



# Banco di Desio e della Brianza SpA

## **DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE “LTI 2024-2026” BASATO SULL’ASSEGNAZIONE DI PHANTOM SHARES**

**SOTTOPOSTO ALL’APPROVAZIONE DELL’ASSEMBLEA ORDINARIA  
DEGLI AZIONISTI DEL 27 APRILE 2023 IN PRIMA CONVOCAZIONE E 28 APRILE 2023 IN  
SECONDA CONVOCAZIONE**

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

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

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

**Codice Fiscale n. 01181770155**

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

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

**Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi**

**e al Fondo Nazionale di Garanzia**

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

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

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

## INDICE

Premessa .....	3
Definizioni .....	4
1 . Soggetti destinatari .....	7
2. Ragioni che motivano l'adozione del piano di incentivazione.....	8
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti .....	16
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti .....	19

## Premessa

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in coerenza (anche nella numerazione dei paragrafi) con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti, ha ad oggetto la proposta di adozione del piano di incentivazione di lungo termine di Banco di Desio e della Brianza denominato "LTI 2024-2026" (il "**Piano**"), approvata dal Consiglio di amministrazione di Banco di Desio e della Brianza del 2 marzo 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in seduta congiunta con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità in data 28 febbraio 2023.

Tale proposta di adozione del Piano è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Banca convocata per il giorno 27 aprile 2023 in prima convocazione e 28 aprile 2023 in seconda convocazione.

Pertanto il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio in data 2 marzo 2023, su proposta del Comitato del 28 febbraio 2023 e ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano medesimo.

Si precisa che il Piano "LTI 2024-2026" è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai fini dell'art. 114-bis, comma 3, TUF, nonché dell'art. 84-bis, comma 2, lett. a) e b), Regolamento Emittenti, in quanto rivolto anche agli amministratori esecutivi della Banca e ad altri dirigenti con responsabilità strategiche della Banca.

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

## Definizioni

Nel presente Documento Informativo sono usate le seguenti definizioni.

<b>“Alta Dirigenza”</b>	Indica l’Amministratore Delegato/Direttore Generale, i Responsabili delle Funzioni di Controllo e i Responsabili di Direzione delle principali funzioni di business e supporto.
<b>“Assemblea”</b>	Indica l’Assemblea ordinaria della <i>Banca</i> convocata per il giorno 27 aprile 2023 in prima convocazione e 28 aprile 2023 in seconda convocazione, chiamata a deliberare, inter alia, sulla proposta di approvazione, ai sensi dell’art. 114-bis del <i>TUF</i> e delle <i>Disposizioni di Vigilanza</i> , del <i>Piano incentivante di lungo termine LTI 2024-2026</i> , oggetto del presente Documento Informativo.
<b>“Azioni”</b>	Indica le Azioni ordinarie della <i>Banca</i> .
<b>“Banca” o “Banco Desio” “Capogruppo”</b>	Indica il BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.p.A., con sede legale in Desio (MB), via Rovagnati n. 1, iscritta alla Camera di Commercio Metropolitana di Milano, Monza e Brianza e Lodi, R.E.A. n. MB-129094, codice fiscale n. 01181770155, iscritta all’Albo delle Banche al cod. ABI n. 3440/5 e Capogruppo del Gruppo Bancario Banco di Desio e della Brianza, iscritto all’Albo dei Gruppi Bancari al n. 3440/5.
<b>“Beneficiari”</b>	Indica i soggetti beneficiari del <i>Piano</i> , individuati dal <i>Consiglio di Amministrazione</i> della <i>Banca</i> , su proposta del <i>Comitato per la Remunerazione</i> , all’interno della categoria dei <i>Destinatari</i> .
<b>“Bonus”</b>	Indica l’ammontare dell’incentivo (al lordo di ogni onere fiscale, contributivo e previdenziale) che verrà corrisposto a ciascun <i>Beneficiario</i> nell’importo, nei termini e alle condizioni di cui al <i>Piano</i> .
<b>“Borsa Italiana”</b>	Borsa Italiana S.p.A. con sede in Milano, Piazza degli Affari, n. 6.
<b>“Claw back”</b>	Indica il meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di Bonus già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del <i>Beneficiario</i> (si veda paragrafo 2.3).
<b>“Comitato per la Remunerazione” o “Comitato”</b>	Indica il Comitato costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione della Banca sulla base della Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti. È formato da 3 componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione e scelti tra gli Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.
<b>“Consiglio di Amministrazione”</b>	Indica il Consiglio di Amministrazione della Banca.
<b>“Controllate”</b>	Indica le società controllate dalla Banca che rientrano nell’ambito del Gruppo Bancario Banco di Desio ai sensi dell’art. 23 del TUB.

<b>“Data di Assegnazione”</b>	Indica la data di consegna virtuale delle Phantom Shares ai Beneficiari.
<b>“Destinatari”</b>	Indica i soggetti così definiti al paragrafo 1.2
<b>“Disposizioni di Vigilanza”</b>	Indica le <i>“Disposizioni di Vigilanza per le banche”</i> , Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche.
<b>“Documento Informativo”</b>	Indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti e in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.
<b>“Gruppo” “Gruppo Banco Desio”</b>	Indica il gruppo bancario Banco di Desio e della Brianza, iscritto all’Albo dei Gruppi Bancari al n. 3440/5.
<b>“Malus”</b>	Indica la clausola che prevede la riduzione fino all’azzeramento del Bonus al verificarsi di predeterminate condizioni (paragrafo 2.3).
<b>“MTA”</b>	Indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.
<b>“Periodo di Mantenimento”</b>	Indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle Phantom Shares e quella di pagamento delle stesse (paragrafo 2.3).
<b>“Personale Più Rilevante”</b>	Indica il personale del <i>Gruppo Banco Desio</i> la cui attività professionale può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della <i>Banca</i> , come definito all’interno delle <i>politiche di remunerazione</i> del Gruppo in conformità alle <i>Disposizioni di Vigilanza</i> .
<b>“Phantom Shares”</b>	Indica un’unità rappresentativa del valore di una azione che viene convertita in denaro mediante la corresponsione del <i>Bonus</i> , secondo il prezzo della stessa ad una determinata data. La corresponsione avverrà subordinatamente all’avveramento delle condizioni, nonché in base ai termini e con le modalità di cui al <i>Piano</i> .
<b>“Piano” “LTI 2024-2026” “Sistema Incentivante di lungo termine”, “Sistema Incentivante LTI 2024-2026”</b>	Indica il piano incentivante di lungo termine per l’anno 2024-2026 di Gruppo, finalizzato a premiare i Destinatari con un incentivo da corrispondere in denaro e in <i>Phantom Shares</i> , nel rispetto di quanto previsto dalle <i>Disposizioni di Vigilanza</i> e oggetto del presente <i>Documento Informativo</i> .
<b>“Piano Strategico 2024-2026”</b>	Indica il Piano Strategico 2024-2026 che sarà adottato e comunicato al mercato nell’esercizio in corso.

<b>“Politiche di Remunerazione 2023”</b>	Indica le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo relative all’esercizio 2023 che saranno sottoposte all’approvazione dell’ <i>Assemblea</i> ordinaria della <i>Banca</i> (nella sua qualità di società capogruppo del <i>Gruppo Banco Desio</i> ) convocata per il giorno 27 aprile 2023 in prima convocazione e 28 aprile 2023 in seconda convocazione, in ottemperanza a quanto previsto dalle <i>Disposizioni di Vigilanza</i> .
<b>“Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione”</b>	Indica la sezione I del documento redatto ai sensi dell’art 84 quater del Regolamento Emittenti e del capitolo 2, Parte I, Titolo IV delle Disposizioni di Vigilanza.
<b>“Relazione sui compensi corrisposti”</b>	Indica la sezione II del documento redatto ai sensi dell’art 84 quater del Regolamento Emittenti e del capitolo 2, Parte I, Titolo IV delle Disposizioni di Vigilanza.
<b>“Regolamento Emittenti”</b>	Indica il Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971/1999, e successive modifiche.
<b>“Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari”</b>	Indica la porzione della componente variabile della retribuzione dei <i>Destinatari</i> , riconosciuta in strumenti finanziari e, più in particolare, mediante la consegna – virtuale e gratuita – delle <i>Phantom Shares</i> .
<b>“Rorac”</b>	Risultato Netto Rettificato e Capitale Assorbito, calcolato secondo le metodologie ed i criteri sviluppati nel documento ICAAP
<b>“Scheda Obiettivi” “Scheda Individuale”</b>	Indica il documento formalizzato che riassume gli obiettivi individuali assegnati ai Beneficiari per la determinazione del Bonus.
<b>“TUB”</b>	Indica il D.Lgs. n. 385/1993, come successivamente modificato.
<b>“TUF”</b>	Indica il D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato
<b>“Vesting”</b>	Indica il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura (3 anni, dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026).

## 1 . Soggetti destinatari

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

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

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

Il Piano "LTI 2024-2026" è destinato a circa 40 ruoli manageriali del Gruppo – ivi incluso l'AD/DG - selezionati in base al livello della posizione tra il *Personale Più Rilevante* e non, compresi i Capi Area Territoriali e Wealth, e ulteriori risorse individuate tra i responsabili di aree e uffici di funzioni di *business*, organizzazione e *risk*, considerate fondamentali per le rispettive competenze al fine dell'implementazione e il successo del Piano Strategico 2024-2026, in corso di adozione nell'esercizio corrente, con facoltà di individuarne eventualmente ulteriori in ragione di cambiamenti organizzativi o in ottica di attraction e retention (i "Destinatari").

- 1.3. L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano "LTI 2024-2026" appartenenti ai seguenti gruppi: direttore generale, altri dirigenti con responsabilità strategiche e persone fisiche controllanti l'Emittente che siano dipendenti

a) *Direttore Generale dell'Emittente strumenti finanziari*

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

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

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

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

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

#### 1.4. Descrizione e indicazione numerica, per categorie, dei beneficiari individuati dal Piano “Sistema Incentivante LTI 2024-2026”

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

Alla data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione (2 marzo 2023) rientrano in tale categoria 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre all’AD/DG.

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

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

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

Non vi sono altre categorie di dipendenti o collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano LTI 2024-2026.

## 2. Ragioni che motivano l’adozione del piano di incentivazione

### 2.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione del Piano “LTI 2024-2026”

La Banca ha definito la propria *Politica di Remunerazione*, oggetto della “Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022” sottoposta all’approvazione dell’*Assemblea* degli Azionisti della Banca, adeguandone le caratteristiche in funzione degli obiettivi strategici definiti dal *Consiglio di Amministrazione* e in coerenza con la normativa in materia.

Il Piano LTI 2024-2026 è finalizzato a premiare il personale strategico di Gruppo con un incentivo da corrispondere – in allineamento con il sistema incentivante annuale – attraverso un mix di erogazione monetaria e assegnazione di strumenti finanziari (*Phantom Shares*), secondo le modalità oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di predefinite condizioni di accesso nonché di specifici obiettivi di performance, in linea con il Piano Strategico 2024-2026.

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” saranno presentati nell’ambito del sopra citato piano



strategico - e quindi verso la migliore l'implementazione e la realizzazione degli obiettivi del piano stesso;

- rafforzare lo spirito di appartenenza delle persone chiave del Gruppo e dei talenti selettivamente identificati sulla base del ruolo ricoperto e del potenziale di crescita;
- 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 che indicano, in particolare per il *management*, un periodo di valutazione della performance anche pluriennale.

### *2.1.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano "Sistema Incentivante LTI 2024-2026"*

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

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

Al fine di mantenere la competitività delle remunerazioni complessive rispetto al mercato, in un'ottica di retention delle figure chiave della *Banca*, la remunerazione variabile non potrà superare i limiti massimi all'incidenza della componente variabile su quella fissa stabiliti dalle normative vigenti (100% per il Personale Più Rilevante ad eccezione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, del Dirigente Preposto e del Responsabile della Direzione Risorse per i quali tale limite è più contenuto, ed è definito nell'ambito delle Politiche di Remunerazione 2023).

*2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano LTI 2024-2026 e informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, Regolamento Emittenti*

Il Piano LTI 2024-2026 prevede l'assegnazione di un premio individuale ai destinatari indicati al paragrafo 1 alla fine del Vesting triennale (1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2026), allineato alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, così come definiti nel Piano Strategico 2024-2026, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il Gruppo nel suo complesso.

In particolare e in conformità a quanto previsto dalle *Disposizioni di Vigilanza* e nelle *Politiche Retributive del Gruppo 2023*, il Piano prevede le seguenti variabili chiave ai fini dell'attribuzione ai *Beneficiari* (prendendo come riferimento i risultati del Gruppo nel periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2026).

**a) Condizioni di accesso**

L'attivazione del sistema LTI 2024-2026 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 2023, il sistema di incentivazione di breve termine 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 e rischio 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%);

nonché un obiettivo ESG relativo al risultato di customer satisfaction (15%) e un 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, articolato nella forma di de/moltiplicatore in un *range* da 0,8x a 1,2x, come *infra* meglio spiegato; il tutto fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di apportare le eventuali integrazioni opportune per la partecipazione al Piano dei 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".

I KPI sono verificati dalle funzioni interne competenti alla fine del Vesting, tuttavia nel corso del triennio viene effettuato un monitoraggio continuo sugli indicatori utilizzati al fine di verificare la rispondenza agli obiettivi del Piano Strategico.

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. L'incentivo bonus *target* sarà differenziato sulla base del destinatario del Piano LTI 2024-2026, il tutto nel rispetto del 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 (e, quindi, nel rispetto del limite 1:1 per i PPR non FAC; di 0,33:1 per le 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.

Come sopra anticipato, i valori target dei KPI del LTI 2024-2026 saranno definiti nel Piano Strategico 2024-2026 in corso di adozione nell'esercizio corrente 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):

Indicatore	Peso	Livello di raggiungimento	Pay-out rispetto al bonus target*	Misurazione
ROE	50%	Superiore al 120% rispetto al Piano	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	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	$\geq 50\%$ e $\leq 100\%$	Lineare
		Inferiore all'80% rispetto al Piano	0%	Cap Minimo
<b>Cost/Income</b>	20%	Superiore al 120% rispetto al Piano	130%	Cap Massimo
		Superiore al 100% e fino al 120% del target del Piano	$>100\%$ e $\leq 130\%$	Lineare
		Tra l'80% e fino al 100% del target del Piano	$\geq 50\%$ e $\leq 100\%$	Lineare
		Inferiore all'80% rispetto al Piano	0%	Cap Minimo
<b>Customer Satisfaction</b>	15%	Superiore al 120% rispetto al Piano	130%	Cap Massimo
		Superiore al 100% e fino al 120% del target del Piano	$>100\%$ e $\leq 130\%$	Lineare
		Tra l'80% e fino al 100% del target del Piano	$\geq 50\%$ e $\leq 100\%$	Lineare
		Inferiore all'80% rispetto al Piano	0%	Cap Minimo

\* *bonus target riferito a ciascun beneficiario*

Il pay-out risultante dalla scheda obiettivo sopra descritta 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:

INDICATORE ESG			
<i>Pay-out complessivo della scheda obiettivo</i>	x	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.

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

Il "Sistema incentivante LTI 2024-2026", come visto al paragrafo precedente, è subordinato a condizioni di *entry gate* e collegato al valore del bonus pool complessivo

nonché dei risultati della *Scheda Obiettivi*. Tali condizioni determinano, unitamente ai target definiti per ciascuna categoria di personale, l'importo del *Bonus*.

La quota di *Phantom Shares* che verranno attribuite ai *Beneficiari* è determinata, quindi, sulla base dell'importo del *Bonus* così definito ed in funzione di due schemi di payout, illustrati nell'ambito della “*Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione*” e definiti in coerenza con quanto previsto delle *Disposizioni di Vigilanza*. Il primo schema è applicato all'AD/DG e ad altri ruoli dell'*Alta Dirigenza*, nel caso di importi particolarmente elevati<sup>1</sup>, mentre il secondo è applicato negli altri casi.

Il primo schema di payout prevede:

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

T triennio 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 disponibi li		20%	15%	10%	10%		55%
Condizioni di <b>Malus</b> 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'operativi tà corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+3: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+4: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+5: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato Dell'operatività Corrente al lordo delle imposte positivo		

Il secondo schema di payout prevede:

<sup>1</sup> Tale importo è determinato quale l'ammontare minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca).

- un differimento del 40% del *Bonus* maturato secondo un criterio pro rata e per un periodo di 4 anni;
- una quota corrisposta in *Phantom Shares*, pari al 50% del *Bonus* sia per la quota up-front che per la componente differita.

T Triennio di performance del Bonus maturato		t + 1 (up front )	t + 2	t + 3	t + 4	t + 5	tot
<b>allocazione</b>	cash	30%			10%	10%	50 %
	Phantom Shares soggette a mantenimen to	30%	10%	10%			50 %

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

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

Entrambi gli schemi, inoltre, prevedono:

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

Il numero di *Phantom Shares* da assegnare è determinato in base al rapporto tra:

- la quota di *Bonus* da erogare in *Phantom Shares*;

- il prezzo medio dell’Azione stabilito nelle quattro settimane che precedono la data dell’*Assemblea* che approva i risultati consolidati di *Gruppo* per l’anno 2026.

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

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

Si precisa infine che circa la disciplina della franchigia, e quindi della possibilità di erogare sino a 50.000 euro l’intero importo tutto in contanti e up front, si fa rimando alla Relazione Annuale sulla Politica in materia di Remunazione per l’anno 2023.

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

Il *Piano* prevede i c.d. “meccanismi di malus” idonei, tra l’altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Con particolare riferimento a questi ultimi, la quota in *Phantom Shares* e il *Bonus* nel suo complesso possono essere ridotti, fino all’azzeramento, in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico, di standard di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la *Banca* o la clientela (così come definita dal Consiglio di Amministrazione), incluso il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare l’allineamento al rischio.

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

- violazione di codici etici o di standard di condotta, e/o regolamenti interni o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la *Banca* o la clientela;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 53, commi 4 e ss., del *TUB* o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

- violazioni delle norme del *TUF* che riguardano gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della *Banca*;
- nonché comportamenti da cui siano derivate sanzioni disciplinari (dalla sospensione dal servizio al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo);
- limitatamente all’AD/DG e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel caso in cui, a seguito del restatement del Bilancio, il superamento delle condizioni che sottendono la componente incentivante (condizioni d’accesso e/o obiettivi) non sia confermato.

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

Non applicabile.

*2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del “Sistema Incentivante LTI 2024-2026”*

Non vi sono state valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito nella predisposizione del “Sistema Incentivante LTI 2024-2026”.

*2.6. Eventuale sostegno del “Sistema Incentivante LTI 2024-2026” da parte del Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all’art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350”*

Non applicabile.

### **3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti**

*3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall’Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell’attuazione del “Sistema incentivante LTI 2024-2026”*

In data 2 marzo 2023, il *Consiglio di Amministrazione* della *Banca* ha deliberato, su proposta del *Comitato per la Remunerazione*, di sottoporre all’*Assemblea* degli Azionisti della *Banca*, convocata per il giorno 27 aprile 2023 in prima convocazione e 28 aprile 2023 in seconda convocazione, l’approvazione del “*Sistema LTI 2024-2026*”. La medesima *Assemblea* sarà chiamata ad attribuire al *Consiglio di Amministrazione*, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti per dare concreta attuazione al “*Sistema LTI 2024-2026*”. A tal fine, il *Consiglio di Amministrazione* potrà provvedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ad individuare i *Beneficiari*, procedere alle assegnazioni ai *Beneficiari*, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che



siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del “*Sistema Incentivante LTI 2024-2026*”, ivi inclusa la predisposizione del relativo regolamento, il tutto nel rispetto delle disposizioni normative applicabili, anche interne al Gruppo.

### 3.2 *Indicazione dei soggetti incaricati per l’amministrazione del “Sistema Incentivante LTI 2024-2026” e loro funzione e competenza*

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

### 3.3 *Eventuali procedure esistenti per la revisione del “Sistema Incentivante LTI 2024-2026” anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base*

Gli obiettivi sono individuati e fissati dal Consiglio di Amministrazione e i relativi target e pesi saranno mantenuti nel tempo coerenti con gli obiettivi e le strategie di lungo termine così come definiti nel Piano Strategico 2024-2026.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di approvazione del Piano Strategico 2024-2026, potrà affinare la ponderazione dei KPI individuati, adeguandola alle priorità declinate all’interno del medesimo Piano Strategico.

In caso di eventi societari straordinari occorsi durante la vigenza del “*Sistema Incentivante 2024-2026*” tali da comportare una modifica dell’assetto del *Gruppo* – a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie quali fusioni, scissioni, aumenti di capitale, ovvero altre operazioni aventi analoghi effetti sul capitale o sull’assetto del *Gruppo* - il *Consiglio di Amministrazione*, previo parere favorevole del *Comitato per la Remunerazione* ed espletamento della procedura prevista per le operazioni con parti correlate (ove applicabile), potrà valutare la possibilità di apportare al “*Sistema Incentivante 2024-2026*” le modifiche necessarie o opportune (ivi incluse le modifiche sugli obiettivi cancello – gate e KPIs) per mantenere inalterato il valore sostanziale offerto ai partecipanti il tutto nell’interesse della *Banca* e in conformità alle finalità del *Sistema Incentivante* stesso.

### 3.4 *Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l’assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il “Sistema Incentivante LTI 2024-2026”*

Il “*Sistema incentivante LTI 2024-2026*”, essendo un sistema basato su *Phantom Shares*, non prevede l’assegnazione o l’acquisto di *Azioni* da parte della *Banca*, né l’assegnazione di opzioni per l’acquisto delle stesse.

Il *Piano* consiste nell'assegnazione, a ciascuno dei *Beneficiari*, del diritto di ricevere *Phantom Shares* e il conseguente *Bonus*, secondo i termini e le modalità illustrate nel presente *Documento Informativo* (paragrafi 2.2. e 2.3).

*3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del “Sistema Incentivante LTI 2024-2026”; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati*

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

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

*3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte del Consiglio di Amministrazione a proporre l'approvazione del Piano “Sistema Incentivante LTI 2024-2026” all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione*

Su proposta del *Comitato per la Remunerazione* riunitosi, da ultimo, in data 28 febbraio 2023, il *Consiglio di Amministrazione* in data 2 marzo 2023 ha approvato la proposta di adozione del Piano “*Sistema Incentivante 2024-2026*” e ha deliberato di sottoporre il *Piano* stesso all'approvazione dell'*Assemblea* degli Azionisti convocata per il giorno 27 aprile 2023 in prima convocazione e 28 aprile 2023 in seconda convocazione.

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

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

*3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 3.6 e 3.7, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano “Sistema Incentivante 2024-2026”, se negoziati nei mercati regolamentati*

I prezzi ufficiali di mercato delle *Azioni* rilevato presso l'*MTA* in data 2 marzo 2023 (data di approvazione del *Piano* da parte del *Consiglio di Amministrazione*, successivo alla proposta del *Comitato* del 28 febbraio 2023, di cui al punto 3.6) è di euro 3,4875.

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

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

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

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

In fase di esecuzione del *Piano* verrà data informativa al Mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti. Si specifica, inoltre, che ai *Beneficiari* è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della retribuzione variabile.

## **4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti**

*4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano "Sistema Incentivante LTI 2024-2026"*

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

*4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano*

Il *Piano* "Sistema incentivante 2024-2026" è un piano pluriennale e prende quindi come riferimento i risultati di *Gruppo* conseguiti nel periodo temporale intercorrente tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026.

*4.3 Termine del Piano "Sistema Incentivante LTI 2024-2026"*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare*

*eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni*

In coerenza con le *Disposizioni di Vigilanza* e secondo quanto stabilito nella “*Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023*”, l’effettuazione di operazioni di hedging - che consentano di alterare o inficiare l’allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari - comporta la decadenza del diritto alla corresponsione del *Bonus*.

#### *4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano “Sistema incentivante LTI 2024-2026”*

Non sono previste altre cause di annullamento del Piano “*Sistema Incentivante LTI 2024-2026*” oltre a quanto già previsto nei paragrafi precedenti.

#### *4.10 Motivazioni relative all’eventuale previsione di un «riscatto», da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano “Sistema Incentivante 2024-2026”, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. cod. civ. Beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti. Effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto*

Non applicabile.

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

Non applicabile.

#### *4.12 Indicazione di valutazioni sull’onere atteso dalla Banca alla data di assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano “Sistema Incentivante LTI 2024-2026”*

L'importo determinato dal *Consiglio di Amministrazione* per il Piano "*Sistema Incentivante LTI 2024-2026*", con riferimento ad entrambe le componenti del *Bonus* (in denaro e in *Phantom Shares*), calcolato ipotizzando il raggiungimento al *target* sia dei risultati di performance di *Gruppo* che dei risultati individuali, è di Euro 2,7 milioni per ciascun esercizio incluso nel periodo di *Vesting*, pur non essendo possibile, allo stato, quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni del piano LTI 2024-2026 e alle performance conseguite.

L'onere viene distribuito lungo il periodo di performance e di maturazione del Piano LTI ossia nel periodo 2024-2032.

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

#### *4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano "Sistema Incentivante LTI 2024-2026"*

Non applicabile.

#### *Paragrafi da 4.14. a 4.23.*

Non sono applicabili in quanto il Piano "*Sistema Incentivante LTI 2024-2026*" non prevede l'attribuzione di *Azioni* o stock option.

*Per tutto quanto non riportato in questa sede, si rinvia alle Politiche di Remunerazione 2023.*

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

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

Nome e cognome o categoria	Carica	<b>QUADRO 1</b>						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<b>Sezione 1</b>						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Note: non sono presenti piani in strumenti finanziari (né stock option, né diversi dalle stock option) in corso di validità, approvati dalle precedenti delibere assembleari								



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

Nome e cognome o categoria	Carica	<b>QUADRO 1</b>						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<b>Sezione 2</b>						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del c.d.a. di proposta per l'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Non disponibile			Phantom Shares					

Note: In accordo con quanto definito al par. 1 e seguenti, la Banca identifica quali beneficiari esclusivamente i soggetti ai quali, in accordo con la valutazione ex-post delle performance, sia stato assegnato un bonus superiore ad uno specifico importo minimo definito dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Pertanto, non si rende possibile esporre ex-ante i nominativi dei soggetti che sostanzialmente avranno accesso al Piano stesso.