Remunerazione Fissa su base annua.

Si precisa infine che qualora siano soddisfatte entrambe le seguenti condizioni:

- Remunerazione variabile inferiore all'importo complessivo di 50.000 Euro e
- non superi il limite di un terzo della remunerazione complessiva annua della risorsa interessata,

l'intero importo viene erogato tutto in contanti e up front.

Clausole di malus e claw back

Il *Piano* prevede i c.d. “meccanismi di malus” idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, come previste nelle Politiche di remunerazione 2026, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Con particolare riferimento a questi ultimi, la quota in *Phantom Shares* e il *Bonus* nel suo complesso possono essere ridotti, fino all'azzeramento, 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, di 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.

Il *Piano* prevede, inoltre, un meccanismo di “*claw back*” con conseguente diritto della *Banca* di chiedere la restituzione, di tutto o parte, del *Bonus*, nel caso in cui il *Beneficiario* ponga in essere uno qualsiasi fra i seguenti comportamenti (entro 5 anni dalla maturazione della remunerazione variabile o dal pagamento della stessa):

- violazione di codici etici o di 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 *TUB* o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- violazioni delle norme del *TUF* 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'AD/DG 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.

Resta in ogni caso applicabile quanto previsto in materia di *malus* e “*claw back*” dalla Politica di Remunerazione di tempo in tempo vigente cui si rimanda.

2.4. Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'Emittente strumenti finanziari

Non applicabile.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del “Sistema di incentivazione 2026”

Non vi sono state valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito nella predisposizione del “Sistema di incentivazione 2026”.

2.6. Eventuale sostegno del “Sistema di incentivazione 2026” da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350”

Non applicabile.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del “Sistema di incentivazione 2026”

In data 12 marzo 2026, il *Consiglio di Amministrazione* della *Banca* ha deliberato, su proposta del *Comitato per la Remunerazione*, di sottoporre all'*Assemblea* degli Azionisti della *Banca*, convocata, in prima convocazione per il 29 aprile 2026, l'approvazione del “*Sistema di incentivazione 2026*”.

La medesima *Assemblea* sarà chiamata ad attribuire al *Consiglio di Amministrazione*, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti per dare concreta attuazione al “*Sistema di incentivazione 2026*”. A tal fine, il *Consiglio di Amministrazione* potrà provvedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ad individuare i *Beneficiari*, procedere alle assegnazioni ai *Beneficiari*, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità,

comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del “*Sistema di incentivazione 2026*”, ivi incluso il relativo regolamento.

3.2 *Indicazione dei soggetti incaricati per l’amministrazione del “Sistema di incentivazione 2026” e loro funzione e competenza*

Il *Consiglio di Amministrazione* avrà ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al *Sistema Incentivante*, in particolare, ogni potere per individuare i *Beneficiari*, procedere alle assegnazioni ai *Beneficiari*, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del *Sistema di incentivazione in oggetto*, tra cui il relativo regolamento, con facoltà di subdelega, fermo restando che ogni decisione relativa alla gestione e attuazione del sistema incentivante nei confronti di eventuali delegati resterà di competenza esclusiva del *Consiglio di Amministrazione*.

3.3 *Eventuali procedure esistenti per la revisione del “Sistema di incentivazione 2026” anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base*

In caso di eventi societari straordinari occorsi durante la vigenza del “*Sistema di incentivazione 2026*” tali da comportare una modifica dell’assetto del *Gruppo* – a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie quali fusioni, scissioni, aumenti di capitale, ovvero altre operazioni aventi analoghi effetti sul capitale o sull’assetto del *Gruppo* - il *Consiglio di Amministrazione*, previo parere favorevole del *Comitato per la Remunerazione* ed espletamento della procedura prevista per le operazioni con parti correlate e soggetti collegati (ove applicabile), potrà valutare la possibilità di apportare al “*Sistema di incentivazione 2026*” le modifiche necessarie o opportune per mantenere inalterato il valore sostanziale offerto ai partecipanti il tutto nell’interesse della *Banca* e in conformità alle finalità dello stesso *Sistema*.

Inoltre, in coerenza con le *Politiche di Remunerazione 2026*, proposte alla presente *Assemblea*, in tema di deroghe previste ai sensi dall’art. 123-ter, comma 3-bis del *TUF* e dal *Regolamento Emittenti*, si precisa che in presenza di circostanze eccezionali - ovvero esclusivamente 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 - il *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, può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione con riferimento a quanto previsto in materia di 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 nella *Politica di remunerazione* e i bonus target individuali (in ogni caso nell’ambito delle incidenze massime indicate al paragrafo 2.1.1).

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il “Sistema di incentivazione 2026”

Il “Sistema di incentivazione 2026”, essendo un sistema in quota parte basato su *Phantom Shares*, non prevede l'assegnazione o l'acquisto di *Azioni* da parte della *Banca*, né l'assegnazione di opzioni per l'acquisto delle stesse.

Il *Piano* consiste nell'assegnazione, a ciascuno dei *Beneficiari*, di Diritti a ricevere *Phantom Shares* alle condizioni, termini e modalità illustrate nel presente *Documento Informativo* (paragrafi 2.2. e 2.3).

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del “Sistema di incentivazione 2026”; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del *Piano* sono state determinate in forma collegiale da parte del *Consiglio di Amministrazione* della *Banca*, con l'astensione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, unico Amministratore della *Banca* compreso tra i *Destinatari*.

Le deliberazioni del *Consiglio di Amministrazione* sono state assunte sulla base della proposta formulata dal *Comitato per la Remunerazione*, composto da Amministratori non esecutivi e, in maggioranza, indipendenti.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte del Consiglio di Amministrazione a proporre l'approvazione del Piano “Sistema di incentivazione 2026” all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Su proposta del *Comitato per la Remunerazione* riunitosi, da ultimo, in data 10 marzo 2026, il *Consiglio di Amministrazione* in data 12 marzo 2026 ha approvato la proposta di adozione del Piano “Sistema di incentivazione 2026” e ha deliberato di sottoporre il *Piano* stesso all'approvazione dell'*Assemblea* degli Azionisti convocata in prima convocazione il 29 aprile 2026.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Tale data ad oggi non è disponibile, in quanto l'assegnazione delle *Phantom Shares* avverrà al termine del periodo di performance, nel 2027, a valle della verifica del conseguimento dei risultati 2026, così come descritti nel paragrafo 2.2 (Entry gate, Bonus pool e performance individuali).

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 3.6 e 3.7, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano “Sistema Incentivante 2026”, se negoziati nei mercati regolamentati

I prezzi ufficiali di mercato delle *Azioni* rilevato presso l’EXM in data 12 marzo 2026 (data di approvazione del *Piano* da parte del *Consiglio di Amministrazione* su proposta del *Comitato del 10 marzo 2026*, di cui al punto 3.6) è di euro **8,55**.

Il prezzo di mercato delle *Azioni* registrato alla data indicata al punto 3.7, essendo una data futura e non ancora identificata, non è disponibile.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e*
- (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell’art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:*
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero*
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.*

L’attuazione del *Piano* da parte del *Consiglio di Amministrazione* avverrà previa approvazione del *Piano* da parte dell’*Assemblea*, acquisito il parere del *Comitato per la Remunerazione*, nel rispetto della normativa vigente.

In fase di esecuzione del *Piano* verrà data informativa al Mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

Si specifica, inoltre, che ai *Beneficiari* è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della retribuzione variabile.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano “Sistema di incentivazione 2026”

Il *Piano* è basato sull’assegnazione gratuita ai *Beneficiari* di *Phantom Shares* che danno il diritto di ricevere la corresponsione del *Bonus* monetario, corrispondente al controvalore delle *Azioni*, calcolato in base alle modalità, termini e condizioni descritte nei precedenti paragrafi 2.2 e 2.3.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano

Il Piano “Sistema di incentivazione 2026” è un piano annuale e prende quindi come riferimento i risultati di Gruppo conseguiti nel periodo temporale intercorrente tra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2026.

4.3 Termine del Piano “Sistema di incentivazione 2026”

La fase di rilevazione delle performance si conclude alla data del 31 dicembre 2026.

Come illustrato al paragrafo 2.3, il Piano prevede un periodo di differimento nell'erogazione di una quota del Bonus, che varia da 4 a 5 anni, a seconda dello schema di payout di riferimento:

- nel caso di differimento per un periodo di 4 anni, l'eventuale erogazione dell'ultima quota differita del Bonus avverrà nel corso dell'anno 2031;
- nel caso di un periodo di differimento di 5 anni, l'eventuale erogazione dell'ultima quota differita del Bonus avverrà nel corso dell'anno 2032.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti individuati nominativamente o alle individuate categorie

Il numero massimo di Phantom Shares da assegnare non è disponibile, in quanto il loro numero dipende, come illustrato nel paragrafo 2.3, dal rapporto tra la quota in Phantom Shares del Bonus e il prezzo di riferimento delle Azioni della Banca nelle quattro settimane precedenti l'Assemblea di approvazione del bilancio.

4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Si veda quanto illustrato ai paragrafi 2.2. e 2.3. del presente Documento Informativo.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Non saranno attribuite Azioni o opzioni in quanto il Piano prevede l'utilizzo di Phantom Shares.

Le Phantom Shares sono personali e, fino al completamento del periodo di mantenimento a valle dell'attribuzione delle quote up-front e differite, non trasferibili, né disponibili *inter vivos* e non possono essere costituite in pegno, né in garanzia a favore della Banca, delle altre società del Gruppo o di terzi, né – in generale – possono costituire oggetto di contratti di qualsivoglia natura, ivi inclusi contratti derivati.

Le *Phantom Shares* una volta maturate secondo quanto previsto dal presente *Piano* saranno liquidate mediante la corresponsione del *Bonus* unicamente in favore del *Beneficiario* o, in caso di decesso o invalidità di quest'ultimo, in favore rispettivamente degli eredi e/o dello stesso o dei suoi aventi causa o rappresentanti legali, a valle del periodo di mantenimento di un anno.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

In coerenza con le *Disposizioni di Vigilanza* e secondo quanto stabilito nella “*Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026*”, l'effettuazione di operazioni di hedging - che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari - comporta la decadenza del diritto alla corresponsione del *Bonus*.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Qualora - fatta salva la cessazione del rapporto per scadenza naturale – intervenga una cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la società di appartenenza, prima e/o rilevato pagamento del *Bonus* per:

- per dimissioni non prodromiche al trattamento di quiescenza o di invalidità,
- per licenziamento per Giustificato Motivo Soggettivo e/o per altri motivi soggettivi imputabili al *Beneficiario*,

il *Beneficiario* perderà automaticamente tutti i diritti (quote monetarie o *Phantom Share* già attribuite o maturate ove non liquidate).

Qualora, invece, la cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la società di appartenenza, prima del pagamento del *Bonus*, sia determinata:

- da scadenza naturale dello stesso rapporto di lavoro e/o di amministrazione,
- da dimissioni prodromiche al trattamento di quiescenza o invalidità,
- da decesso,

i diritti sono mantenuti dal *Beneficiario* o trasferiti ai Suoi eredi e successori mortis causa nei termini previsti dal *Piano* con pagamento dell'incentivo commisurato al numero di mesi di permanenza in servizio (purché almeno pari ad un trimestre) rispetto al *Periodo di Performance*.

I diritti al pagamento dell'incentivo già maturato sono mantenuti dal *Beneficiario* nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, quali ad esempio riduzioni del personale, cancellazione della posizione organizzativa in relazione a ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali, fatte salve le condizioni previste dal *Piano* (c.d. "entry gate") ed il predetto termine minimo di un trimestre nell'anno.

Qualora, infine, dopo la cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la società di appartenenza, si instauri un nuovo rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la Società o con una Società dalla stessa direttamente / indirettamente controllata, ovvero continui il rapporto, sotto altra forma, con la società di appartenenza, o comunque con la Società o con una Società dalla stessa direttamente/indirettamente controllata, il *Beneficiario* manterrà inalterati i diritti maturati nei termini previsti dal presente *Piano*.

Nel caso in cui, dopo la cessazione di un rapporto di lavoro, per i motivi sopra indicati, il *Beneficiario* svolga, a qualsiasi titolo, attività concorrenziale con quella del *Gruppo Banco Desio*, in qualsiasi forma, diretta o indiretta, a favore di qualsiasi soggetto concorrente (in particolare, e a mero titolo esemplificativo, Società di Gestione del Risparmio, Assicurazioni, Banche, Finanziarie, SIM, ecc.), decadrà da tutti i diritti relativamente ai premi maturati e si applicheranno le disposizioni previste dal successivo capoverso.

Nel caso in cui, infine, dopo la cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la società di appartenenza anche per i motivi di cui al presente articolo, vengano accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave del *Beneficiario* o altre fattispecie che possono determinare la facoltà della Banca di attivare meccanismi di restituzione, la Società si riserva di attivare detti meccanismi di restituzione (paragrafo 2.3 "Claw back") degli incentivi o quote degli stessi che siano già stati pagati, tenendo altresì conto dei profili di natura anche contributiva e fiscale in materia.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano "Sistema di incentivazione 2026"

Non sono previste altre cause di annullamento del Piano "Sistema di incentivazione 2026" oltre a quanto già previsto nei paragrafi precedenti.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un «riscatto», da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano "Sistema di incentivazione 2026", disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. cod. civ. Beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti. Effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 cod. civ.

Non applicabile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso dalla Banca alla data di assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano "Sistema di incentivazione 2026"

L'importo determinato dal *Consiglio di Amministrazione* per il Piano "Sistema di incentivazione 2026", con riferimento ad entrambe le componenti del *Bonus* (in denaro e in *Phantom Shares*), calcolato ipotizzando il raggiungimento al target sia dei risultati di performance di *Gruppo* che dei risultati individuali, è di Euro 1.965.000.

L'ammontare effettivo dipenderà dai risultati complessivamente raggiunti dal *Gruppo* e dai singoli *Beneficiari* e sarà oggetto di disclosure all'*Assemblea 2027* nell'ambito della *Relazione sui compensi corrisposti*.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano "Sistema di incentivazione 2026"

Non applicabile.

Paragrafi da 4.14. a 4.23.

Non sono applicabili in quanto il Piano "Sistema di incentivazione 2026" non prevede l'attribuzione di *Azioni* o stock option.

4.24. Tabella di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti

Tabella n. 1 - Sezione I - Strumenti relativi a piani in corso di validità approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI Tabella n.1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Alessandro Decio	Amministratore Delegato/Direttore Generale	Piano 2025 (17/04/2025)	Phantom Shares	23.440*	12/03/2026	ND	ND	2025 - 2030
		Piano 2024 (18/04/2024)	Phantom Shares	27.901	11/03/2025	ND	7,7894	2024 - 2029
		Piano 2023 (27/04/2023)	Phantom Shares	58.771	19/03/2024	ND	4,6162	2023 - 2029
		Piano 2022 (14/04/2022)	Phantom Shares	62.821	23/03/2023	ND	3,3481	2022 - 2027
		Piano LTI 2024 - 2026 (27/04/2023)	Phantom Shares	ND	27/04/2023	ND	ND	2024 - 2032
n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano 2025 (17/04/2025)	Phantom Shares	7.598*	12/03/2026	ND	ND	2025 - 2030
n. 17 Altri soggetti destinatari del Piano			Phantom Shares	29.811*	12/03/2026	ND	ND	2025 - 2030
n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano 2024 (18/04/2024)	Phantom Shares	3.834	11/03/2025	ND	7,7894	2024 - 2029
n. 17 Altri soggetti destinatari del Piano			Phantom Shares	30.471	11/03/2025	ND	7,7894	2024 - 2029
n.3 Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano 2023 (27/04/2023)	Phantom Shares	12.171	19/03/2024	ND	4,6162	2023 - 2028
n. 17 Altri soggetti destinatari del Piano			Phantom Shares	40.358	19/03/2024	ND	4,6162	2023 - 2028
n.3 Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano 2022 (14/04/2022)	Phantom Shares	15.039	23/03/2023	ND	3,3481	2022 - 2027
n. 18 Altri soggetti destinatari del Piano			Phantom Shares	54.490	23/03/2023	ND	3,3481	2022 - 2027
n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano LTI 2024 - 2026 (27/04/2023)	Phantom Shares	ND	27/04/2023	ND	ND	2024 - 2031
n. 38 Altri soggetti destinatari del Piano			Phantom Shares	ND	27/04/2023	ND	ND	2024 - 2031

* Valore stimato sulla base del prezzo medio del titolo ordinario Banco Desio nel mese di Febbraio 2026

Tabella n. 1 - Sezione II - Strumenti di nuova assegnazione

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI Tabella n.1 dello schema 7 dell' Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Alessandro Decio	Amministratore Delegato/Direttore Generale	Piano 2026 (29/04/2026)	Phantom Shares	ND	2027	ND	ND	2026 - 2031
n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano 2026 (29/04/2026)	Phantom Shares	ND	2027	ND	ND	2026 - 2031
n. 15 Altri soggetti destinatari del Piano			Phantom Shares	ND	2027	ND	ND	2026 - 2031