



Banco di Desio e della Brianza SpA

RELAZIONE ANNUALE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025 (C.d.A. 12 marzo 2026)

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

Introduzione: riferimenti normativi, cambiamenti introdotti nella politica 2026 e struttura del documento...	5
1. Riferimenti normativi.....	5
2. Durata della politica, voto assembleare	7
3. Struttura del documento.....	10
SEZIONE I	12
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	12
2. Modello di Governance	19
2.1 Società Capogruppo	19
2.2 Società Controllate	30
3. Processo di identificazione del “Personale Più Rilevante”	31
4. La politica di remunerazione e incentivazione 2026	33
4.1 I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	33
4.2 Le Politiche di Remunerazione per il personale più rilevante	34
4.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo	34
4.2.2 Membri del Collegio Sindacale della Capogruppo	38
4.2.3 Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle Controllate	38
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	39
4.2.5 La retribuzione variabile dell’Amministratore Delegato	42
4.2.6 La retribuzione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del restante Personale Più Rilevante	51
4.3 Le Politiche di Remunerazione per il restante personale	65
4.4 Malus e claw back del restante personale	77
5. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali	79
SEZIONE II	84
1. Introduzione	84
2. Principali eventi nell’anno 2025	85
3. Processo di Governance 2025.....	86
4. Attuazione della politica di remunerazione e incentivazione 2025	87
4.1 Remunerazione degli Organi di supervisione strategica, gestione e di controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	87
4.2 Attuazione del piano di incentivazione per il Personale più Rilevante del Gruppo Banco Desio anno 2025	93
4.3 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l’anno 2025	98
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	98

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	101
TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	116
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.	117
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	119
TABELLA 1 - PARTECIPAZIONI IN BANCO DESIO DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEL DIRETTORE GENERALE	121
TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	123
TABELLE EU REM	124

Introduzione: riferimenti normativi, cambiamenti introdotti nella politica 2026 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 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 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 UE n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio in tema di informativa al pubblico - cosiddetto CRR;
- EBA Guidelines on sound remuneration policies (EBA/GL/2021/04);
- Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

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"¹ ed applica, quindi, l'intera disciplina prevista in materia dalla Circolare n. 285/2013.

¹ 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.

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.

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



Brianza Unione Capogruppo CRR

2. Durata della politica, voto assembleare

La presente politica di remunerazione² disciplina i sistemi di remunerazione e incentivazione di tutto il personale del Gruppo bancario per l'anno 2026.

La politica 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 17 aprile 2025 ha approvato la Politica di remunerazione del Gruppo (sezione I) con il 99,81% dei voti favorevoli delle azioni rappresentate in Assemblea, un livello di consenso in crescita rispetto ai precedenti

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

esercizi e superiore alla media delle banche quotate Small Cap e Mid Cap. Tale risultato è il frutto di un costante lavoro di affinamento e miglioramento della Politica, svolto nel tempo anche attraverso un dialogo strutturato con gli stakeholder e il progressivo recepimento delle best practice di mercato.

La politica di remunerazione 2026 conferma dunque la linea di indirizzo già adottata dal Gruppo che prevede che i sistemi di remunerazione deliberati siano, nell'interesse di tutti gli stakeholder e nel rispetto delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, allineati con la strategia e gli obiettivi aziendali inclusi gli obiettivi di sviluppo sostenibile che tengono conto 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 2026 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 2026 è definita in continuità con la politica 2025, nel rispetto degli esiti delle valutazioni espresse dagli azionisti su quella del 2025. Le principali caratteristiche che la connotano sono:

- 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, prosegue per il terzo anno il Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano LTI 2024-2026), entrato in vigore dall'esercizio 2024, 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 industriale 2024-2026;

- 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 termine³, secondo le più recenti *best practice* di mercato in materia⁴ e in 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;
- in coerenza con la responsabilità sociale che caratterizza la strategia di lungo termine del Gruppo, esplicitazione degli obiettivi di sostenibilità perseguiti, con particolare riferimento al raggiungimento dei target ESG previsti nel Piano “beyond 26” relativamente 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, continuo monitoraggio e conseguenti azioni gestionali al fine di garantire la neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere. A tal proposito, in vista dell'entrata in vigore, nel corso del 2026, delle disposizioni nazionali di recepimento della Direttiva UE sulla pay transparency (Direttiva 2023/970) - che prevede il recepimento da parte degli Stati membri entro il 7 giugno 2026 - la Banca sta proseguendo un percorso di preparazione volto a rendere ancora più chiari, coerenti e tracciabili i processi retributivi e di valorizzazione delle persone. In ogni caso, la Banca già oggi adotta e sviluppa iniziative in questa direzione, attraverso presidi di governance, criteri di inquadramento e valutazione dei ruoli, monitoraggi periodici e controlli interni che supportano equità e coerenza delle decisioni

³ 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).

⁴ 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.

retributive. Su questa base, il programma 2026 si concentra principalmente sul consolidamento e sulla formalizzazione di pratiche già in essere, nonché sul rafforzamento della qualità dei dati e della reportistica, così da garantire continuità, piena prontezza operativa e allineamento alle future richieste normative.

3. Struttura del documento

Il presente documento è strutturato in due sezioni:

- Sezione I Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'anno 2026;
- Sezione II Relazione sui compensi corrisposti nell'anno 2025.

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 2025, è suddivisa in due parti. Nella prima parte si fornisce una rappresentazione chiara e dettagliata dei compensi corrisposti nel 2025, 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 17 aprile 2025 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 2025⁵.

⁵ 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.

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 e l’Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

▪ **AVVERTENZA**

- Si segnala che in data 12 marzo 2026 l’Assemblea Straordinaria ha deliberato di adottare, con efficacia dal primo rinnovo degli organi sociali attualmente in carica, il sistema monistico di amministrazione e controllo, ai sensi degli artt. 2409 sexiesdecies e seguenti del codice civile, stabilendo che tutte le modifiche introdotte dall’Assemblea medesima trovino applicazione a partire dal primo rinnovo degli organi sociali ai quali esse si applicano successivo all’iscrizione presso il Registro delle Imprese della relativa deliberazione; di conseguenza, tali modifiche trovano applicazione a far data dall’Assemblea ordinaria del 29 aprile 2026.
- Nel seguito della presente Relazione, vengono pertanto riportati in appositi “box” gli aggiornamenti conseguenti al cambiamento del sistema di amministrazione e controllo rappresentati nel Progetto di Governo Societario presentato alla Banca d’Italia ai fini della relativa autorizzazione.

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.

Beyond 26 prevede una solida e sostenibile creazione e distribuzione di valore anche grazie ad un elevato livello di 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 razionalizzazione dei processi core; il secondo volto all’individuazione di opzioni di crescita tramite specializzazione in settori nei quali il Banco Desio ha individuato prospettive di crescita allineate rispetto alle richieste della propria clientela e alla potenzialità dei propri canali distributivi.

Beyond 26 ha inoltre identificato quattro principali fattori abilitanti ritenuti cruciali per la realizzazione del Piano e che, grazie alla loro ordinata gestione e sviluppo, consentono non solo il raggiungimento degli obiettivi prefissi da Beyond 26 ma, altresì, stanno ponendo le basi per la crescita futura del Gruppo Banco Desio nel prossimo triennio.

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



La politica di remunerazione per il 2025 è predisposta:

- quanto al Sistema Incentivante di breve termine (STI), in coerenza con le linee guida strategiche del 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 industriale 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 i target di sostenibilità definiti nel 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).

Coerentemente con tale impostazione, e anche in vista dell’evoluzione del quadro europeo in materia di trasparenza retributiva, il Gruppo sta proseguendo nel rafforzamento dei presidi e delle iniziative già in essere, con l’obiettivo di rendere sempre più chiari e tracciabili i criteri di determinazione della remunerazione e supportare un monitoraggio strutturato di eventuali scostamenti retributivi, attraverso l’ulteriore consolidamento di processi di *job architecture/job evaluation*, controlli interni e qualità dei dati a supporto della reportistica e della governance.

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) – entrato in vigore nell'esercizio 2024 - anche in relazione a quanto previsto dalla componente di sostenibilità del Piano industriale connotato da c.d. “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. politiche di decarbonizzazione degli impieghi, Sustainable & Responsible Investments);
- 2) assicurare la progressiva conformità delle prassi di gestione dei rischi climatico-ambientali rispetto alle aspettative definite dalle autorità di vigilanza nazionali⁶ ed europea⁷;
- 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.

Per ulteriori informazioni circa le iniziative da attuare in arco piano si fa rimando alla specifica informativa contenuta nella Relazione di sostenibilità⁸ inclusa nella Relazione sulla gestione a corredo del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025 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, di raccolta diretta (green bond) e indiretta (risparmio gestito), ampliamento della gamma di prodotti di investimento e rafforzamento della distribuzione dei prodotti assicurativi ESG; diffusione della cultura ESG attraverso specifici programmi di

⁶ 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

⁷ Formulate nella “Guida sui rischi climatici e ambientali” di Banca Centrale Europea del novembre 2020.

⁸ Predisposta ai sensi del Decreto legislativo n. 125/2024 di recepimento della Direttiva (UE) 2022/2464, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), che sostituisce la precedente normativa sulla Dichiarazione Non Finanziaria (NFRD)

formazione rivolti al personale e al Board; riduzione dei materiali di consumo ed efficientamento energetico; rafforzamento della componente femminile nei ruoli di responsabilità.

Inoltre, il Gruppo ha già avviato nell'ultimo triennio una serie di presidi a tutela della neutralità di genere e intende proseguire in tale direzione nel corso dell'anno 2026 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 dei programmi di incentivazione, di breve e di lungo termine, di formazione e al dialogo con i dipendenti del Gruppo.

Nell'ambito della rendicontazione di sostenibilità ai sensi del D. Lgs. 125/2024 di recepimento della Direttiva CSRD è stata svolta la c.d. analisi di doppia materialità (determinata dalla "materialità di impatto", nella prospettiva "inside-out", e dalla "materialità finanziaria" nella prospettiva "outside-in"); ad esito di tale processo il tema (o topic) "Forza lavoro propria" è risultato essere rilevante nelle sue tre articolazioni (o sub-topic): *S1* Condizioni di lavoro, *S2* Parità di trattamento e di opportunità per tutti.

La politica di remunerazione 2026 è stata formulata pertanto tenendo in considerazione anche tali aspetti.

In particolare, oltre ai citati temi di tutela delle diversità e pari opportunità, nel 2026 si prevede di mantenere iniziative, volte a migliorare la comunicazione tra gli uffici della Banca.

Infine, in relazione al benessere dei dipendenti in termini di welfare aziendale si prevede l'ulteriore arricchimento dei servizi offerti nel pacchetto aziendale con proposte che valorizzino non solo aspetti a contenuto monetario ma anche altri, a contenuto non monetario, in coerenza con le diverse progettualità aziendali.

In proposito, le relazioni con le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori presenti nel Banco (di seguito OO.SS.) hanno consentito il raggiungimento di specifiche intese che, perseguendo politiche del lavoro in linea con le migliori prassi di settore, hanno rinnovato e implementato anche per il 2026 gli strumenti di work life balance, con l'obiettivo di garantire le iniziative di sostenibilità e di welfare aziendale a beneficio del benessere delle persone presenti nonché lo sviluppo di un ambiente di lavoro positivo e flessibile. In particolare:

- l'accessibilità, anche per il 2026, alla modalità di lavoro agile ordinaria (c.d. *smart working*) per il personale di Direzione centrale, in linea con le previsioni del c.c.n.l. e con le *best practice* di settore;
- l'accessibilità, anche per l'anno 2026, della modalità di partecipazione ai corsi di formazione da remoto, anche al di fuori della sede di lavoro di assegnazione (c.d. *smart learning*) a favore di tutte le Risorse;
- il rinnovo, per l'anno 2026, della c.d. "banca del tempo", alimentata dall'azienda e dalla solidarietà su base volontaria delle risorse. La banca del tempo è finalizzata ad offrire l'accesso a una dotazione di permessi retribuiti aggiuntiva a quella ordinaria, a beneficio dei dipendenti interessati da specifiche e particolari necessità di carattere personale o familiare, ivi comprese le esigenze legate ai/alle dipendenti genitori;
- il rinnovo, per l'anno 2026, delle provvidenze previste a titolo di particolare contributo a sostegno della disabilità: in particolare, sia il contributo economico in favore di lavoratori con figli o coniuge a carico affetti da grave infermità, sia il contributo, adeguato rispetto agli anni precedenti, a rimborso di spese sostenute per strumenti e apparecchiature mediche necessari per situazioni di grave disabilità;
- l'incremento di un giorno aggiuntivo dei permessi retribuiti accordati durante l'anno scolastico in favore dei Dipendenti per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA) ai sensi del CCNL vigente;
- la condivisione di un nuovo Piano Formativo rivolto ai Dipendenti del Banco che, anche per il 2026, garantisce il mantenimento dell'elevato standard qualitativo e quantitativo dell'offerta formativa che si articola sia in progetti finalizzati al rafforzamento delle capacità comportamentali delle diverse figure professionali sia in iniziative di potenziamento delle conoscenze tecnico-professionali, al fine di garantire la copertura dei differenti ruoli professionali.

Tenuto conto della scadenza al 31 dicembre 2025 della copertura in essere, nel secondo semestre dell'anno, si è svolto il periodico confronto con le OO.SS. per il rinnovo del piano sanitario in favore dei dipendenti, dopo una fase di approfondimento di mercato nei mesi precedenti, con appositi incontri in via preliminare anche in sede di commissione tecnica paritetica. All'esito del confronto e delle analisi effettuate, sono state individuate le più opportune soluzioni condivise, addivenendo in data 3 dicembre 2025 alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo della copertura sanitaria garantendo, anche per l'anno 2026 tutte le prestazioni.

Nel contesto della gestione e sviluppo delle risorse questa strategia si traduce in un insieme di programmi ed iniziative individuati per il 2026, di cui le politiche di remunerazione e incentivazione rappresentano un importante elemento, come di seguito rappresentato.



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 del Comitato Sostenibilità, monitora la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere, il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo, attivando le opportune azioni correttive.

Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026

(sistema monistico)

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Rischi e Sostenibilità ("CRS"), monitora la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere, il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo, attivando le opportune azioni correttive.

Nell'ambito di tale percorso, e anche in vista dell'entrata in vigore delle disposizioni nazionali di recepimento della Direttiva UE sulla pay transparency, il Gruppo prosegue nel rafforzamento dei presidi già in essere, con l'obiettivo di rendere sempre più chiari, coerenti e tracciabili i criteri di determinazione della remunerazione e di supportare una comunicazione interna ed esterna più trasparente e strutturata.

In tale ambito la Banca ha ormai consolidato 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;
- rafforzare ulteriormente la trasparenza dei processi e dei criteri retributivi (anche tramite un progressivo consolidamento della job architecture/job evaluation, della qualità dei dati e della reportistica), in modo da assicurare piena prontezza operativa rispetto ai futuri requisiti di trasparenza informativa e di rendicontazione previsti dal quadro europeo.

Il processo di revisione salariale è stato integrato con presidi di monitoraggio al fine di rilevare eventuali divari retributivi non motivati da ragioni neutrali rispetto al genere; coerentemente, prosegue anche l'attività di progressiva formalizzazione e tracciabilità dei criteri e delle decisioni retributive, così da ridurre il rischio di discrezionalità, favorire la comparabilità interna e supportare un eventuale rafforzamento degli obblighi informativi verso i dipendenti e i candidati, secondo quanto sarà previsto dalla normativa nazionale di recepimento.

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, che 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 monitoraggio 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 Rendicontazione di Sostenibilità 2025 del Gruppo Banco Desio.

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 ricompresa nel perimetro delle politiche di remunerazione 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.

Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026

(sistema monistico)

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 Rischi e Sostenibilità, il Comitato per il Controllo sulla Gestione ("CCG"), 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 alle funzioni aziendali di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategica 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 monitoraggio il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

<u>Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026</u> <u>(sistema monistico)</u>
--

Le predette deliberazioni consiliari sono assunte previo parere del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Rischi e Sostenibilità per quanto di competenza. Inoltre, il Consiglio riesamina periodicamente, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e il coinvolgimento del Comitato Rischi e Sostenibilità, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a monitoraggio 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 Consob⁹).

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.

Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026 **(sistema monistico)**

Il Comitato Rischi e Sostenibilità

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

⁹ 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.

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 e 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:

- 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;

Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026

(sistema monistico)

- 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 CCG 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;

Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026

(sistema monistico)

- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno in raccordo con il CCG;

- 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).

Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026

(sistema monistico)

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 CRS e del CCG, laddove previsto).

Direzione Banca Commerciale

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 la rete di vendita.

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.

Collabora 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 remunerazione¹⁰. 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).

¹⁰ Per quanto attiene ai consulenti finanziari, recependo la politica definita dalla funzione dedicata.

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

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.

Direzione Compliance e Antiriciclaggio

La Direzione Compliance e Antiriciclaggio, in qualità di funzione di 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 e complessivamente per la redazione della rendicontazione di sostenibilità 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 pool 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 e nell'individuazione dei KPI in ambito ESG nelle schede obiettivo del personale più rilevante.

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, ove individuato, 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 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, e Dinamica Agenzia) 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 identificazione 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 2026 ha condotto all'identificazione di 29 persone, di cui 19 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 2026.

PERSONALE PIU' RILEVANTE	N. SOGGETTI	CON REMUNERAZIONE VARIABILE
Apicali (Presidente, Amministratori, AD/DG di Capogruppo)	11	1
Risk Taker appartenenti alle principali linee di business	5	5
Appartenenti alle Funzioni di Controllo	4	4
Restanti Risk Taker	9	9
TOTALE	29	19

Rispetto al perimetro 2025, sono intervenute alcune variazioni alle modifiche nominative dovute a movimenti del personale in entrata e in uscita dal Gruppo.

In considerazione dell'imminente rinnovo delle cariche societarie si precisa che i Componenti dell'organo di supervisione strategica e di quello di gestione, allorché nominati dall'Assemblea del 29 aprile p.v., saranno inclusi nel perimetro del personale più rilevante in virtù dei pertinenti criteri qualitativi di individuazione.

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

4. La politica di remunerazione e incentivazione 2026

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 sviluppo 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 (cfr. *infra*);
- 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 2026 è predisposta in coerenza con (a) le priorità definite dal Piano industriale 2024-26 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 e (b) i target di sostenibilità definiti nel Piano industriale 2024-2026 “beyond26” in termini di attività di business (cd. impatti indiretti), operazioni dirette (cd. impatti diretti) e posizionamento istituzionale;

- La politica di remunerazione 2026, proseguendo quanto avviato nell'ultimo biennio, è predisposta in coerenza con la raccomandazione n. 27 del Codice per la Corporate Governance, prevedendo, per gli amministratori esecutivi e per il top management obiettivi di performance predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo, nonché coerenti con gli obiettivi strategici della società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile. In particolare gli obiettivi di sostenibilità sono misurabili in relazione a specifici parametri legati al "Piano ESG 2026" predisposto in continuità con l'ESG Masterplan e al piano industriale "beyond 26".

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:

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

Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026

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

- Amministratori Esecutivi, in qualità di: i) componenti del Comitato Esecutivo; ii) Esponente aziendale antiriciclaggio ("Esponente AML");
- 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 attualmente in carica 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);

- 210.000¹¹ euro residuo non assegnato.

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

- 600.000 euro al Presidente;¹²
- 450.000 euro all'Amministratore Delegato¹³, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 4.2.5.

Per gli Amministratori Esecutivi diversi dall'Amministratore Delegato, non sono previsti compensi variabili.

L'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2026 sarà chiamata, oltre che a deliberare sul rinnovo degli Organi Sociali, anche a determinare i relativi emolumenti, secondo quanto previsto dalla normativa e dallo Statuto sociale; pertanto, al momento dell'insediarsi dei nuovi Organi del sistema monistico, verranno stabiliti i nuovi compensi attribuiti ad ogni carica, nel rispetto dell'impegno richiesto per le cariche secondo le proposte all'Assemblea rimesse agli Azionisti, in linea con la prassi aziendale e in assenza di orientamenti in merito formulati dagli Organi in carica.

In linea con le best practice di settore, 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

¹¹ A seguito del decesso dell'Amministratore Ulrico Dragoni in data 3 maggio 2023, il compenso complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione risultava pari a euro 740.000 – decurtato dell'importo di euro 50.000 assegnato al predetto Consigliere – e di conseguenza il residuo non assegnato risultava pari a euro 260.000. Con la nomina dell'Amministratore Folco Trbalza da parte dell'Assemblea del 18 aprile 2024, il compenso complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione è tornato a coincidere con quello risultante a seguito delle assegnazioni del Consiglio di Amministrazione post-assembleare del 27 aprile 2023, così come il residuo non assegnato.

¹² Include quindi anche il compenso per la carica di componente del Comitato Sostenibilità e del Comitato per la Remunerazione

¹³ Include quindi anche il compenso per la carica di componente del Comitato Esecutivo

comitati consiliari, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026

(sistema monistico)

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

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 CCG.

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).

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.

Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026

Presidente Onorario

Per completezza, si precisa che su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea ha nominato, al di fuori dei componenti del Consiglio di Amministrazione stesso, un Presidente Onorario scelto tra coloro i quali abbiano contribuito in maniera significativa allo sviluppo, alla storia e alla reputazione della società. Il Presidente Onorario può essere invitato alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, senza diritto di voto e con funzione consultiva sulle materie attinenti gli incarichi di rappresentanza allo stesso attribuiti. Il compenso fisso riconosciuto al Presidente Onorario è commisurato a tale funzione e a tali incarichi.

4.2.2 Membri del Collegio Sindacale della Capogruppo

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale attualmente in carica 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 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 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* normato dal CCNL per l'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 Dirigenza¹⁴), 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 triennale 2024-2026, con durata allineata al nuovo Piano industriale 2024-2026. Il 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 industriale “beyond26” e coerenti

¹⁴ I PPR rientranti nella c.d. “alta dirigenza” sono stati identificati dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2026

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 infragrupo, su delibera dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo, previo parere del Comitato Remunerazione, 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)¹⁵, 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.

Nel definire gli obiettivi di incentivazione vengono inoltre rispettati determinati specifici requisiti coerenti con il quadro regolamentare di riferimento e con il conseguimento degli obiettivi previsti dal Piano industriale, come di seguito evidenziato:

¹⁵ 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%.

- sono definiti specifici obiettivi di sviluppo sostenibile nelle schede MBO del responsabile della funzione Wealth Management, in termini di sviluppo di prodotti di gestione patrimoniale ex artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (di seguito anche “SFDR”) e incremento dei volumi di tali prodotti, nonché di ampliamento nel catalogo in consulenza dei prodotti di investimento di risparmio gestito (es. OICVM e IBIPs) emessi da terzi ex artt. 8 e 9 della SFDR e dei relativi volumi;
- gli obiettivi dei responsabili dei centri decisionali coinvolti nella gestione degli NPL e del personale con poteri decisionali rilevanti devono essere collegati al grado di conseguimento degli obiettivi operativi stabiliti nell’ambito della strategia di gestione degli NPL stessi;
- non sono previsti meccanismi di incentivazione connessi al conseguimento di obiettivi di riduzione del carico fiscale (tax burden), laddove questi siano consapevolmente contrari alle previsioni legislative specificamente applicabili.

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

Assorbito¹⁶ (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 rientranti nella 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 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 2026 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

¹⁶ Il “capitale assorbito” è calcolato secondo le metodologie ed i criteri sviluppati nel documento ICAAP.

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.

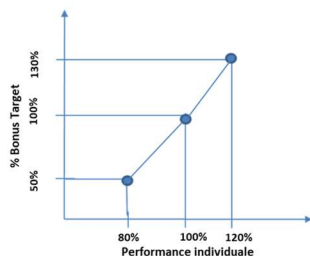
Come anticipato, la scheda obiettivi prevede indicatori collegati alla creazione del valore e gestione del rischio e anche obiettivi collegati alle azioni di strategia e sviluppo.

Gli obiettivi per valutare la performance dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale per l’anno 2026 sono i seguenti:

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Area Strategica di Performance	Peso Area	Obiettivo - 2026	KPI (*)	Peso
Creazione di valore e gestione del rischio	65%	Redditività	Utile netto di budget (in fase di misurazione finale potrà essere corretto solo per spese /costi/impatti negativi in relazione ad operazioni/costi straordinari approvati dal CDA)	15%
		Revenue Development	Margine di intermediazione	10%
			Aumento numero clienti netti al 31 dicembre 2026 al netto delle operazioni straordinarie	10%
		Efficienza costi	Costi operativi (ASA + HR) al netto di eventuali extra costi (ASA + HR) connessi ad azioni di rafforzamento FAC (assessment,scouting, recruiting) e/o adeguamenti normativi	10%
		Gestione del Rischio	NPL Ratio	10%
			Efficace presidio del sistema dei controlli interni (percentuale di realizzazione di tutte le azioni correttive del tableau de bord dall'apertura esercizio 2026 con obiettivi entro la chiusura esercizio 2026)	10%
Gestione del rischio/ Strategie e sviluppo	35%	Gestione del Rischio	Costante gestione ed efficace presidio controlli sulla Rete (percentuale di follow-up positivi sui totali effettuati)	10%
		Iniziative strategiche	Sviluppo masse WM al netto effetto mercato	10%
			Identificare, valutare e implementare opzioni strategiche e operazioni straordinarie coerenti con gli obiettivi strategici di crescita e con over all risk appetite	5%
		ESG	Realizzazione delle attività previste nel "piano ESG 2026" con particolare riguardo all'indirizzo strategico/piano di transizione e al gender pay gap/pay transparency	10%
(*) Dove non specificato = dati Gruppo				100%

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 2026, 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: -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

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 2026, basato sull'assegnazione di Phantom Shares” che la Società sottopone all'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2026

Il sistema incentivante, infine, è soggetto, come per le componenti variabili del restante personale più rilevante, a clausole di Malus e Claw back e di disciplina di casi di good and bad leavership, 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 e ad altri soggetti appartenenti al personale più rilevante e non, nonché ulteriori risorse, considerate fondamentali per le rispettive competenze al fine dell'implementazione e del successo del Piano industriale 2024-2026 “beyond26”, individuate prevalentemente tra i responsabili di aree e uffici.

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 industriale 2024-2026 – e quindi verso la migliore 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 2026, 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 associato 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 2026.

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 industriale 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

Indicatore	Peso	Livello di raggiungimento	Livello Target	Pay-out rispetto al bonus target	Misurazione
ROE	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
Cost/Income gestionale	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
NPE Ratio	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
Customer ¹⁷ Satisfaction	15%	Score ¹⁸ ≥ 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%):

¹⁷ 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.

¹⁸ Lo score è rilevato al 31 dicembre 2026.

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

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 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 Strategiche¹⁹ 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;
- 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 sia $\geq 75\%$ Utile rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte del budget individuale.

¹⁹ 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.

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 controllo²⁰, il sistema incentivante sarà attivato solo ove si raggiunga un livello di RORAC almeno 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

²⁰ 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.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere/proposta del Comitato per la Remunerazione, del Comitato Controllo Rischi e del Comitato Sostenibilità, ha approvato i target di RORAC di Gruppo ai fini della definizione del bonus pool per l'anno 2026.

Per il Personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo e assimilate il Consiglio di Amministrazione, previo parere/proposta del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo Rischi, 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 Strategica 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).

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’attivazione delle direttrici del piano strategico

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.

Gli indicatori di verifica del raggiungimento degli obiettivi ESG sono i seguenti:

Posizionamento Istituzionale

- Rating: raggiungimento di un Rating Esg migliore di quello raggiunto dalle LSI e possibilmente in linea con le SI

Impegno alla sostenibilità

- Impieghi: integrazione di prodotti di credito Green a Privati e Imprese allineati alla Tassonomia. Supporto alla transizione partendo dai clienti più grandi e clienti small business
- Raccolta: emissione prestito obbligazionario ESG retail
- Risparmio gestito: ampliamento gamma prodotti di risparmio gestito artt. 8/9 e sviluppo volumi
- Bancassicurazione: sviluppo prodotti bancassicurazione ESG

Impatto diretto

- Neutralità carbonica: neutralizzare le emissioni GHG (scope 1) del Gruppo tramite soluzioni di riduzione delle attività emmissive e la compensazione certificata delle emissioni residue

- Consumo di materiali: mitigare gli impatti ambientali connessi al consumo di materie prima (e.g. carta, toner)
- Benessere dei dipendenti, sviluppo capitale umano, diversità e pari opportunità: accrescere l'attenzione ai bisogni dei dipendenti e alla tutela dei diritti

Contestualmente a tali obiettivi da piano industriale è prevista la realizzazione delle attività di competenza di ogni funzione del “piano ESG 2026” per l'integrazione dei rischi climatico ambientali.

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.

Aggiornamento conseguente alle deliberazioni assembleari del 12 marzo e 29 aprile 2026 **(sistema monistico)**

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 CRS e secondo il rispetto delle procedure per le Operazioni con Parti Correlate.

Inoltre, alla data di rilevazione delle condizioni di apertura dei cancelli, a fronte del mancato raggiungimento rilevato dalla Direzione Risk Management (cd “breach”) della soglia di Risk Tolerance (plafond per le leverage transactions) di almeno uno dei seguenti indicatori di RAF:

- Ambito tasso di interesse: Economic Value
- Ambito Mercato: Nozionale Portafoglio complessivo obbligazioni

- Ambito Rischi operativi: perdite operative complete/proxy Business Indicator, perdite operative netto eventi rilevanti/proxy Business Indicator
- Ambito Rischio di credito: Utilizzi per classe di rating AIRB in fascia alta/Portafoglio AIRB crediti in bonis
- Leverage Transactions: operazioni di leverage transactions (mio euro)
- Ambito Asset Quality: coverage NPL, crediti deteriorati netti/crediti netti, flusso bonis-deteriorati/crediti bonis lordi (t-1)
- Non Finanziari: rischio reputazionale, rischio riciclaggio e finanziamento al terrorismo, rischio informatico

è prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di assumere eventuali determinazioni in merito alla riduzione del bonus pool – in ottica di *risk adjustment* – fino alla misura massima del 20%.

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

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 2026, basato sull'assegnazione di Phantom Shares” che la Società sottopone all'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2026.

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*”. sono stati adottati specifici KPI, differenti da quelle delle funzioni di business/staff.

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

Funzioni di controllo

Indicatore	Peso
Valutazione qualitativa della robustezza e dell'efficacia complessiva del “Sistema dei Controlli” nell’arco di Piano 2024-2026	80%
Customer Satisfaction	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 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 per il personale più rilevante

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.

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.

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 derivati provvedimenti 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 soggetti a malus e a claw back fatti e condotte, commissivi od omissivi, per i quali sia stato applicato un provvedimento disciplinare almeno della sospensione del rapporto per almeno un giorno ovvero fatti e condotte, commissivi od omissivi, di analoga gravità anche se non sia stato applicato, per qualsiasi ragione, un provvedimento disciplinare o non sia previsto un provvedimento disciplinare conservativo.

In presenza di procedimenti disciplinari avviati o in caso di condotte potenzialmente illegittime ancora in fase di accertamento, la banca, in attesa delle risultanze definitive degli accertamenti o della conclusione del procedimento disciplinare, si riserva la facoltà di sospendere l'erogazione e/o i termini di maturazione della remunerazione variabile e/o delle quote differite e ciò in attesa di verificare la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle clausole di claw back ovvero dei criteri di malus.

Nessuna previsione qui formulata può essere interpretata come ostativa, preclusiva o in qualsiasi modo limitante i diritti e le azioni della Banca per ragioni di risarcimento o di indennizzo o di responsabilità.

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.

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 elevata²¹, 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 alla metà della quota up front del bonus e, complessivamente, pari al 55% dell'intero bonus;
- il periodo di mantenimento pari ad 1 anno per la quota assegnata in Phantom Shares.

Conseguentemente, si seguirà lo schema di seguito indicato:

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 manteni mento	20%	15%	10%	10%			55%

Payout	cash	20%			5%	5%	15%	45%
	Phantom Shares effettiva mente disponi bili		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 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
--	--	--	--	---	---

²¹ Importo pari a euro 436.000 (i.e. 25% della remunerazione complessiva media degli High Earners italiani, come risultante dal Rapporto EBA 2024 - dati 2022)

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

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 industriale 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 addizionali (*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* normato dal 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, ulteriori rispetto al sistema incentivante, 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 al sistema incentivante nonché 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”.

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 - Agenti - Mediatori - Intermediari	Riporti gerarchici**
BDB	1687	177	11

* 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, Agenti, Mediatori, Intermediari, il riporto si intende declinato in coerenza con l'autonomia propria del contratto di riferimento).

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.

Gli obiettivi dei responsabili dei centri decisionali coinvolti nella gestione degli NPL e del personale con poteri decisionali rilevanti devono essere collegati al grado di conseguimento degli obiettivi operativi stabiliti nell’ambito della strategia di gestione degli NPL stessi.

Per quanto concerne le risorse degli Uffici di Sede che presidiano l’ingresso delle posizioni creditizie nel mondo NPL, il sistema incentivante deve tenere in debita considerazione, tra gli altri, il principio della corretta e tempestiva individuazione degli “early warning” (segnali di allerta precoce), da perseguire anche a mezzo di soluzioni tecnologiche, ed il rispetto delle disposizioni in materia di tutela dei consumatori su morosità e pignoramenti.

Non sono previsti meccanismi di incentivazione connessi al conseguimento di obiettivi di riduzione del carico fiscale (tax burden), laddove questi siano consapevolmente contrari alle previsioni legislative specificamente applicabili.

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*).

In coerenza con quanto definito a livello di MBO per il responsabile della funzione Wealth Management, come previsto nel Piano industriale, sono definiti specifici obiettivi di sviluppo sostenibile nelle schede MBO dei responsabili degli uffici che si occupano di gestione dei portafogli, in termini di sviluppo di prodotti ex artt. 8 e 9 della SFDR, e di consulenza in materia di investimenti, in termini di ampliamento nel catalogo dei prodotti di investimento di risparmio gestito (es. OICVM e IBIPs) emessi da terzi ex artt. 8 e 9 della SFDR.

4.3.2.2 Personale attratto a sistemi di incentivazione di rete

Il sistema di incentivazione riferito a determinate figure professionali inserite, nello specifico, all'interno della Direzione Wealth Management nonché all'interno della Direzione Banca Commerciale risponde, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate che si collocano in piena sinergia con l'attività della rete, ai medesimi criteri e cautele che governano le premialità destinate al Personale di Rete, perseguendo le stesse finalità di allineamento delle performance agli obiettivi strategici del Gruppo, tesi a coniugare i migliori livelli di prestazione con la soddisfazione e fidelizzazione dei clienti.

4.3.2.3 Personale di Rete

Il personale di rete è costituito dalle seguenti figure professionali:

- Responsabili di Area/Area Manager Private Banker;
- Responsabili Imprese di Area;
- Responsabili Retail di Area;
- Responsabili e Preposti di Filiale;
- Gestori Imprese;
- Sviluppatori Commerciali
- Private Bankers;

- Gestori Personal;
- Gestori Affluent;
- Gestori Small Business (compreso GSB cross);
- Gestori POE;
- Altro Personale di Rete;
- Squadra di Area territoriale

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 procedimento disciplinare o di follow up di audit negativi.

Responsabili di Area/Area Manager Private Banker – Responsabili Imprese di Area – Responsabili 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/Area Manager Private Banker, per i Responsabili Imprese di Area e per gli Specialisti Retail di Area di competenza 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.

Sviluppatori Commerciali

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne ed un adeguato livello di qualità del credito riferito a controparti rappresentate, prioritariamente, da clienti Imprese, il sistema premiante per gli Sviluppatori Commerciali 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 della base clienti. 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 (compreso GSB cross)

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne ed un adeguato livello di qualità del credito riferito a controparti rappresentate da Aziende di medie dimensioni, 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.

Gestori POE

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne ed un adeguato livello di qualità del credito riferito ad un target di clienti rappresentato da Piccoli Operatori Economici, il sistema premiante per i Gestori POE 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 territoriale

Il riconoscimento della Componente di Incentivazione Monetaria al restante Personale di Area 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.

4.3.2.6 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 rischio 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.

4.3.2.7 Personale delle controllate

Il sistema di incentivazione variabile del restante personale delle controllate 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.

4.3.2.8 Rete distributiva (Agenti – Mediatori – Intermediari finanziari)

La remunerazione degli Agenti in attività finanziaria, società di mediazione creditizia e Intermediari Finanziari ex art 106 (di seguito rete distributiva) è regolata secondo le normative previste dal contratto tra le parti e in ogni caso in conformità da quanto previsto dalla normativa di settore (in particolare, il “Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari” di Banca d'Italia).. Nell'ambito di tale remunerazione possono essere riconosciute due diverse componenti.

La componente ricorrente, costituita sostanzialmente dalle provvigioni indicate nel contratto firmato tra le parti, che rappresentano il corrispettivo naturale dell'attività svolta dalla rete distributiva 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 delle società controllate²² 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 la rete distributiva in presenza di adeguata redditività della controllata, il livello di adeguatezza patrimoniale del Gruppo viene identificato nel requisito minimo regolamentare CET1 ratio del Gruppo $\geq 8,36\%$ ²³

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

La rete distributiva – ove richiesto dalla normativa rilevante – viene inclusa 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 del restante personale

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

²² Anche in ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare 285/13 la quale dispone – *inter alia* - che la società capogruppo, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisca una politica di remunerazione del gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; essa assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole contenuti nella disciplina di vigilanza per le banche.

²³ il requisito complessivo tiene conto, oltre al requisito imposto dallo SREP, del rispetto del coefficiente di riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (SyRB) nella misura dell'1% delle esposizioni ponderate per il rischio di credito e di controparte verso i residenti in Italia; tale requisito aggiuntivo di CET1 rispetto agli RWA determinati al 31 dicembre 2025 risulta pari a 0,76%.”

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 derivati provvedimenti 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 soggetti a *malus* e a *clawback* fatti e condotte, commissivi od omissivi, per i quali sia stato applicato un provvedimento disciplinare almeno della sospensione del rapporto per almeno un giorno ovvero fatti e condotte, commissivi od omissivi, di analoga gravità anche se non sia stato applicato, per qualsiasi ragione, un provvedimento disciplinare o non sia previsto un provvedimento disciplinare conservativo.

In presenza di procedimenti disciplinari avviati o in caso di condotte potenzialmente illegittime ancora in fase di accertamento, la Banca, in attesa delle risultanze definitive degli accertamenti o della conclusione del procedimento disciplinare, si riserva la facoltà di sospendere l'erogazione e/o i termini di maturazione della remunerazione variabile e/o delle quote differite e ciò in attesa di verificare la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle clausole di *clawback* ovvero dei criteri di *malus*.

Nessuna previsione qui formulata può essere interpretata come ostativa, preclusiva o in qualsiasi modo limitante i diritti e le azioni della Banca per ragioni di risarcimento o di indennizzo o di responsabilità.

Sono inoltre previste, con i dovuti adattamenti per il restante personale, le medesime ipotesi di *good* e *bad leavership*, disciplinate al paragrafo dedicato al “Malus e clawback del personale più rilevante”.

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 *clawback*;
- 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 soggetta alle regole di pagamento previste nella Politica di remunerazione per il Personale più rilevante;
 - è collegata 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*, *clawback*) vigente al momento del riconoscimento;
- i compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *clawback* 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 *clawback*;
- 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 *clawback* 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 2025 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 2025 è suddivisa in due parti.

La prima parte fornisce una rappresentazione chiara e dettagliata dei compensi corrisposti nel 2025, 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 17 aprile 2025 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 2025²⁴.

L'Assemblea del 17 aprile 2025 ha approvato la Politica di remunerazione del Gruppo (sezione II) con il 99,97% dei voti favorevoli delle azioni rappresentate in Assemblea, un livello di consenso in crescita rispetto ai precedenti esercizi e superiore alla media delle banche quotate Small Cap e Mid Cap..

.....

²⁴ Cfr.note 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 2025

Nel 2025 sono stati raggiunti tutti gli obiettivi pianificati per il secondo anno del Piano Industriale 2024-2026, con particolare riferimento a:

- Margine di Intermediazione;
- Utile Netto;
- ROE;
- NPL Ratio;
- CET1 Ratio.

Nel corso del 2025, inoltre, è stata finalizzata l’operazione straordinaria di fusione per incorporazione di Dynamica Retail S.p.A. in Fides S.p.A. che ha consentito alla controllata Fides S.p.A. di posizionarsi quale quinto operatore di mercato nel settore del consumer lending.

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 alla realizzazione del Piano ESG 2026”, completamento del piano pluriennale di trasformazione ESG della Banca, alla riduzione dei consumi di materie prime e al risparmio energetico, all’internal customer satisfaction, al miglioramento del rating ESG, allo sviluppo di prodotti di finanziamento, di investimento e bancassurance.

3. Processo di Governance 2025

Per quanto riguarda il processo di Governance, il Comitato per la Remunerazione nel 2025 si è riunito in complessive 10 occasioni incluse alcune riunioni in seduta congiunta con il Comitato Controllo Rischi e con il Comitato Sostenibilità e con il Comitato Nomine.

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

- (i) nell'ambito del sistema premiante, la verifica dei gates 2024 e la determinazione del bonus pool;
- (ii) consuntivazione bonus 2024 – definizione schede obiettivo 2025;
- (iii) identificazione del personale più rilevante anno 2025;
- (iv) remunerazione cariche società partecipate;
- (v) schede obiettivo FAC e DIRS 2025;
- (vi) update sul processo di selezione di figure di Responsabili di FAC;
- (vii) personale rientrante nel perimetro PPR/Dirigenti – incrementi retributivi;
- (viii) assunzione Dirigente nuova Area;
- (ix) gender pay gap: monitoraggio annuale;
- (x) scheda MBO 2025 – Responsabile Direzione Compliance e Antiriciclaggio;
- (xi) Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024;
- (xii) Relazione annuale sul governo societario: parti di interesse del Comitato Remunerazione.

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 2025 ha dato esito positivo.

4. Attuazione della politica di remunerazione e incentivazione 2025

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, ad eccezione di Folco Trabalza, nominato dall'Assemblea del 18 aprile 2024 a seguito del decesso di Ulrico Dragoni avvenuto in data 3 maggio 2023, rimarranno in carica sino alla data della prossima Assemblea del 29 aprile 2026 convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2025.

Detti organi al 31 dicembre 2025 risultano composti come segue:

Nome e cognome	Ruolo	Presenza nei comitati
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 (fino al 5 giugno 2024)
Laura Tulli	Amministratore	Comitato per le Nomine (Presidente), Comitato per la Remunerazione, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati
Folco Trabalza	Amministratore	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati dal 6 giugno 2024 (subentro a Maraffini)

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.

Nome e cognome	Ruolo
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 (15.000 euro al Presidente);
- 15.000 euro a ciascun membro del Comitato Remunerazione (20.000 euro al Presidente);

Infine, 210.000 euro residuo non assegnato²⁵.

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

- 600.000 euro al Presidente²⁶;
- 450.000 euro all'Amministratore Delegato²⁷.

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:

²⁵ A seguito del decesso dell'Amministratore Ulrico Dragoni in data 3 maggio 2023, il compenso complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione risultava pari a euro 740.000 – decurtato dell'importo di euro 50.000 assegnato al predetto Consigliere – e di conseguenza il residuo non assegnato risultava pari a euro 260.000. L'Assemblea del 18 aprile 2024 ha nominato il Consigliere di minoranza Folco Trabalza, per cui il numero dei Consiglieri è tornato a essere 11 e gli importi del compenso complessivo e del residuo sono tornati a coincidere con quelli risultati a seguito delle assegnazioni del Consiglio di Amministrazione post-assembleare del 27 aprile 2023.

²⁶ Include quindi anche il compenso per la carica di componente del Comitato Sostenibilità e del Comitato Remunerazione.

²⁷ Include quindi anche il compenso per la carica di componente del Comitato Esecutivo.

- 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.

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 6.600 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 e Folco Trabalza 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 457.800 come Amministratore Delegato (di cui Euro 7.800 per gettoni presenza). Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati come Direttore Generale è stato pari a Euro 19.609.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo lo stesso ha maturato nell'esercizio 2025, un compenso variabile di Euro 423.710. 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 610.000.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari è stato pari ad Euro 31.460.

Con riferimento al piano di incentivazione 2025 per il management del Gruppo, gli stessi hanno maturato nell'esercizio 2025, un compenso variabile di Euro 160.346.

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 2025

Nell'ambito di uno scenario macroeconomico complessivamente favorevole per il sistema bancario in generale, il Banco ha confermato il superamento degli obiettivi previsti per il secondo anno del Piano Beyond26, chiudendo l'esercizio 2025 con risultati più che positivi.

Conseguentemente, la verifica dei dati consuntivi espressi dal Gruppo nell'esercizio 2025 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 2025 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 per la Capogruppo un risultato superiore a quello di budget: nello specifico il Rorac mostra un rapporto Consuntivo/Budget 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 2025 prevedeva la presenza di indicatori legati:

- all'area di "Creazione di valore e gestione del rischio", con un peso del 60%;
- all'area di "Gestione del Rischio/Strategie e Sviluppo", con un peso del 40%.

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 - 2025	KPI (*)	Peso	Livello raggiunto
Creazione di valore e gestione del rischio	60%	Redditività	Utile netto	20%	
		Revenue Development	Margine di intermediazione	5%	
			Aumento numero clienti netti al 31 dicembre 2025 al netto delle operazioni straordinarie	5%	
		Efficienza costi	Costi operativi (ASA + HR)	10%	
		Gestione del Rischio	NPL Ratio (al netto di Pct Istituzionali)	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, e l'efficace funzionamento del Piano di Remedation relativo alle attività ispettive di Banca d'Italia in ambito AML/Trasparenza.	10%	
			Costante gestione ed efficace presidio controlli sulla Rete	5%	
		Iniziative strategiche	Sviluppo masse WM al netto effetto mercato	10%	
			Ottimizzazione Banca Commerciale	5%	
		ESG	Realizzazione delle attività di competenza anno 2025 del piano pluriennale (Masterplan) di trasformazione ESG	10%	
		(*) Dove non specificato = dati Gruppo			

Legenda			Valore consuntivo
---------	--	--	-------------------

La performance complessiva individuale, definita sulla base della scheda obiettivi, è pari al 103,95% con un risultato per interpolazione lineare pari al 105,93%.

L'ammontare del bonus deliberato per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stato di euro 423.710 pari a circa il 53% della remunerazione fissa annua.

Il bonus verrà erogato secondo il modello di pagamento previsto dalle politiche di remunerazione e incentivazione 2025 e cioè 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
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
--	--	--	--	--

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 2025 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 ha verificato che si sono attuate le condizioni previste dal sistema incentivante per l’erogazione delle quote differite degli anni precedenti.

La determinazione degli importi da erogare sarà effettuata, secondo quanto previsto dal sistema incentivante del Personale più rilevante, sulla base del prezzo medio del titolo ordinario Banco Desio nelle quattro settimane precedenti la data di approvazione del Bilancio Consolidato da parte dell’Assemblea dei Soci.

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

Politiche di severance per l’anno 2025

Nel corso dell’esercizio 2025 il Gruppo non ha siglato accordi con risorse rientranti nel perimetro del Personale più rilevante in relazione alle rispettive cessazioni del rapporto di lavoro intervenute.

4.3 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l'anno 2025

Con riferimento all'esercizio 2025, 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 2025 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 3).

TABELLA 1

Nominativo	Carica	Remunerazione Totale					Variazione 2025-2024	Note
		2021	2022	2023	2024	2025		
STEFANO LADO	Presidente	€ 606.600	€ 605.400	€ 605.700	€ 607.200	€ 606.600	0%	
AGOSTINO GAVAZZI	Consigliere	€ 116.600	€ 115.100	€ 115.700	€ 117.500	€ 117.800	0%	
GEROLAMO GAVAZZI	Consigliere	€ 23.745	€ 95.400	€ 95.700	€ 97.500	€ 97.800	0%	
VALENTINA CASELLA	Consigliere	€ 86.600	€ 85.400	€ 95.633	€ 101.900	€ 101.600	0%	
TITO GAVAZZI	Consigliere	€ 97.641	€ 95.400	€ 102.522	€ 107.200	€ 106.600	-1%	l'importo comprende quanto erogato per la carica di Consigliere, rivestita in Fides.
GRAZIELLA BOLOGNA	Consigliere	€ 96.600	€ 95.100	€ 95.700	€ 97.800	€ 97.800	0%	
LAURA TULLI	Consigliere	€ 76.300	€ 79.989	€ 90.633	€ 97.200	€ 96.600	-1%	
ALESSANDRA MARAFFINI	Consigliere			€ 68.516	€ 96.190	€ 91.300	-5%	
PAOLA BRUNO	Consigliere			€ 65.297	€ 97.200	€ 96.600	-1%	
FOLCO TRABALZA	Consigliere				€ 45.756	€ 66.300	45%	Emolumento per il periodo dal 18/04/2024 al 31/12/2024
ALESSANDRO DECIO	Amministratore Delegato/Direttore Generale	€ 1.142.270	€ 1.148.031	€ 1.281.478	€ 1.262.467	€ 1.251.119	-1%	
Totale CdA e funzione di gestione		€ 2.246.356	€ 2.319.820	€ 2.616.879	€ 2.727.913	€ 2.730.119	0%	
EMILIANO BARCAROLI	Presidente Collegio Sindacale	€ 110.000	€ 110.000	€ 110.000	€ 110.000	€ 110.000	0%	
RODOLFO ANGHILERI	Sindaco	€ 105.000	€ 110.000	€ 113.411	€ 115.000	€ 115.000	0%	l'importo comprende quanto erogato per la carica di Sindaco, rivestita in Fides.
STEFANIA CHIARUTTINI	Sindaco	€ 90.000	€ 90.000	€ 93.411	€ 95.000	€ 95.000	0%	
Totale Collegio Sindacale		€ 305.000	€ 310.000	€ 316.822	€ 320.000	€ 320.000	0%	
TOTALE COMPLESSIVO		€ 2.551.356	€ 2.629.820	€ 2.933.701	€ 3.047.913	€ 3.050.119	0%	

TABELLA 2

Risultati della società

Indicatore	Dato consuntivo					Variazione 2025-2024	Eventuali commenti
	2021	2022	2023	2024	2025		
Margine di intermediazione*	440.644	456.120	561.709	596.705	596.704	0,0%	
Risultato corrente al lordo delle imposte**	80.218	134.815	166.454	199.454	194.100	-2,7%	
CET1***	1.127.365	1.132.850	1.306.592	1.354.059	1.389.189	2,6%	
LCR (media I, II, III e IV trim)	211,84%	171,18%	218,88%	206,11%	205,52%	-0,29%	

* dato 2024 riesposto come da Bilancio Consolidato

** Conto economico Riclassificato

*** Gruppo Bancario

TABELLA 3

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)

	Remunerazione Annua Lorda Media					Variazione	Eventuali commenti
	2021	2022	2023	2024	2025	2025-2024	
<i>Rem. Annua lorda media</i>	53.008,50	54.143,74	57.244,39	58.620,12	59.622,63	2%	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, 12 marzo 2026

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.

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					
Presidente	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025									
I) Compensi nella società che redige il bilancio			581.600	25.000					606.600		
(II) Compensi da controllate e collegate											
Note			Di cui: - 525.000 euro come compenso per la carica di Presidente - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 6.600 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 10.000 euro come compenso del Comitato Sostenibilità (CS) - 15.000 euro come compenso del Comitato Remunerazione (CR)							
(III) Totale			581.600	25.000					606.600		

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					
Agostino Gavazzi	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			53.900	63.900					117.800		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note			Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.900 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 60.000 euro come compenso Presidente del Comitato Esecutivo (CE) - 3.900 euro come gettoni di presenza							
	(III) Totale			53.900	63.900					117.800		

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	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			53.900	43.900					97.800		
	II) Compensi da controllate e collegate											
	Note			Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.900 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 40.000 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE) - 3.900 euro come gettoni di presenza							
	III) Totale			53.900	43.900					97.800		

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						
Valentina Casella	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.600	45.000					101.600		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 6.600 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 20.000 euro come compenso Presidente del Comitato Remunerazione (CR) - 15.000 euro come compenso Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC) - 10.000 euro come compenso del Comitato Sostenibilità (CS)							
	(III) Totale				56.600	45.000					101.600		

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					
Tito Gavazzi	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			56.600	30.000					86.600		
	(II) Compensi da controllate e collegate			20.000						20.000		
	Note			Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 6.600 euro come gettoni di presenza - 20.000 euro come compenso per la carica di Consigliere della società Fides	Di cui: - 20.000 euro come compenso del Comitato Controlli Rischi (CCR) - 10.000 euro come compenso del Comitato Nomine (CN)							
	(III) Totale			76.600	30.000					106.600		

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					
Graziella Bologna	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			53.900	43.900					97.800		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note			Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.900 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 40.000 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE) - 3.900 euro come gettoni di presenza							
	(III) Totale			53.900	43.900					97.800		

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						
Laura Tulli	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.600	40.000					96.600		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 6.600 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 15.000 euro come compenso Presidente del Comitato Nomine (CN) - 15.000 euro come compenso del Comitato Remunerazione (CR) - 10.000 euro come compenso del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC)							
	(III) Totale				56.600	40.000					96.600		

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						
Alessandra Maraffini	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.300	35.000					91.300		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 6.300 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 15.000 euro come compenso Presidente del Comitato Sostenibilità (CS) - 20.000 euro come compenso del Comitato Controllo Rischi (CCR)							
	(III) Totale				56.300	35.000					91.300		

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						
Paola Bruno	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.600	40.000					96.600		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 6.600 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 30.000 euro come compenso Presidente del Comitato Controllo Rischi (CCR) - 10.000 euro come compenso del Comitato Nomine (CN)							
	(III) Totale				56.600	40.000					96.600		

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						
Folco Trabalza	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.300	10.000					66.300		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 6.300 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 10.000 euro come compenso del Comitato per le operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC)							
	(III) Totale				56.300	10.000					66.300		

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					
Rodolfo Anghileri	Sindaco	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			95.000						95.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate			20.000						20.000		
	Note			Di cui: - 85.000 euro come compenso per la carica di Sindaco - 10.000 euro come rimborso spese forfetarie - 20.000 euro come compenso per la carica di Sindaco della società Fides								
	(III) Totale			115.000						115.000		

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					
Emiliano Barcaroli	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				110.000					110.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note				Di cui: - 100.000 euro come compenso per la carica di Presidente Collegio Sindacale - 10.000 euro come rimborso spese forfetarie							
	(III) Totale				110.000					110.000		

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	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				95.000					95.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note				Di cui: - 85.000 euro come compenso per la carica di Sindaco - 10.000 euro come rimborso spese forfetarie							
	(III) Totale				95.000					95.000		

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					
Alessandro Maria Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			763.900	43.900	211.854		19.609		1.039.263	274.125	
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note			Di cui: - 360.000 euro come compenso per la carica di Amministratore Delegato - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.900 euro come gettoni di presenza - 350.000 euro retribuzione annuale lorda per la carica di Direttore Generale	Di cui: - 3.900 euro come gettoni di presenza - 40.000 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE)							
	(III) Totale			763.900	43.900	211.854		19.609		1.039.263	274.125	

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					
Dirigenti con responsabilità strategica	Dirigenti con responsabilità strategica	01/01/2025 - 31/12/2025	data approvazione bilancio del 2025									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			610.000		91.675		31.460		733.135	70.136	
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note			1) Retribuzione annuale lorda								
	(III) Totale			610.000		91.675		31.460		733.135	70.136	

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.

			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
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Alessandro Decio	Amministratore Delegato/Direttore Generale	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 2025			ND (*)	211.856	2025 -2030	12.03.2026	ND (*)		ND (*)	127.114	127.114
		Piano 2024	5.580 Phantom shares	2024-2029							5.580 Phantom shares	50.435	50.435
		Piano 2023	10.685 Phantom shares	2023-2029							10.685 Phantom shares	96.576	96.576
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2025											
		Piano 2024											
		Piano 2023											
(III) Totale						211.856						274.125	274.125

* Al momento della pubblicazione non è possibile quantificare il numero di phantom (€ 211.856), si rimanda al Piano Sistema Incentivante 2025.

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

			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
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
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 2025			ND (*)	68.671	2025 -2030	12.03.2026	ND (*)		ND (*)	41.203	41.203
		Piano 2024	767 Phantom shares	2024-2029							767 Phantom shares	6.933	6.933
		Piano 2023									2434 Phantom shares	22.000	22.000
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2025											
		Piano 2024											
		Piano 2023											
(III) Totale						68.671						70.136	70.136

* Al momento della pubblicazione non è possibile quantificare il numero di phantom (€ 68.671), si rimanda al Piano Sistema Incentivante 2025.

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

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
Alessandro Decio	Amministratore Delegato/Direttore Generale		(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 2025	127.112	84.742	2027 - 2030				
		Piano 2024 (Assemblea 18.4.2024)						86.932	
		Piano 2023 (Assemblea 18.4.2023)						123.318	
		Piano 2022 (Assemblea 14.4.2022)					42.066	42.066	
Compensi da controllate e collegate		Piano 2025 (data relativa delibera)							
		Piano 2024 (data relativa delibera)							
		Piano 2023 (data relativa delibera)							
Totale			127.112	84.742			42.066	252.316	

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)	
Compensi nella società che redige il bilancio			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
		Piano di incent. Management del Gruppo 2025	64.207	27.468	2027 - 2030				
		Piano 2024 (Assemblea 18.4.2024)						11.946	
		Piano 2023 (Assemblea 18.4.2023)						22.472	
		Piano 2022 (Assemblea 14.4.2022)					10.070	10.070	
Compensi da controllate e collegate		Piano 2025 (data relativa delibera)							
		Piano 2024 (data relativa delibera)							
		Piano 2023 (data relativa delibera)							
Totale			64.207	27.468			10.070	44.488	

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 31.12.2024)	% post fusione	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 18.12.2025)	%	Saldo azioni ordinarie (post annullamento Azioni proprie - Assemblea 18.12.2025)	%
Stefano Lado *	Presidente	Proprietà	2.391.457	1,780	80.000		2.471.457	1,839	2.471.457	1,880
		Intestate al coniuge	0	0,000			0	0,000	0	0,000
		Proprietà tramite Vega Finanziaria SpA *	8.067.605	6,004			8.067.605	6,004	8.067.605	6,136
Alessandro Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Graziella Bologna	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Paola Bruno	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Valentina Casella	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Agostino Gavazzi	Consigliere	Proprietà	11.590	0,009			11.590	0,009	11.590	0,009
		Intestate al coniuge	2.900	0,002			2.900	0,002	2.900	0,002
Gerolamo Gavazzi	Consigliere	Proprietà tramite Fondazione Gerolamo Gavazzi	19.400	0,014			19.400	0,014	19.400	0,015
		Intestate al coniuge	524.640	0,390			524.640	0,390	524.640	0,399
		Proprietà tramite Averla Srl	5.375.000	4,000	33.000		5.408.000	4,025	5.408.000	4,113
Tito Gavazzi	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Alessandra Maraffini	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Laura Tulli	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Folco Trabalza	Consigliere (nominato dall'Assemblea del 18 aprile 2024)		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Emiliano Barcaroli	Presidente del Collegio Sindacale		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo	Proprietà	7.040	0,005			7.040	0,005	7.040	0,005
		Intestate al coniuge	7.040	0,005			7.040	0,005	7.040	0,005
Stefania Chiaruttini	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Stefano Antonini	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Eminio Beretta	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0	0,000
Silvia Re	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0	0,000

* 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

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (al 31.12.2024)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (al 31.12.2025)
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

Nome e cognome	Ruolo
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
Folco Trabalza	Amministratore

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 2025: 10 (alcune in seduta congiunta con il Comitato Controllo Rischi, con il Comitato Sostenibilità e con il Comitato Nomine).

- 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 Mercer nell'anno 2025 è stata incaricata, 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 retributiva del Gruppo Banco Desio si applica alla società Banco di Desio e della Brianza S.p.A, capogruppo dell'omonimo gruppo bancario, con riferimento ai dipendenti, tenendo conto delle specificità dei ruoli e delle mansioni, e alla rete distributiva in linea con le specificità retributive e regolamentari applicabili a questa. Specifiche disposizioni contenute nella Politica Retributiva si applicano esclusivamente al Personale più Rilevante del Gruppo, individuato secondo i criteri stabiliti dalla normativa di riferimento. Banco Desio, in qualità di capogruppo, assicura che le remunerazioni nelle società del gruppo, con specifico riferimento alla società controllate,

siano conformi ai principi e alle regole contenuti nella Politica di remunerazione del gruppo, coerentemente con lo specifico settore di attività e il quadro normativo applicabile.

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 2025 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.

In particolare, in coerenza con il Piano Industriale Beyond26, la società 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. Infatti, già dal 2024, la società ha implementato – 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 - un Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano LTI 2024-2026), 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. Analogamente, con riferimento agli altri sistemi incentivanti, la Società persegue attivamente il percorso di progressivo rafforzamento degli obiettivi di sostenibilità o ESG nell’ambito delle schede individuali del sistema di incentivazione di breve termine, secondo le più recenti buone prassi di mercato in materia e in 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; 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;

Inoltre, la politica di remunerazione del gruppo Banco Desio prevede anche:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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);
- 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.

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

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 patrimoniale e finanziaria, i sistemi incentivanti – sia di breve che di lungo termine - si attivano 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.

Inoltre, 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 – 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.

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.

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 derivati provvedimenti 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 soggetti a *malus* e a *clawback* fatti e condotte, commissivi od omissivi, per i quali sia stato applicato un provvedimento disciplinare almeno della sospensione del rapporto per almeno un giorno ovvero fatti e condotte,

commissivi od omissivi, di analoga gravità anche se non sia stato applicato, per qualsiasi ragione, un provvedimento disciplinare o non sia previsto un provvedimento disciplinare conservativo.

In presenza di procedimenti disciplinari avviati o in caso di condotte potenzialmente illegittime ancora in fase di accertamento, la banca, in attesa delle risultanze definitive degli accertamenti o della conclusione del procedimento disciplinare, si riserva la facoltà di sospendere l'erogazione e/o i termini di maturazione della remunerazione variabile e/o delle quote differite e ciò in attesa di verificare la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle clausole di *clawback* ovvero dei criteri di *malus*.

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:

- cessazione del rapporto per mutuo consenso,
- cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, ovvero

- 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.

-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; –

La Politica retributiva è stata riesaminata e aggiornata nel 2025, seppur redatta in sostanziale continuità con quelle 2024. Alla luce di un contesto normativo di riferimento stabile rispetto all'anno passato, le modifiche apportate per

il 2025 sono state principalmente finalizzate a sostenere il raggiungimento degli obiettivi del piano strategico e a rafforzare l'attraction e la retention del personale del gruppo.

La politica di remunerazione 2025 è stata altresì integrata con un presidio ulteriore: alla data di rilevazione delle condizioni di apertura dei cancelli, a fronte del mancato raggiungimento rilevato dalla Direzione Risk Management (cd "breach") della soglia di Risk Tolerance (plafond per le leverage transactions) di almeno uno dei seguenti indicatori di RAF:

- Ambito tasso di interesse: Economic Value
- Ambito Mercato: Nozionale Portafoglio complessivo obbligazioni
- Ambito Rischi operativi: perdite operative complete/proxy Business Indicator, perdite operative netto eventi rilevanti/proxy Business Indicator
- Ambito Rischio di credito: Utilizzi per classe di rating AIRB in fascia alta/Portafoglio AIRB crediti in bonis
- Leverage Transactions: operazioni di leverage transactions (mio euro)
- Ambito Asset Quality: coverage NPL, crediti deteriorati netti/crediti netti, flusso bonis-deteriorati/crediti bonis lordi (t-1)
- Non Finanziari: rischio reputazionale, rischio riciclaggio e finanziamento al terrorismo, rischio informatico

è prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di assumere eventuali determinazioni in merito alla riduzione del bonus pool – in ottica di risk adjustment – fino alla misura massima del 20%.

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:

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, clawback) vigente al momento del riconoscimento;

I compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di malus e clawback 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.

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 clawback;
- 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 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 almeno pari 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.

Inoltre, alla data di rilevazione delle condizioni di apertura dei cancelli, a fronte del mancato raggiungimento rilevato dalla Direzione Risk Management (cd "breach") della soglia di Risk Tolerance (plafond per le leverage transactions) di almeno uno dei seguenti indicatori di RAF:

- Ambito tasso di interesse: Economic Value
- Ambito Mercato: Nozionale Portafoglio complessivo obbligazioni
- Ambito Rischi operativi: perdite operative complete/proxy Business Indicator, perdite operative netto eventi rilevanti/proxy Business Indicator
- Ambito Rischio di credito: Utilizzi per classe di rating AIRB in fascia alta/Portafoglio AIRB crediti in bonis
- Leverage Transactions: operazioni di leverage transactions (mio euro)
- Ambito Asset Quality: coverage NPL, crediti deteriorati netti/crediti netti, flusso bonis-deteriorati/crediti bonis lordi (t-1)

- Non Finanziari: rischio reputazionale, rischio riciclaggio e finanziamento al terrorismo, rischio informatico è prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di assumere eventuali determinazioni in merito alla riduzione del bonus pool – in ottica di risk adjustment – fino alla misura massima del 20%.

Oltre a ciò, per quanto concerne la determinazione dei bonus dei PPR della Capogruppo, escluse le funzioni di controllo, 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, 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 (RORAC), collegando quindi strettamente i risultati del Gruppo corretti per i rischi assunti e il bonus erogato; il sistema si 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 (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
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
---	--	--	--	--

In caso di remunerazione variabile particolarmente elevata (per il triennio 2025-2027 pari ad Euro 436.000), per i ruoli dell'“alta dirigenza” si applica il seguente schema:

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

Payout	cash	20%			5%	5%	15%	45%
	Phantom Shares effettiva mente disponi bili		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	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	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
---	--	---	--	---	---

	lordo delle impost e positiv o		lordo delle impost e positiv o		
--	---	--	---	--	--

Le quote differite, sia cash che in strumenti finanziari (Phantom Shares²⁸), 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 clawback (descritte di seguito).

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

²⁸ 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 Piano.

Oltre alle clausole di malus riportate nelle 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.

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.

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 derivati provvedimenti 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 soggetti a malus e a clawback fatti e condotte, commissivi od omissivi, per i quali sia stato applicato un provvedimento disciplinare almeno della sospensione del rapporto per almeno un giorno ovvero fatti e condotte, commissivi od omissivi, di analoga gravità anche se non sia stato applicato, per qualsiasi ragione, un provvedimento disciplinare o non sia previsto un provvedimento disciplinare conservativo.

In presenza di procedimenti disciplinari avviati o in caso di condotte potenzialmente illegittime ancora in fase di accertamento, la banca, in attesa delle risultanze definitive degli accertamenti o della conclusione del procedimento disciplinare, si riserva la facoltà di sospendere l'erogazione e/o i termini di maturazione della remunerazione variabile e/o delle quote differite e ciò in attesa di verificare la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle clausole di clawback ovvero dei criteri di malus.

Nessuna previsione qui formulata può essere interpretata come ostativa, preclusiva o in qualsiasi modo limitante i diritti e le azioni della Banca per ragioni di risarcimento o di indennizzo o di responsabilità.

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:

- d. cessazione del rapporto per mutuo consenso,
- e. cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, ovvero
- f. 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.

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 2025.

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.

Le Phantom Shares non maturano dividendi.

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 2025 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. 11 per una remunerazione fissa e variabile di seguito rappresentata

Deroga per applicazione soglia di materialità	
numero PPR per cui si è applicata la deroga	11
remunerazione fissa	€ 1.462.939
remunerazione variabile	€ 334.840

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	17	5	8	11
2		Remunerazione fissa complessiva	1.535.778	1.411.328	1.673.792	1.720.349
3		Di cui in contanti	1.535.778	1.354.934	1.575.111	1.632.010
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		56.394	98.681	88.339
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		2	7	11
10		Remunerazione variabile complessiva		491.405	473.989	469.371
11		Di cui in contanti		245.701	256.358	382.739
12		Di cui differita		98.282	87.054	34.652
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		245.704	217.631	86.632
EU-14b		Di cui differita		98.282	87.054	34.652
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)		1.535.778	1.902.733	2.147.781	2.189.720

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			1	
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			23.501	
	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				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

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	736.261	49.753	686.509			65.998	115.750	
8	In contanti	343.467		343.467					
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	392.794	49.753	343.042			65.998	115.750	
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	292.328	25.264	267.064			33.514	58.778	
14	In contanti	146.164		146.164					
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	146.164	25.264	120.900			33.514	58.778	
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	203.496	13.608	189.888			18.055	31.663	
20	In contanti	101.748		101.748					
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	101.748	13.608	88.140			18.055	31.663	
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	1.232.085	88.625	1.143.461			117.567	206.191	

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'in-vestimento	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	17	5	22		9	1	4	5		41
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	17	5	22							22
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza					3	1	4			8
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					6			5		11
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.535.778	1.902.733	3.438.511		1.950.129	347.560	1.147.306	892.505		4.337.500
6	Di cui remunerazione variabile		491.405	491.405		461.024	100.048	249.387	132.901		943.360
7	Di cui remunerazione fissa	1.535.778	1.411.328	2.947.106		1.489.105	247.512	897.919	759.604		3.394.140