



Banco di Desio e della Brianza SpA

RELAZIONE ANNUALE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2022 (C.d.A. 23 marzo 2023)

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 2023 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	17
2.1 Società Capogruppo	17
2.2 Società Controllata	26
3. Processo di identificazione del “Personale Più Rilevante”	26
4. La politica di remunerazione e incentivazione 2023	28
4.1 I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	28
4.2 Le Politiche di Remunerazione per il personale più rilevante	30
4.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo	30
4.2.2 Membri del Collegio Sindacale della Capogruppo e delle controllate	31
4.2.3 Membri del Consiglio di Amministrazione delle Controllate	32
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	32
4.2.5 La retribuzione variabile dell’Amministratore Delegato	35
4.2.6 La retribuzione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del restante Personale Più Rilevante	43
4.3 Le Politiche di Remunerazione per il restante personale	52
4.3.1 Struttura della remunerazione del restante personale	52
4.3.2 La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo	54
4.4 Malus e Claw back	62
5. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali	63
SEZIONE II	67
1. Introduzione	67
2. Principali eventi nell’anno 2022	68
3. Processo di Governance 2022	69
4. Attuazione della politica di remunerazione e incentivazione 2022	70
4.1 Remunerazione degli Organi di supervisione strategica, gestione e di controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	70
4.2 Attuazione del piano di incentivazione per il Personale più Rilevante del Gruppo Banco Desio anno 2022	75
4.3 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l’anno 2022	78
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	79

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.....	81
TABELLA 2: Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	92
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.....	93
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	95
TABELLA 1 - Partecipazioni in Banco Desio dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del Direttore Generale.....	97
TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilita' strategica	99
Table EU REM.....	100

Introduzione: riferimenti normativi, cambiamenti introdotti nella politica 2023 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:

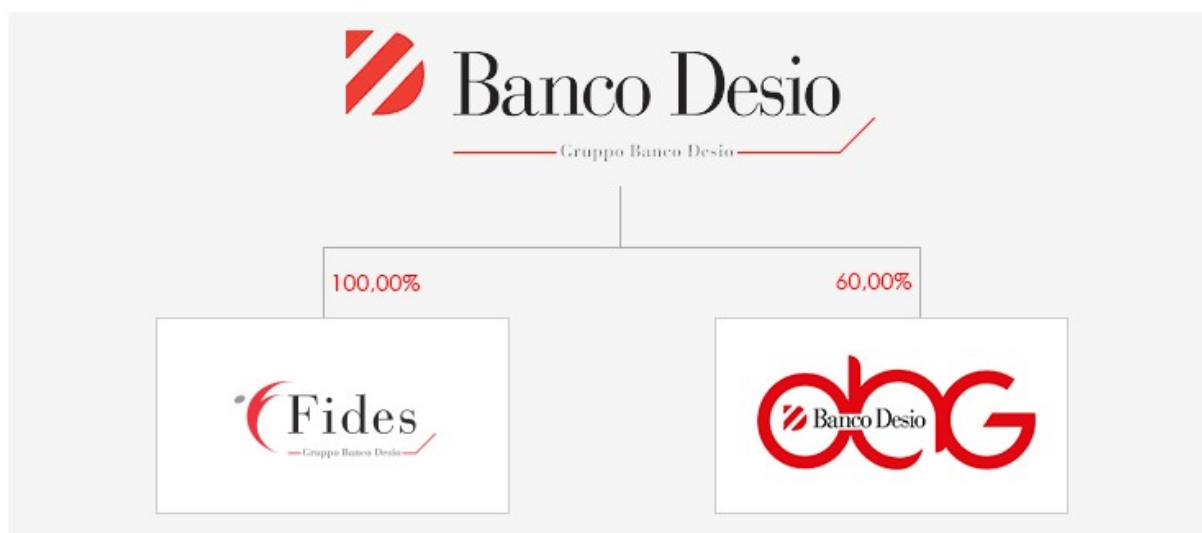
- dal Codice di corporate governance delle società quotate che prevede l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori, dei componenti dell'organo di controllo e del top management;
- dalle disposizioni rivenienti dal recepimento delle direttive MiFID volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi di investimento e la gestione dei potenziali conflitti di interesse (comunicazione congiunta Banca d'Italia - Consob 29 gennaio 2014 *“Attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)”*),
- dalle disposizioni di Banca d'Italia relative alla commercializzazione dei prodotti e servizi bancari (aggiornamento pubblicato dalla Banca d'Italia il 19 marzo 2019),
- dalla comunicazione Consob del 19 giugno 2014 in materia di informazione da fornire al pubblico su indennità e benefici riconosciuti ad Amministratori esecutivi e Direttori Generali,
- dagli Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione (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 - cosiddetta CRD IV);

- dagli Orientamenti EBA in materia di politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio;
- dal Regolamento Delegato della Commissione Europea n.923/2021 relativo agli standard tecnici per l'identificazione del personale più rilevante;
- dal Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile;
- dal Regolamento delegato UE n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio in tema di informativa al pubblico - cosiddetto CRR;
- dalla Direttiva 2017/828 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 sulla promozione ad un impegno a lungo termine degli Azionisti.

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.

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.

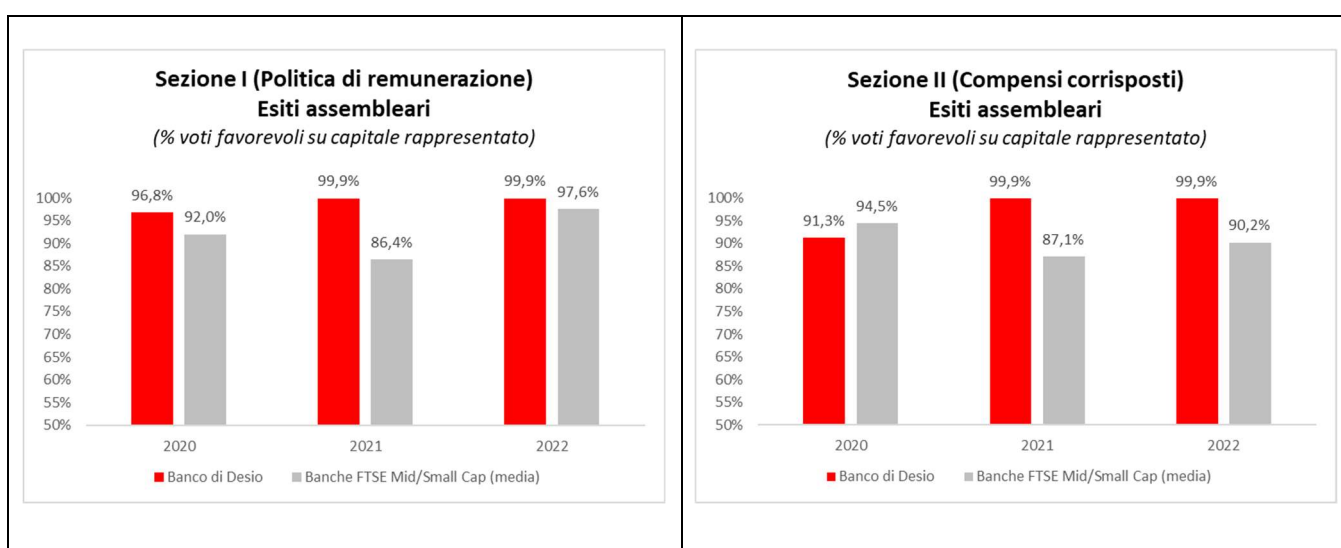


¹ le banche di minori dimensioni sono quelle il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari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

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 2023.

Essa è stata sottoposta a 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 14 aprile 2022 ha approvato la Politica di remunerazione del Gruppo (sezione I) con il 99,9 % dei voti favorevoli delle azioni rappresentate in Assemblea, dato invariato rispetto al 2021 e ben al di sopra del risultato medio delle banche quotate Small Cap e Mid Cap .



La politica di remunerazione 2023 conferma dunque la linea di indirizzo già adottata dal Gruppo che prevede che i sistemi di remunerazione deliberati siano, nell'interesse di tutti gli stakeholders e nel rispetto delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, allineati con la strategia e gli obiettivi aziendali inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengano conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG), sostenibili nel lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da

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

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 2023 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.

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

- introduzione – in linea con le best practice in materia e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana che indicano, in particolare per il management, un periodo di valutazione della performance anche pluriennale - di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano LTI 2024-2026), assegnato anche in phantom shares, destinato a ruoli manageriali del Gruppo, selezionati in base al livello della posizione tra il personale più rilevante e non, nonché ulteriori risorse individuate tra i responsabili di aree e uffici, considerate fondamentali per le rispettive competenze al fine dell'implementazione e del successo del Piano Strategico 2024-2026, 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; il Piano LTI 2024-2026, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del 27 aprile 2023, entrerà in vigore nel prossimo esercizio (2024);
- 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 un'unica soglia di materialità (c.d. franchigia) di Euro 50.000, per tutto il personale del Gruppo, in coerenza coi limiti disciplinati dalle Disposizioni di Vigilanza

(i.e. fino ad un massimo di Euro 50.000 purchè non sia superato un terzo della remunerazione complessiva) ;

- Rafforzamento degli obiettivi ESG nell'ambito delle schede individuali del sistema di incentivazione di breve termine, anche in relazione a quanto previsto dall'E(sg) Masterplan che vede impegnato il Gruppo in un piano d'azione che si sviluppa fino al 2025;
- In coerenza con la responsabilità sociale che caratterizza la strategia di lungo termine del Gruppo, esplicitazione degli obiettivi ESG perseguiti, con particolare riferimento (i) al raggiungimento degli obiettivi ESG previsti nel Piano di sostenibilità 2023 con riferimento alle operazioni dirette (cd. Impatti diretti) e (ii) alla realizzazione delle attività previste dal Masterplan E(sg) per l'integrazione dei fattori di sostenibilità nel sistema decisionale della Banca e del Gruppo.

Di seguito gli elementi della politica di remunerazione 2023 in continuità con quella del 2022:

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

3. Struttura del documento

Il presente documento è strutturato in due sezioni:

- Sezione I Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'anno 2023
- Sezione II Relazione sui compensi corrisposti nell'anno 2022.

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 2022, è suddivisa in due parti. Nella prima parte si fornisce una rappresentazione chiara e dettagliata dei compensi corrisposti nel 2022, con un focus particolare sui componenti gli organi di amministrazione e controllo, sull'Amministratore Delegato e sui Dirigenti con Responsabilità Strategica, dando evidenza della conformità con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 14 aprile 2022 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 2022³.

³ 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, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 il 17 dicembre 2020 ha approvato il Piano Industriale (“Piano”) di Gruppo per il triennio 2021-2023.

L'ambizione per il triennio 2021-2023, sostenuta dagli ottimi risultati dell'anno 2022, è riaffermare ulteriormente la configurazione del Gruppo Banco Desio quale Gruppo indipendente in grado di competere con le migliori banche di media dimensione per solidità patrimoniale, resilienza economica e qualità dei servizi offerti alla clientela.

I drivers evolutivi di tale Piano restano ad oggi pienamente validi e allineati alla strategia che il Banco sta perseguendo, anche se, come già rilevato a fine 2021 e confermato nell'anno 2022, le positive performances conseguite hanno determinato l'anticipato raggiungimento dei principali target definiti in sede di Piano.

L'ambizione del Gruppo Banco Desio...

- Essere un Gruppo che può competere alla pari con le **migliori banche di medie dimensioni**
- Preservare i fattori distintivi e caratteristici di **stabilità**, presenza sul **territorio** e **relazione** con la clientela
- Far leva su un **modello distributivo e operativo agile, snello e digitale**
- Servire al meglio i clienti con un **modello omnichannel** e con **customer journey digitali**
- Rinnovare il **modello tecnologico** per renderlo il propellente della trasformazione
- Crescere su **segmenti ad alti margini oggi sotto penetrati**
- Creazione di valore nel pieno rispetto della **Corporate and Social Responsibility**

...declinata sui 3 segmenti core e aree geografiche storiche

- Wealth Management**
Diventare il **punto di riferimento** nella gestione del risparmio per la propria clientela storica, sfruttando **indipendenza della fabbrica**, nuove **competenze**, nuovi **servizi e tool**
- Consumer Banking**
Servire i clienti in modalità lean ed efficiente, al **minor cost-to-serve** possibile, coniugando **relazione e digitale** e spingendo su **prodotti ad alta marginalità** sotto penetrati (es. bancassicurazione)
- Imprese**
Far leva su vicinanza al territorio politica creditizia orientata alla clientela più meritevole, con focus su ottimale **allocazione** degli **impieghi**, **spinta ambiziosa** su servizi specialistici (es. factoring) e **massimizzazione del RARORAC migliorando RWA density**
- Aree storiche**
Incrementare il **focus commerciale** sulle **aree storiche** (in particolare Nord Italia), in quanto a maggior **valore attuale e potenziale** per il Gruppo Banco Desio

La politica di remunerazione per il 2023 è predisposta:

- quanto al Sistema Incentivante di breve termine (STI), in coerenza con le linee guida strategiche del vigente Piano Industriale D-23, nonché con gli obiettivi quantitativi selezionati a budget;

- quanto al Sistema Incentivante di lungo termine (LTI 2024-2026), con una visione prospettica rispetto al Piano Strategico 2024-2026 che verrà definito e adottato nel corso del presente esercizio;
- 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:
 - le “Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)”, approvate dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. il 27 febbraio 2018;
 - i target definiti nel “Piano di sostenibilità 2023” approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. il 22 novembre 2022;
 - i deliverable previsti dall’“E(sg) Masterplan” per l’integrazione dei fattori di sostenibilità nel sistema decisionale della Banca e del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. il 26 gennaio 2023 (tra cui, per esempio, anche la definizione di target riferiti alle attività di business, cd. impatti indiretti).

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

Con riferimento ai sistemi di incentivazione, il Gruppo ha intrapreso un percorso di sviluppo nel medio-lungo periodo che prevede una progressiva declinazione sempre più quantitativa delle metriche di valutazione delle dimensioni ESG, secondo un approccio modulare per i diversi ruoli e responsabilità, con un progressivo generalizzato coinvolgimento della platea dei collaboratori che all’interno dell’organizzazione del Gruppo possono condizionare i comportamenti e 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 l'anno 2023 si sono ulteriormente rafforzati gli obiettivi ESG, associati ai sistemi di incentivazione, sia con riferimento al sistema di breve che al sistema di lungo termine (LTI) che entrerà in vigore nel prossimo esercizio subordinatamente all'approvazione da parte dell'assemblea del 27 aprile 2023, anche in relazione a quanto previsto dall'E(sg) Masterplan che vede impegnato il Gruppo in un piano d'azione che si sviluppa fino al 2025 indirizzato al progressivo perseguimento di tre fondamentali obiettivi:

- 1) supportare la comunità del territorio nella transizione verso un'economia circolare e a basse emissioni di carbonio;
- 2) assicurare la progressiva conformità delle prassi di gestione dei rischi climatico-ambientali - rispetto alle aspettative definite dalle autorità di vigilanza nazionali ed europea;
- 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 di breve-medio periodo da attuare nel corso del 2023 si fa rimando alla specifica informativa contenuta nel Bilancio di sostenibilità 2022 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 che afferiscono al rafforzamento della squadra manageriale, all'attivazione di percorsi inclusivi per sostenere diversità di genere e di età, all'implementazione del progetto di customer satisfaction interna.

Inoltre, il Gruppo ha già avviato nel 2022 una serie di presidi a tutela della neutralità di genere e intende proseguire in tale direzione nel corso dell'anno 2023 e in un'ottica di medio-lungo periodo (i dettagli di tale processo sono più approfonditamente descritti nel paragrafo seguente).

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

- il benessere dei dipendenti in termini di welfare aziendale;
- il benessere dei dipendenti in termini di coesione e collaborazione all'interno degli uffici;

la tutela della diversità e pari opportunità, ulteriormente ripresa e particolarmente valorizzata nell'ambito dell'LTI di nuova introduzione che, subordinatamente

all'approvazione da parte dell'Assemblea del 27 aprile 2023, entrerà in vigore a partire dal prossimo esercizio.

La politica di remunerazione 2023 è stata formulata tenendo in considerazione tali aspetti.

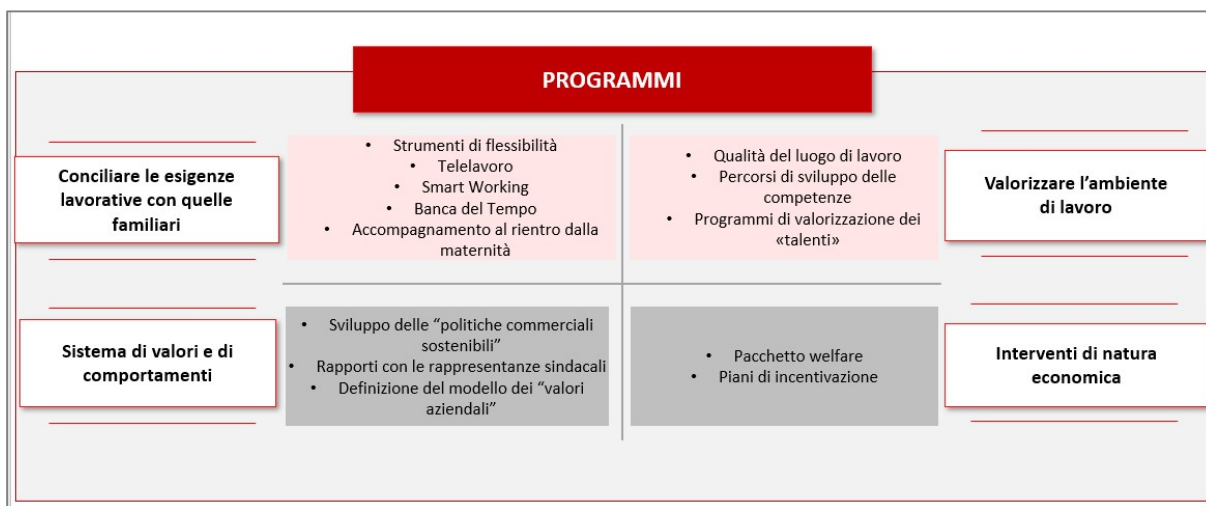
In particolare, oltre ai citati temi di tutela delle diversità e pari opportunità, nel 2023 verranno mantenute le iniziative già avviate nel 2021 e proseguite nel 2022 volte a migliorare la comunicazione tra gli uffici della Banca, tra cui un'ulteriore indagine di internal customer satisfaction.

Infine, in relazione al benessere dei dipendenti in termini di welfare aziendale si prevede l'arricchimento dei servizi offerti nel pacchetto aziendale con proposte che valorizzino non solo aspetti a contenuto monetario (si pensi al valore incrementato della copertura prevista dal piano sanitario), ma anche altri, a contenuto non monetario, in coerenza con le diverse progettualità aziendali.

Inoltre, il Gruppo, con l'apporto delle Organizzazioni Sindacali, si è attivato per il perseguimento di efficaci soluzioni di *work-life balance*; a tal fine, a dicembre 2022 sono stati confermati anche per il 2023 – con la sottoscrizione di specifiche intese con le OO.SS. - gli istituti già introdotti e positivamente sperimentati nel 2022 dello *smart working* non emergenziale, della Banca del Tempo e dello *smart learning*, integrati da specifiche previsioni a vantaggio dei genitori e, in particolare, in favore dei lavoratori padri.

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

Nel contesto della gestione e sviluppo delle risorse questa strategia si traduce in un insieme di programmi ed iniziative individuati per il 2023, di cui le politiche di remunerazione e incentivazione rappresentano un importante elemento, come di seguito rappresentato e per il dettaglio dei quali si rinvia al Bilancio di Sostenibilità 2023 pubblicato nella pagina internet del Gruppo.



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 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, tra cui anche il processo retributivo.

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

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

In tale ambito la banca nel corso del 2022 ha attivato un percorso volto a:

- misurare, con una metodologia esterna, il «gender pay gap» e l'«equity pay gap» in linea con i requisiti regolamentari

- avviare il monitoraggio nel continuo, attivando, se del caso, le opportune azioni correttive. A tale proposito si segnala che, anche sulla base dei dati emersi dal monitoraggio in oggetto, nel corso della seconda metà del 2022, in occasione del processo annuale di salary review, sono stati effettuati appositi interventi in tal senso, portati all'attenzione del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione.

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 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.

Anche il Piano LTI – che, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del 27 aprile 2023, entrerà in vigore a partire dal prossimo esercizio - ha ulteriormente valorizzato tra gli obiettivi ESG uno specifico indicatore proiettato alla tutela della parità di genere.

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

Si rinvia al Bilancio di Sostenibilità, presente su sito della Banca all'indirizzo: <https://www.bancodesio.it/it/content/bilancio-di-sostenibilita> per i dettagli relativi al gender pay gap, ai progetti implementati e ai risultati raggiunti in tema di Diversity & Inclusion.

2. Modello di Governance

2.1 Società Capogruppo

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

Assemblea ordinaria della Capogruppo

Oltre a stabilire i compensi degli Amministratori e dei Sindaci in conformità allo Statuto, approva la “Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo Banco Desio”, eventuali 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 Sostenibilità, il Collegio Sindacale, il Presidente, il Vice Presidente (ove nominato), l’Amministratore Delegato/Direttore Generale nonché alcune funzioni operative e le funzioni di controllo interno come di seguito illustrato. Nei casi previsti, inoltre, le relative delibere sono prese coerentemente con la Procedura contenuta nel Regolamento interno per le operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati.

Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

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

- la “Relazione annuale sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo Banco Desio” ed eventuali aggiornamenti e revisioni delle politiche di remunerazione;
- eventuali 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 923/2021, incluse le eventuali esclusioni;

- gli obiettivi economico-patrimoniali e di rischio che costituiscono il riferimento per il sistema incentivante delle società del Gruppo ed i Target Bonus per il “personale più rilevante” espressi in termini percentuali della retribuzione fissa;
- le schede di valutazione relative al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al “personale più rilevante” appartenente al Comitato di Direzione della Capogruppo, dando mandato all’Amministratore Delegato/Direttore Generale per la definizione delle schede del restante PPR;
- il superamento dei cancelli di gruppo e determina ex-post l’ammontare dei bonus per il personale più rilevante della Capogruppo.

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

Delibera 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.

Delibera 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 e Sostenibilità per quanto di competenza.

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

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

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

La società 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 politica delle remunerazioni di riferimento;
- informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali (in linea con le previsioni informative previste da Consob⁴).

Il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

Ferme restando le competenze del Comitato per la Remunerazione, interviene nel processo di aggiornamento e revisione delle politiche di remunerazione del Gruppo verificando la coerenza con il RAF degli incentivi sottesi al sistema premiante ed è coinvolto nel riesame periodico circa la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.

Il Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è un 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 rapporto⁵, in conformità alle politiche in materia di remunerazione adottate dal Banco;

⁴ 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.

⁵ Comunicazione Consob n. DCG/DSR/0051400 sulle raccomandazioni in materia di indennità e/o altri benefici riconosciuti ad Amministratori Esecutivi e Direttori Generali (19 giugno 2014).

- 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;
- 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; i pareri e le proposte relative alle remunerazioni delle funzioni di controllo interno e del Dirigente Preposto vengono formulati avvalendosi delle informazioni eventualmente fornite dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle suddette politiche per la remunerazione, avvalendosi a tale riguardo delle informazioni eventualmente fornite dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione (di norma non previsti per i Consiglieri "non esecutivi"⁶);
- 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.

Sono inclusi anche eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni.

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

- esprime proposte o pareri sui compensi del Personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione vengono definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in raccordo con l'Amministratore Delegato/Direttore Generale nel proprio ruolo di coordinamento e con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio per le decisioni relative alle politiche di remunerazione;
- collabora con gli altri Comitati e in particolare con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità per gli aspetti connessi alle politiche di rischio;
- 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;

⁶ Circ. 285 - 7° aggiornamento - Parte Prima IV.2.20 – sez III par. 3.

- 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;
- supporta, anche con il coinvolgimento al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità il Consiglio di Amministrazione nel riesame periodico circa la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta al Consiglio e all'Assemblea.

Per svolgere in modo efficace i propri compiti, il Comitato deve avere 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 per la Remunerazione, nonché del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale, laddove previsto).

Responsabili della Direzione Banca Commerciale

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

Provvedono alla divulgazione presso la rete distributiva del sistema premiante.

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

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

Direzione Wealth Management

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

Provvede alla divulgazione presso la rete distributiva del sistema premiante.

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

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

Direzione Risorse

Definisce e governa il processo di formulazione delle proposte concernenti le politiche di remunerazione per le diverse società del Gruppo e ne gestisce e garantisce la corretta attuazione. Cura gli aggiornamenti e la revisione delle politiche di remunerazione⁷. Coordina il processo di definizione e gestione del sistema di remunerazione e incentivazione e, in tale ambito, contribuisce - di concerto con le Direzioni delle singole Società - alla definizione del sistema premiante per il restante personale (rete di vendita e sede).

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

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.

⁷ Per quanto attiene ai consulenti finanziari, recependo la politica definita dalla funzione dedicata.

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 come “outsourcer” della Controllata.

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

Ufficio Compliance

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

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 come “outsourcer” della Controllata.

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

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

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

Area Bilancio e Sostenibilità

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

2.2 Società Controllata

Assemblea ordinaria della Controllata

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 della Controllata

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

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

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

3. Processo di identificazione del “Personale Più Rilevante”

Il processo di identificazione del “personale più rilevante” è stato svolto in base al combinato disposto delle disposizioni europee e nazionali in materia (Regolamento delegato (UE) n. 923 del 25 marzo 2021, nonché 37° aggiornamento del 25 novembre 2021 della Circolare 285/2013

della Banca d'Italia), che ancora una volta prevedono una combinazione di criteri qualitativi e quantitativi per l'individuazione del personale più rilevante

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

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

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

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

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

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

Il processo per l'anno 2023 ha condotto all'identificazione di 31 persone, di cui 21 destinatari di sistema incentivante (tra i quali uno ¹presso la controllata Fides).

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

1. Apicale: Amministratori, AD/DG di Capogruppo
2. Risk Taker appartenenti alle principali linee di business
3. Risk Taker appartenenti alle funzioni aziendali di controllo
4. altri Risk Taker: restante Personale più Rilevante.

Di seguito il perimetro del Personale più rilevante identificato per l'anno 2023.

PERSONALE PIU' RILEVANTE	N. SOGGETTI	CON REMUNERAZIONE VARIABILE
Apicali (Amministratori, AD/DG di Capogruppo)	11	1
Risk Taker appartenenti alle principali linee di business	6	6
Appartenenti alle Funzioni di Controllo	5	5
Restanti Risk Taker	9	9
TOTALE	31	21

Rispetto al perimetro 2022, sono intervenute alcune variazioni collegate, alle modifiche nominative dovute a movimenti del personale in entrata e in uscita dal Gruppo ed, alla modifica della Struttura organizzativa.

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

4. La politica di remunerazione e incentivazione 2023

4.1 I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

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

- incentivazione e mantenimento nel Gruppo di soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, in particolare, di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale;
- allineamento dei sistemi retributivi agli obiettivi ed ai valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG), alle strategie di lungo periodo, ed alle politiche di prudente gestione del rischio delle società appartenenti al Gruppo;
- 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;

- in continuità con lo scorso anno, la politica di remunerazione per il 2023 è predisposta in coerenza con le priorità definite dal Piano Strategico 2021-23 e con una visione prospettica rispetto al Piano Strategico 2024-2026 che verrà definito e adottato nel corso del presente esercizio 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, in coerenza con:
- le “Linee di indirizzo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR)”, approvate dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. il 27 febbraio 2018;
- i target definiti nel “Piano di sostenibilità 2023” approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. il 22 novembre 2022;
- i deliverable previsti dall’“E(sg) Masterplan” per l’integrazione dei fattori di sostenibilità nel sistema decisionale della Banca e del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. il 26 gennaio 2023 (tra cui, per esempio, anche la definizione di target riferiti alle attività di business, cd. impatti indiretti).

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. La funzione aziendale Internal Audit conduce verifiche a campione su eventuali conti interni di custodia e amministrazione del personale più rilevante. Coerentemente con le previsioni confermate dal 37° agg.to della circolare 285, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, Banco Desio richiede al personale più rilevante di comunicare eventuali investimenti finanziari effettuati che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento della prudente gestione del rischio, al fine di tenerne conto nella declinazione dei meccanismi di allineamento al rischio dei sistemi di incentivazione, oltre all’esistenza o all’accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

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

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

4.2 Le Politiche di Remunerazione per il personale più rilevante

4.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

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

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

L'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2020 ha stabilito in 1.000.000 euro il compenso lordo annuo spettante all'intero Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, esclusi il Presidente, il Vice Presidente (ove nominato) e l'Amministratore Delegato e 300 euro di gettoni di presenza. Il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza del 23 aprile 2020, 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 e Sostenibilità (25.000 euro al Presidente);
- 15.000 euro a ciascun membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati (20.000 euro al Presidente);
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato Nomine e del Comitato per la Remunerazione (15.000 euro al Presidente);
- 235.000 euro residuo non assegnato.

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

- 600.000 euro al Presidente
- 350.000 euro all'Amministratore Delegato.

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

Per gli Amministratori non Esecutivi non sono previsti compensi variabili.

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

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

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

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica porterà a termine il suo mandato con l'Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 aprile 2023, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022. Le linee guida di Politica sulla Remunerazione 2023 saranno pertanto applicate dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale, tra l'altro, competerà la determinazione dei compensi per le cariche assegnate agli Amministratori nonché dei compensi per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie.

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.

4.2.2 Membri del Collegio Sindacale della Capogruppo e delle controllate

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 2020-2022 per il Collegio Sindacale della Capogruppo sono:

- 100.000 euro al Presidente del Collegio Sindacale;
- 80.000 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 e delle società controllate non sono previsti compensi variabili.

Si segnala che il Collegio Sindacale attualmente in carica porterà a termine il suo mandato insieme al Consiglio di Amministrazione con l'Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 aprile 2023, con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022

4.2.3 Membri del Consiglio di Amministrazione 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 i Consigli di Amministrazione, non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione, a meno di situazioni specifiche e per importi contenuti, in ogni caso non ammessi per la carica da 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 del 9 febbraio u.s. ha altresì identificato, ai sensi delle disposizioni della circolare 285, un sotto insieme di PPR appartenente all'Alta Dirigenza, destinatari di speciali disposizioni in caso di remunerazioni variabili 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 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; la concessione dell'auto aziendale è prevista per i profili più elevati del management.

Retribuzione variabile

- La remunerazione variabile è costituita da due elementi: il *Premio Aziendale* previsto da CCNL legato all'andamento economico della Società e destinato all'intera popolazione aziendale e da 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 Dirigenza⁸), 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, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del 27 aprile 2023, il Gruppo prevede di affiancare al sistema incentivante annuale un ulteriore sistema incentivante triennale di lungo periodo, basato su un periodo di performance 2024-2026, con durata allineata al Piano Strategico 2024-2026 che sarà adottato nel corso del presente esercizio. Il Piano LTI 2024-2026 avrà la finalità primaria di collegare una quota significativa della remunerazione dei beneficiari al conseguimento di performance economico-finanziarie sostenibili nel tempo, allineate alle nuove sfide del piano strategico che il Gruppo prevede di adottare nel corso di quest'anno e coerenti con l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti, permettendo inoltre di rafforzare la retention e il commitment del management verso la realizzazione degli obiettivi strategici aziendali. La correlazione di parte della remunerazione dei manager alle performance da conseguire nel triennio 2024-2026 rafforza, infatti, l'allineamento con gli interessi degli azionisti e contestualmente consente di conformarsi alle best practice in materia e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana che indicano, in particolare per il management, un periodo di valutazione della performance anche pluriennale.
- Nel caso di assunzione di nuovo personale non appartenente al Gruppo e limitatamente al primo anno di impiego, possono essere previsti c.d. *entry bonus*, al fine di rendere maggiormente attrattiva la proposta della società, nel rispetto dei termini e condizioni previsti dalla normativa vigente; se riconosciuti in fase di assunzione non vengono considerati ai fini della definizione dell'ammontare massimo di remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa.
- Possono inoltre essere previsti, in caso di passaggio infragruppo, su delibera dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo, riconoscimenti *Una tantum* o di carattere eccezionale (es. in occasione di cambio ruolo) opportunamente motivati, erogati previa verifica dell'avveramento delle condizioni di accesso e con le modalità di erogazione proprie del sistema di remunerazione variabile.

La remunerazione variabile non potrà superare i limiti massimi all'incidenza della componente variabile su quella fissa stabiliti dalle normative vigenti (100% per i risk taker e un terzo per le funzioni di controllo)⁹, dacchè la Banca ha deciso di non avvalersi della possibilità, prevista

⁸ I PPR rientranti nella c.d. "alta dirigenza" sono stati identificati dal Consiglio di Amministrazione del 9 febbraio 2023

⁹ Per la Direzione Risorse, al fine di rispettare l'indicazione regolamentare ad un approccio prudente, è stato stabilito un limite del 60%.

dalla normativa di riferimento, di richiedere all'Assemblea l'incremento del limite della remunerazione variabile su quella fissa.

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 Assorbito¹⁰ (RORAC), collegando quindi strettamente i risultati del Gruppo corretti per i rischi assunti e il bonus erogato;
- prevede una scheda obiettivi che bilancia gli obiettivi di creazione del valore e gestione del rischio e gli obiettivi collegati alle azioni di piano e alla creazione di valore sostenibile per i diversi stakeholders;
- prevede la seguente struttura di payout per importi non superiori alla cd. remunerazione variabile “particolarmente elevata” (si veda per il dettaglio il par. 4.2.6 “remunerazione variabile particolarmente elevata per il personale dell'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.

¹⁰ Il “capitale assorbito” è calcolato secondo le metodologie ed i criteri sviluppati nel documento ICAAP.

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 2023 sono i seguenti:

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

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

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

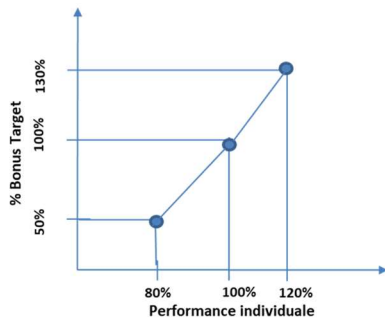
Come anticipato, la scheda obiettivi prevede indicatori collegati alla creazione del valore e gestione del rischio ed anche obiettivi collegati alle azioni di piano e alla creazione di valore sostenibile per i diversi stakeholders.

Gli obiettivi per valutare la performance dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per l'anno 2023 sono i seguenti:

Amministratore Delegato e Direttore Generale

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

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 bonus target massimo definito per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2023, è 100% della remunerazione fissa, a conferma dell'approccio prudentiale 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 2023, basato sull'assegnazione di Phantom Shares” che la Società sottopone all'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023.

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

Sistema incentivante di lungo termine

Come sopra anticipato, a partire dall'esercizio 2024 e subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del 27 aprile 2023, il Gruppo prevede di introdurre una componente incentivante triennale di lungo periodo LTI 2024-2026, destinata, *inter alia*, anche all'Amministratore Delegato oltre che ad altri soggetti appartenenti al personale più rilevante e non, e 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, 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*; il numero complessivo dei destinatari del Piano LTI 2024-2026 è attualmente di circa 40 risorse, tra cui rientra l'Amministratore Delegato/Direttore Generale stesso. La finalità del piano LTI 2024-2026 è quella 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 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 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 2023, il sistema di incentivazione annuale prevede indicatori patrimoniali (CET 1, TCR), di liquidità (LCR, NSFR) e reddituali (risultato rettificato dell’operatività corrente al lordo delle imposte, Rorac).

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

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

nonchè un obiettivo ESG 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 che saranno utilizzati per il sistema di incentivazione di breve, prevedendo indicatori diversi ovvero misurati su un arco temporale differente; tale verifica sarà effettuata con riferimento ai piani di breve termine 2024, 2025 e 2026 di futura adozione nei prossimi esercizi.

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

Per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, l'incentivo bonus target sarà quantificato fino al 50% della Remunerazione Fissa su base annua, comunque non oltre il limite massimo della remunerazione variabile complessiva erogabile nel periodo di riferimento, anche ai sensi della normativa applicabile in rapporto alla Remunerazione Fissa su base annua, tenendo conto anche di quanto percepito nel periodo di performance a titolo di incentivazione di breve termine. 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	$\geq 100\%$ e $\neq 130\%$	Lineare
		Tra l'80% e fino al 100% del target del Piano	$\geq 50\%$ 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	$\geq 100\%$ e $=130\%$	Lineare
		Tra l'80% e fino al 100% del target del Piano	$\geq 50\%$ e $<100\%$	Lineare
		Inferiore all'80% rispetto al Piano	0%	Cap Minimo
Cost/Income	20%	Superiore al 120% rispetto al Piano	130%	Cap Massimo
		Superiore al 100% e fino al 120% del target del Piano	$\geq 100\%$ e $=130\%$	Lineare
		Tra l'80% e fino al 100% del target del Piano	$\geq 50\%$ e $<100\%$	Lineare
		Inferiore all'80% rispetto al Piano	0%	Cap Minimo
Customer Satisfaction	15%	Superiore al 120% rispetto al Piano	130%	Cap Massimo
		Superiore al 100% e fino al 120% del target del Piano	$\geq 100\%$ e $=130\%$	Lineare
		Tra l'80% e fino al 100% del target del Piano	$\geq 50\%$ e $<100\%$	Lineare
		Inferiore all'80% rispetto al Piano	0%	Cap Minimo

Il pay-out risultante dalla scheda obiettivo sopra descritta sarà poi moltiplicato per un fattore determinato sulla base del raggiungimento dell'ulteriore KPI 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			
Pay-out complessivo della scheda obiettivo	x	Raggiungimento Livello	Fattore
		Decremento / nessun incremento %	0,8
		Incremento % fino al target previsto	1
		Incremento % oltre il target previsto	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 le modalità conformi alle disposizioni in materia. Tutte le quote corrisposte in

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

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

Il Piano Long Term Incentive sarà sottoposto all'approvazione dell'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 che la Società sottopone all'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023.

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 Strategiche¹¹ 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;

¹¹ 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.

- 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 (si veda paragrafo 4.2.5).

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

Per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo (e assimilati: Dirigente Preposto e Responsabile 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 controllo¹², 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:

¹² 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.

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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere/proposta del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, ha approvato i target di RORAC di gruppo ai fini della definizione del bonus pool per l'anno 2023.

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

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

Verifica del rispetto dei limiti e del raggiungimento degli obiettivi individuali

Il Gruppo fissa ex-ante i target individuali e i limiti all'incidenza della parte variabile sul fisso per le diverse categorie di beneficiari.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹³ si precisa che le incidenze massime del sistema di incentivazione individuale sono comprese tra il 100% e il 33% (in caso di responsabili delle funzioni aziendali di controllo e Dirigente Preposto).

¹³ Si veda nota 12

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 una scheda obiettivi comprensiva di obiettivi individuali quali-quantitativi.

Come già anticipato per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, 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.

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

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

In particolare, l'attribuzione degli obiettivi viene orientata, sotto il profilo degli obiettivi quantitativi, alla crescita dei ricavi, al contenimento del costo del rischio per l'anno 2023 e alla riduzione dei costi operativi.

Sotto il profilo della definizione degli **obiettivi qualitativi ed ESG**, questi sono individuati, nell'ambito della *mission* e delle attività svolte da ciascuna area, con particolare riferimento alle iniziative di Piano tra cui il rafforzamento della squadra manageriale e gli obiettivi di pertinenza nell'ambito del Masterplan ESG.

Calcolo e pagamento del Bonus

Traguardati gli obiettivi cancellati 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, valutate 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 Sostenibilità e secondo il rispetto delle procedure per le Operazioni con Parti Correlate.

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

Le relative decisioni vengono assunte:

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

Per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e per il PPR presso le Controllate, l'erogazione delle quote segue lo schema definito per l'Amministratore Delegato, 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 2023, basato sull'assegnazione di Phantom Shares” che la Società sottopone all'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023.

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 del piano. A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano LTI 2024-2026 le eventuali integrazioni opportune per la partecipazione al Piano 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*”.

L'incentivo bonus target previsto per tali destinatari è fino al 40% della Retribuzione Fissa su base annua, 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 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. 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 sarà sottoposto all'approvazione dell'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 che la Società sottopone all'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023.

Clausole di malus e claw back

Oltre alle clausole di malus sopra riportate (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 disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico, altri standard di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o la clientela (così come definita dal Consiglio di Amministrazione), incluso il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare l'allineamento al rischio.

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

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

superamento delle condizioni che sottendono la componente incentivante (condizioni d'accesso e/o obiettivi) non sia confermato.

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

Sono inoltre previste ipotesi di good e bad leavers, 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 PPR 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 elevata¹⁴, per l’Amministratore Delegato/Direttore Generale e per il resto del personale più rilevante appartenente all’Alta Dirigenza la struttura di payout – anche relativamente alla componente di lungo termine - prevede:

- un differimento del 60% del bonus per un periodo di 5 anni
- una componente in Phantom Shares, pari al 50% del bonus, per la quota up front, e al 55% del bonus per la componente differita
- il periodo di mantenimento pari ad 1 anno per la quota assegnata in Phantom Shares.

Conseguentemente, si seguirà lo schema di seguito indicato:

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%

¹⁴ Importo pari a Euro 435.000 (i.e. 25% della remunerazione complessiva media degli High earners italiani, come risultante dal Rapporto EBA 2021)

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 e -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+3: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+4: - Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo	Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+5: -- Patrimoniale -Liquidità -Risultato Consolidato Rettificato Dell'operatività Corrente al lordo delle imposte positivo
--	--	---	--	--	--

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

corso di adozione nell'esercizio corrente, potranno essere individuate come beneficiarie del sistema di incentivazione a lungo termine LTI 2024-2026 sopra descritto, subordinatamente all'approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea del 27 aprile 2023.

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

- **Retribuzione annua fissa:** commisurata all'inquadramento professionale ed all'effettiva esperienza, anzianità e competenza del dipendente, costantemente monitorata e verificata rispetto al contesto di mercato, tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione.
 - È inoltre prevista la possibilità di assegnare indennità connesse a posizioni specifiche e funzionalmente collegate al ruolo ricoperto, riconducibili alla componente fissa della remunerazione.
 - A completamento dell'offerta retributiva, sulla base di una politica generale definita a livello di Azienda, ai dipendenti è offerto un pacchetto di benefici aggiuntivi (*benefit*), quali, a titolo esemplificativo, un piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione e coperture sanitarie, oltre alla concessione di particolari condizioni di favore per quanto attiene i servizi forniti dal Banco.
- **Retribuzione variabile:** costituita dal *Premio Aziendale* previsto da CCNL legata all'andamento economico della Società e da una *Componente d'Incentivazione Monetaria* (par. 4.3.2), che premia le "performance" annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed 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.

Tra gli specifici riconoscimenti "una tantum o di carattere eccezionale", per l'anno 2023 l'Azienda ha definito di prevedere - in relazione all'operazione straordinaria di acquisizione di

Filiali dal Gruppo Bper - dedicate premialità in favore di risorse rientranti nel perimetro del c.d. “Restante Personale” per la retention delle masse presenti sulle filiali di maggiori dimensioni. Nello specifico ci si riferisce a n. 23 filiali (su n. 48) e a n. 54 Risorse; in particolare a n. 8 Private Bankers, n. 23 Gestori Affluent e n. 23 Responsabili di Filiale.

La finalità del riconoscimento è trattenere la maggior parte delle masse, prevedendo specifici premi di retention, considerando le masse (raccolta diretta e indiretta) dei Clienti inserite nei portafogli individuali di filiale al 20/02/2023.

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

L’ammontare della Componente di Incentivazione Monetaria è contenuta ampiamente al di sotto del rapporto variabile/fisso nel limite 1:1, fatta salva l’eventuale definizione di patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all’ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica, prevedendo in tal caso la possibilità di superare tale limite, ferma restando l’incidenza massima descritta nel paragrafo 5. “Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali”.

4.3.2 La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo

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

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

- rispetta gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca. La componente variabile della remunerazione del personale di rete non prevede, infatti, la percezione di incentivi che possano pregiudicare l'offerta di prodotti e servizi nel rispetto dell'interesse del cliente ovvero che antepongano gli interessi del Gruppo a quelli della clientela;
- è basato su una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, assegnati attraverso un processo esplicitato e condiviso;
- tiene in considerazione, per quanto riguarda il restante personale della Capogruppo, la performance annuale del Gruppo attraverso un meccanismo che collega l'ammontare del massimale di spesa a livelli target dell'Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte, fissato anno per anno dal Consiglio di Amministrazione;
- per il personale delle Controllate, il massimale di spesa viene determinato per ciascuna società, nel rispetto delle linee guida tracciate per il Gruppo, in relazione a livelli target dell'Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte. Tale meccanismo comporta l'azzeramento del bonus pool in caso di risultati insoddisfacenti ed in ogni caso in presenza di risultati negativi;
- vincola l'erogazione dei premi alla presenza di due condizioni d'accesso (c.d. obiettivi "cancello") che riflettono il livello di risorse patrimoniali e di liquidità del Gruppo al fine di rendere sostenibile il sistema di incentivazione monetaria rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo. In particolare, tali obiettivi "cancello" ricalcano quelli sopra previsti per il Personale Più Rilevante.

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

4.3.2.1 Personale di Sede Banca del Gruppo

Il Personale di Sede è costituito dal personale direttivo ed impiegatizio degli uffici della Direzione Centrale ad esclusione del "personale più rilevante". Per il Personale di Sede la determinazione dei premi è collegata al raggiungimento di obiettivi generali e/o di funzione e finalizzata al riconoscimento delle prestazioni individuali. Nell'ambito del massimale di spesa stabilito per il sistema incentivante per il restante personale (bonus pool) è definito annualmente un massimale di spesa a disposizione delle Direzioni, delle Aree e degli Uffici centrali, per l'erogazione dei riconoscimenti per il personale delle singole strutture. La suddivisione di tale massimale viene determinata in funzione di molteplici fattori correlati al conseguimento di risultati individuali e di squadra ed al raggiungimento di particolari obiettivi assegnati nel corso dell'anno che costituiscono il fondamento per la formulazione delle proposte a cura di ogni Responsabile di Ufficio/Area/Direzione a favore dei propri collaboratori. Un elemento di

valutazione della remunerazione variabile del personale addetto ai reclami è costituito da indicatori che tengano conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

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

Anche per il middle management è previsto un sistema incentivante con caratteristiche coerenti con il sistema previsto per il Personale più rilevante, introdotto nel 2021 per i Responsabili di Area ed esteso dal 2022 fino ai Responsabili di Ufficio. L'estensione della platea è volta a perseguire con sempre maggiore incisività gli obiettivi di Piano ed a focalizzare al massimo gli sforzi, ad ogni livello, per un consapevole e mirato percorso di coinvolgimento ed empowerment delle singole risorse coinvolte dall'MBO (*i.e. management by objectives*).

4.3.2.2 Personale di Rete

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 assicurative dei rispettivi Responsabili, al fine di evitare pratiche commerciali scorrette, non sono mai collegati all'offerta di specifici prodotti ovvero di polizze che condizionino l'ottenimento del finanziamento e includono obiettivi correlati alla fidelizzazione e soddisfazione dei clienti. Prevedono apposite cautele, 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 presenza di reclami da clientela valutati nell'ambito del processo disciplinare.

Il personale di rete è costituito dalle seguenti figure professionali:

- Responsabili di Area;
- Responsabili Imprese di Area;
- Specialisti Retail di Area;

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

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

	Personale di Rete	Consulenti finanziari	Riporti gerarchici**
BDB	1339	55	9

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

** Riporti gerarchici: soggetti a cui i “Soggetti rilevanti” rispondono in via gerarchica

Responsabili di Area – Responsabili Imprese di Area – Specialisti Retail di Area

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne ed un adeguato livello di qualità del credito, il sistema premiante per i Responsabili di Area, per i Responsabili Imprese di Area e per gli Specialisti Retail di Area, prevede l’assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance dell’Area sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati tra i quali l’obiettivo di Conto Economico e lo sviluppo delle relazioni commerciali hanno particolare rilievo in aggiunta al livello di soddisfazione dei clienti. 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 tra i quali l’obbiettivo di Conto Economico e lo sviluppo delle relazioni commerciali hanno

particolare rilievo in aggiunta al livello di soddisfazione dei clienti. 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 tra i quali l'obiettivo di Conto Economico ha particolare rilievo. 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, atteso il dovuto rispetto delle normative interne ed esterne. Per il segmento specifico è altresì considerato l'adeguato svolgimento del ruolo, con ciò intendendosi la valutazione tecnico-specialistica, la capacità organizzativa e l'esito delle verifiche di customer satisfaction. In aggiunta, possono essere previste specifiche forme di incentivazione legate ad attività di *retention* della clientela del segmento di appartenenza.

Gestori Personal

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

Gestori Affluent

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

Gestori Small Business

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne, un adeguato livello di qualità del credito ed il raggiungimento di un obiettivo minimo di sviluppo commerciale, 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 relativo allo specifico segmento di business. 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 del mantenimento delle abilitazioni funzionali a ricoprire il ruolo (IVASS – ESMA) e aderenza con il sistema di valutazione delle prestazioni e che spetta ai Responsabili di Filiale proporre per i propri collaboratori.

4.3.2.3 Consulenti Finanziari

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

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

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

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

4.3.2.4 Personale di Fides Spa

Il sistema di incentivazione variabile del restante personale di Fides Spa prevede una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi generali e finalizzata al riconoscimento delle prestazioni individuali. Nell'ambito del massimale di spesa

stabilito per il sistema incentivante per il restante personale (bonus pool) la maturazione dei premi per le singole risorse è determinata in funzione di una pluralità di fattori correlati al conseguimento di risultati individuali e di squadra ed al raggiungimento di particolari obiettivi assegnati nel corso dell'anno.

4.3.2.5 Agenti in attività finanziaria

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

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

La componente non ricorrente è sostanzialmente riferita a remunerazione con valenza incentivante, condizionata al raggiungimento di oggettivi volumi di fatturato. L'erogazione di questa seconda componente avviene nell'ambito di uno specifico bonus pool che si attiva in presenza di un risultato economico positivo della controllata Fides Spa e rimane, peraltro, subordinato al rispetto degli obiettivi cancelli di liquidità annualmente fissati per tutti i sistemi incentivanti e alla verifica dell'adeguatezza patrimoniale del Gruppo. Tenuto conto della disponibilità del bonus pool per gli Agenti in presenza di adeguata redditività della controllata, il livello di adeguatezza patrimoniale del Gruppo viene identificato nel requisito minimo regolamentare CET1 ratio del Gruppo $>7,35\%$ o il requisito regolamentare applicabile ad esito del procedimento SREP avviato a gennaio 2023.

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

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

4.4 Malus e Claw back

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

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

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

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

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

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

- a. cessazione del rapporto per mutuo consenso,

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

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

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

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

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

A) Per il Personale più rilevante:

- il limite al compenso è stabilito in 2 annualità di remunerazione fissa. Per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato, l'eventuale definizione di un compenso per la cessazione del rapporto di lavoro nei limiti sopra citati, è da intendersi ad integrazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e sostitutiva 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 ultimo anno di remunerazione fissa:
 - è computata nel rapporto var/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 eccede l'eventuale indennità di mancato preavviso, verrà corrisposto con le modalità previste per la remunerazione variabile del personale Risk Taker (differimento, correlazione all'andamento del titolo azionario, *malus*, *claw back*) vigente al momento del riconoscimento;
- i compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw back* previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento della componente immediata oppure della componente differita, di comportamenti posti in essere dai dipendenti, amministratori o collaboratori beneficiari dei medesimi in costanza del rapporto di lavoro, in violazione di norme o regolamenti interni od esterni, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata "significativa", di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti e di colpa grave, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di dati afferenti i Gate o condizioni di vesting che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

B) Per il restante personale:

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

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

- l'importo complessivo erogato ad una singola risorsa non può in ogni caso eccedere il limite di 1,5 milioni di euro, il relativo ammontare è soggetto a *claw back*;
- gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro sono inclusi nel calcolo dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa dell'ultimo anno di rapporto di lavoro o di permanenza della carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale definiti con la seguente formula:
 - 2 mensilità della retribuzione globale annua (remunerazione annua lorda dell'ultimo anno con l'aggiunta della media degli importi riconosciuti a titolo di componente di incentivazione monetaria negli ultimi due anni) moltiplicato per il numero di anni di anzianità. Tale importo è in ogni caso contenuto nell'ambito dell'importo massimo definito dall'Assemblea (1,5 Ml/euro);
- con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Banca si riserva di definire, volta per volta, in permanenza di rapporto di lavoro oppure in vista o in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, patti di non concorrenza (c.d. "PNC") che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica. Ai sensi della normativa vigente, solo la quota parte del PNC che eccede 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.

Si segnala che ad oggi, né per l’Amministratore Delegato/Direttore Generale, né per il restante Personale più rilevante sono previste indennità aggiuntive a quanto previsto dal contratto di lavoro o dal codice civile in caso di dimissioni o cessazione del rapporto. 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 2022 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 2022 è suddivisa in due parti.

La prima parte fornisce una rappresentazione chiara e dettagliata dei compensi corrisposti nel 2022, con un focus particolare sui compensi degli organi di amministrazione e controllo, dell'Amministratore Delegato e sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dando evidenza della conformità con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 14 aprile 2022 e della modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati di lungo termine della società.

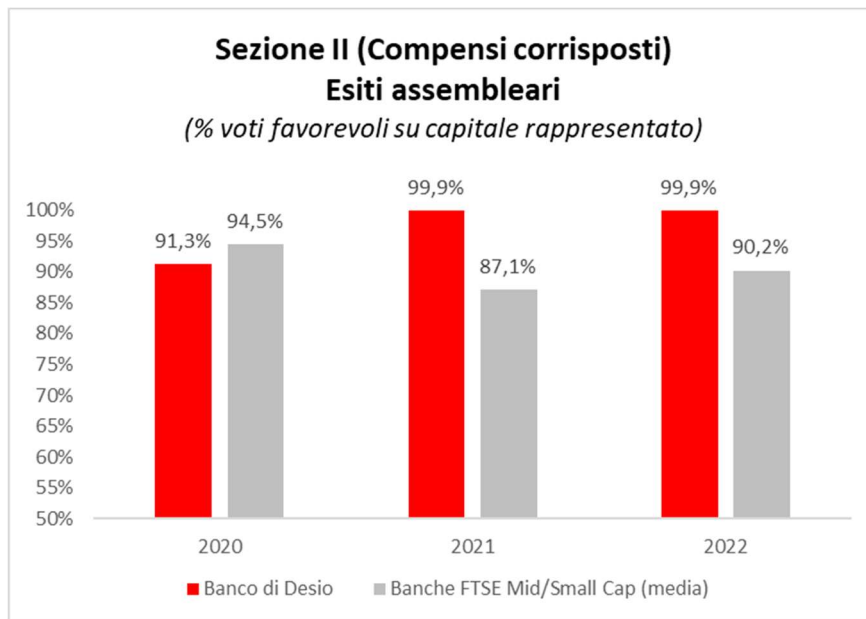
Nella seconda parte è esposta la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, secondo gli schemi tabellari previsti dal Regolamento Emittenti. In particolare, l'informativa è fornita:

- 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 2022¹⁵.

L'Assemblea del 14 aprile 2022 ha approvato, la Politica di remunerazione del Gruppo (sezione II) con il 100 % dei voti favorevoli delle azioni rappresentate in Assemblea

¹⁵ Cfr.nota 2



Tenuto conto degli esiti positivi del voto, si è mantenuta la struttura della Sezione II proposta negli ultimi due anni, che prevede, tenuto anche conto delle 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 2022

Nel corso del 2022, nonostante un contesto di mercato particolarmente volatile e non prevedibile al momento della approvazione del budget, si è comunque deciso di non procedere ad una revisione degli obiettivi assegnati confidando nella resilienza della struttura commerciale ed organizzativa della Banca.

Il secondo anno di Piano Industriale ha confermato difatti il trend positivo del 2021 superando, nella maggior parte dei casi, i targets economici il cui raggiungimento era previsto solo nel 2023. Gli obiettivi prefissati per l'anno sono stati pertanto ampiamente raggiunti, con particolare riferimento al miglioramento del Cost/income, dei requisiti patrimoniali e dell'asset quality. Nel corso del 2022 sono inoltre state poste le basi per la finalizzazione di due importanti

operazioni straordinarie (Lanternina ed Acquario) che genereranno un importante impatto economico e finanziario positivo già a partire dai primi mesi del 2023

I target di Piano sono confluiti anche nelle schede obiettivo individuali, che hanno confermato la struttura da ultimo delineata ed articolata in due macro sezioni, una di carattere quantitativo (incentrata su aspetti economico-finanziari nonché di Creazione del Valore e Gestione del Rischio) ed una di carattere qualitativo, correlata a specifiche iniziative per il conseguimento delle direttrici strategiche. In coerenza con la responsabilità sociale che caratterizza la strategia di lungo termine del Gruppo, sono stati previsti all'interno delle schede gli obiettivi ESG perseguiti, con particolare riferimento a politiche di gestione inclusive, internal customer satisfaction e lancio di prodotti green.

3. Processo di Governance 2022

Per quanto riguarda il processo di Governance, il Comitato per la Remunerazione nel 2022 si è riunito in complessive 10 occasioni (incluse alcune riunioni congiunte con il Comitato Nomine o con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità durante le quali sono stati prevalentemente trattati i temi connessi all'attuazione e all'adeguamento delle politiche di remunerazione per l'anno 2022.

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

- verifiche inerenti l'attivazione del sistema incentivante ai fini del progetto di bilancio dell'esercizio 2021 , nonché la proposta, sottoposta all'Assemblea del 14 aprile 2022, del Piano di compensi in strumenti finanziari relativo al "Sistema Incentivante 2022 basato sull'assegnazione di Phantom Share";
- proposta della Relazione sulla Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti;
- proposte relative ad alcune posizioni della Capogruppo e della controllata Fides;;
- proposta relativa al sistema premiante 2022 e aggiornamento Bonus Pool 2022;
- analisi di benchmark sulle remunerazioni fisse e variabili;
- "Gender Pay Gap";
- definizione e implementazione del Sistema Incentivante a Lungo Termine

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 Responsabile della 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 2022 ha dato esito positivo.

4. Attuazione della politica di remunerazione e incentivazione 2022

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 23 aprile 2020, oltre al Consigliere Gerolamo Gavazzi nominato nella seduta del 4 ottobre 2021 in sostituzione del defunto Egidio Gavazzi, rimarranno in carica sino alla data della prossima Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2022.

Detti organi al 31 dicembre 2022 risultano composti come segue.

Amministratore	Carica	Cariche ricoperte nei Comitati				
		Comitato Esecutivo	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Comitato per le Nomine	Comitato per la Remunerazione	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati
Stefano Lado	Presidente			X		

Alessandro Maria Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	X				
Agostino Gavazzi	Amministratore	(P) X				
Gerolamo* Gavazzi	Amministratore	X				
Tito Gavazzi**	Amministratore		X			
Graziella Bologna	Amministratore	X				
Cristina Finocchi Mahne*	Amministratore (indipendente)		(P) X	X		
Valentina Maria Carla Casella	Amministratore (indipendente)				(P)X	X
Ulrico Dragoni	Amministratore (indipendente)				X	X
Giulia Pusterla	Amministratore (indipendente)		X			(P)X
Laura Tulli*	Amministratore (indipendente)			(P) X	X	

Sindaco	Carica
Emiliano Barcaroli	Presidente
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo
Stefania Chiaruttini	Sindaco Effettivo
Stefano Antonini	Sindaco Supplente
Silvia Re	Sindaco Supplente
Massimo Celli	Sindaco Supplente

* Ai sensi del Codice di Corporate Governance, in linea con gli Orientamenti dell'EBA sul governo societario delle banche, tra i quali è stato previsto che entro gennaio 2022 il Presidente del Comitato Rischi non possa essere anche Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica o di altri comitati, a far data dal 31 gennaio 2022, il Banco Desio ha risolto la coincidenza di carica tra il Presidente del Comitato Rischi e il Presidente del Comitato Nomine come segue: Cristina Finocchi Mahne ha comunicato al Comitato Nomine, il 14 dicembre 2021, la propria scelta di rinunciare alla carica di Presidente dello stesso a decorrere dalla riunione del 24 gennaio 2022. Ad esito di quanto sopra, con parere favorevole del Comitato Nomine e con l'approvazione del CdA, la presidenza del Comitato Nomine è stata mantenuta da Cristina Finocchi Mahne fino al 30 gennaio 2022, dopodiché - previa formalizzazione dell'incarico nella riunione del 24 gennaio 2022 - tale presidenza è stata assunta da Laura Tulli.

L'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2020 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 23 aprile 2020, 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 e Sostenibilità (25.000 euro al Presidente);
- 15.000 euro a ciascun membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati (20.000 euro al Presidente);
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato Nomine e del Comitato per la Remunerazione (15.000 euro al Presidente);
- 235.000 euro residuo non assegnato

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

- 600.000 euro al Presidente;
- 350.000 euro all'Amministratore Delegato.

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 2020-2022 per il Collegio sindacale della Capogruppo sono:

- 100.000 euro al Presidente del Collegio Sindacale;
- 80.000 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 per le Nomine, sono stati pari ad euro 600.000 onnicomprensivo e a 5.400 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 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 Cristina Finocchi Mahne, Valentina Maria Carla Casella, Ulrico Dragoni, Giulia Pusterla e Laura Tulli percepiscono il compenso fisso per la carica di Amministratori, un ulteriore compenso per la partecipazione ai Comitati, nonché la corresponsione di gettoni di presenza, così come previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo. Per il dettaglio si rimanda alla Parte 2 della presente Sezione (Tabelle analitiche dei compensi corrisposti).

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

Amministratore Delegato e Direttore Generale Capogruppo

Il signor Alessandro Maria Decio ha percepito una retribuzione lorda pari ad Euro 350.000 ed un compenso di Euro 355.400 come Amministratore Delegato (di cui Euro 5.400 per gettoni presenza). Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati come Direttore Generale è stato pari a Euro 21.968.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo lo stesso ha maturato nell'esercizio 2022, un compenso variabile di Euro 420.664. I dettagli del sistema di incentivazione variabile sono riportati nel paragrafo 4.2.

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

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche Capogruppo

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

- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili;

- il responsabile della Direzione Pianificazione, Finanza e Controllo;
- il responsabile della Direzione Internal Audit.

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

Il valore del pacchetto di benefici non monetari è stato pari ad Euro 47.899.

Con riferimento al piano di incentivazione 2022 per il management del Gruppo, gli stessi hanno maturato nell'esercizio 2022, un compenso variabile di Euro 123.538.

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 2022

In uno scenario macroeconomico migliore di quanto stimato in fase di definizione del Piano, il Banco ha saputo raggiungere e superare gli obiettivi di Piano industriale, addirittura con anticipo rispetto alle previsioni ipotizzate. Tali iniziative hanno portato alla chiusura dell'esercizio 2022, con risultati molto positivi.

Conseguentemente, la verifica dei dati consuntivi espressi dal Gruppo nell'esercizio 2022 ha evidenziato il raggiungimento degli obiettivi "cancellato" 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	7,85%	raggiunto
	TCR	11,60%	raggiunto
LIQUIDITA' (Gruppo Bancario)	LCR – requisito di copertura della liquidità	115%	raggiunto
	NSFR – Liquidità strutturale	110%	raggiunto
REDDITIVITA' (Gruppo Bancario)	Risultato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte	Risultato \geq 75% valore di budget	raggiunto

Il sistema incentivante 2022 prevedeva che l'importo del bonus pool complessivo variasse in coerenza con i risultati della redditività corretta per il rischio (RORAC).

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

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

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

La scheda individuale 2022 prevedeva la presenza di indicatori legati:

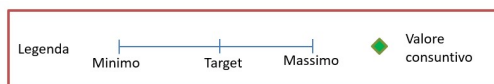
- all'area di “Creazione di valore e gestione del rischio”, con un peso del 60%
- all'area di “Attivazione direttrici Piano Strategico ed implementazione iniziative”, con un peso del 40%.

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 2022 consuntivo

Area Strategica di Performance	Peso Area	Obiettivo - 2022	KPI (*)	Peso KPI	Livello raggiunto
Creazione di valore e gestione del rischio	60%	Redditività	Utile netto	20%	
		Revenue Development	Margine di intermediazione	10%	
		Gestione del Rischio	Rettifiche su crediti nel rispetto delle policy creditizie e dei coverage previsti dal RAF + Fondo rischi e Oneri	20%	
		Efficienza costi	Costi operativi (ASA + HR)	10%	
Attivazione direttrici Piano Strategico ed implementazione iniziative	40%	Iniziative strategiche	Realizzazione « milestone » di Piano: - Revisione processi - Strategia digitale - Crescita commissionale	10%	
			Valutazioni di opzioni funzionali ad una strategia di crescita esterna	10%	
		Rafforzamento della squadra manageriale al fine di favorire il raggiungimento target di piano	Azioni tese alla valorizzazione del profilo ESG, con particolare riferimento a: - Attivazione di percorsi inclusivi per sostenere diversità di genere ed età - Implementazione del progetto di internal customer satisfaction in ottica di miglioramento delle strutture della Banca - Lancio nuovi prodotti green - Predisposizione Reporting Direzionale su tematiche ESG	10%	
			Rafforzamento squadra manageriale al fine di conseguire i risultati previsti in sede di predisposizione del budget	10%	



La performance complessiva individuale, definita sulla base della scheda obiettivi, è pari al 113,46% con un risultato per interpolazione lineare pari al 120%.

L'ammontare del bonus deliberato per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stato di Euro 420.664 pari a circa il 58% della remunerazione fissa annua.

Il bonus verrà erogato secondo il modello di pagamento previsto dalle politiche di remunerazione e incentivazione 2022 per le remunerazioni variabili particolarmente elevate (i.e. pari o superiori ad Euro 435.000) e cioè secondo lo schema seguente:

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

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

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

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 2022 che prevedeva meccanismi di Obiettivi “cancello” e di determinazione del *bonus pool* analoghi a quelli provisti per l’Amministratore Delegato e illustrati nel paragrafo precedente.

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

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

Per quanto riguarda le componenti differite dei sistemi incentivanti degli anni precedenti, il Consiglio del 9 febbraio 2023 ha verificato che si sono attuate le condizioni previste dal sistema incentivante per l’erogazione della seconda quota differita del bonus maturato nell’esercizio 2020 e per la prima quota differita del bonus maturato nell’esercizio 2021.

La determinazione degli importi da erogare sarà effettuata, secondo quanto previsto dal sistema incentivante del Personale più rilevante, sulla base del raffronto tra il prezzo medio del titolo ordinario Banco Desio nei 30 giorni precedenti la data di approvazione del Bilancio Consolidato da parte dell’Assemblea dei Soci ed il prezzo medio del titolo ordinario Banco Desio nei 30 giorni precedenti l’esercizio t+1, con un corridoio del +/- 20%.

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

Politiche di severance per l’anno 2022

Nel corso del 2022 non è stato sottoscritto con il personale più rilevante nessun accordo per la cessazione anticipata della carica.

4.3 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l’anno 2022

Con riferimento all’esercizio 2022, 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 2022 e, in generale, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa e dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea.

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

Di seguito si riportano le informazioni relative al confronto tra:

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

TABELLA 1

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

Nominativo	Carica	Remunerazione Totale				Variazione 2022-2021	Note
		2019	2020	2021	2022		
STEFANO LADO	Presidente	€ 664.500	€ 623.489	€ 606.600	€ 605.400	0%	
AGOSTINO GAVAZZI	Consigliere	€ 124.500	€ 117.914	€ 116.600	€ 115.100	-1%	
GEROLAMO GAVAZZI	Consigliere	-	-	€ 23.745	€ 95.400	302%	inizio carica ultimo trimestre 2021
CRISTINA FINOCCHI MAHNE	Consigliere	€ 99.500	€ 96.344	€ 96.000	€ 90.511	-6%	
VALENTINA CASELLA	Consigliere	€ 72.095	€ 87.915	€ 86.600	€ 85.400	-1%	
TITO GAVAZZI	Consigliere	€ 114.500	€ 113.378	€ 97.641	€ 95.400	-2%	l'importo comprende quanto erogato per la carica di Consigliere, rivestita in Fides.
GRAZIELLA BOLOGNA	Consigliere	€ 141.612	€ 97.914	€ 96.600	€ 95.100	-2%	
LAURA TULLI	Consigliere	-	€ 51.496	€ 76.300	€ 79.989	5%	
ULRICO DRAGONI	Consigliere	-	€ 53.439	€ 81.300	€ 80.100	-1%	
GIULIA PUSTERLA	Consigliere	-	€ 64.967	€ 96.300	€ 95.400	-1%	
ALESSANDRO DECIO	Amministratore Delegato/Direttore Generale	-	€ 668.261	€ 1.142.270	€ 1.148.031	1%	
Totale CdA e funzione di gestione		€ 1.216.707	€ 1.975.117	€ 2.519.956	€ 2.585.831	28%	
EMILIANO BARCAROLI	Presidente Collegio Sindacale	-	€ 75.738	€ 110.000	€ 110.000	45%	
RODOLFO ANGHILERI	Sindaco	€ 105.000	€ 105.000	€ 105.000	€ 110.000	0%	l'importo comprende quanto erogato per la carica di Sindaco, rivestita in Fides.
STEFANIA CHIARUTTINI	Sindaco	-	€ 61.967	€ 90.000	€ 90.000	45%	
Totale Collegio Sindacale		€ 105.000	€ 242.705	€ 305.000	€ 310.000	26%	
TOTALE COMPLESSIVO		€ 1.321.707	€ 2.217.822	€ 2.824.956	€ 2.895.831	27%	

TABELLA 2

Risultati della società

Indicatore	Dato consuntivo			Variazione 2021-2022	Eventuali commenti
	2020	2021*	2022		
Margine di intermediazione	395.241	440.644	456.120	4%	
Risultato corrente al lordo delle imposte	31.544	60.447	109.894	82%	
CET1	1.029.760	1.127.365	1.132.850	0%	
LCR (media I, II, III e IV trim)	1,984	2,118	1,712	-19%	

* riesposto in funzione della riclassifica di Bilancio 2022 in coerenza con la vendita del ramo d'azienda acquiring

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

	Remunerazione Annuale Lorda Media				Variazione 2021-2022	Eventuali commenti
	2019	2020	2021	2022		
Rem. Annuale lorda media	51.039,87	52.293,01	53.008,50	54.143,74	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, 23 marzo 2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Avv. Stefano LADO)

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Lado	<i>Presidente</i>	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			595.400	10.000					605.400		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note			Di cui: - 540.000 euro come compenso per la carica di Presidente - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 5.400 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 10.000 euro come compenso del Comitato Nomine (CN)							
(III) Totale			595.400	10.000						605.400		

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	<i>Consigliere</i>	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				52.550	62.550				115.100		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 2.550 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 60.000 euro come compenso Presidente del Comitato Esecutivo (CE) - 2.550 euro come gettoni di presenza						
(III) Totale				52.550	62.550					115.100		

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	<i>Consigliere</i>	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				52.700	42.700				95.400		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 2700 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 40.000 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE) - 2.700 euro come gettoni di presenza						
(III) Totale				52.700	42.700					95.400		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
C.Finocchi Mahne'	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.100	35.411				90.511		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 5.100 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 25.000 euro come compenso Presidente del Comitato Controlli Rischi e Sostenibilità - 10.411 euro come compenso componente del Comitato Nomine (Presidente CN fino al 30.1.2022)						
	(III) Totale				55.100	35.411				90.511		

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	<i>Consigliere</i>	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.400	30.000					85.400		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 5.400 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 15.000 euro come compenso Presidente del Comitato Remunerazione (CR) - 15.000 euro come compenso del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC)							
(III) Totale				55.400	30.000					85.400			

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	<i>Consigliere</i>	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.400	20.000				75.400		
	(II) Compensi da controllate e collegate				20.000					20.000		
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 5.400 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 e Sostenibilità (CCRS)						
	(III) Totale				75.400	20.000				95.400		

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	<i>Consigliere</i>	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				52.550	42.550				95.100			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 2.550 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 40.000 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE) - 2.550 euro come gettoni di presenza							
	(III) Totale				52.550	42.550				95.100			

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giulia Pusterla	<i>Consigliere</i>	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.400	40.000				95.400		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 5.400 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 20.000 euro come compenso del Comitato Controlli Rischi e Sostenibilità (CCRS) - 20.000 euro come compenso Presidente del Comitato per le operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC)						
	(III) Totale				55.400	40.000					95.400	

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	<i>Consigliere</i>	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.400	24.589					79.989		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 5.400 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 14.589 euro come compenso del Comitato Nomine (Presidente CN dal 31.1.2022) - 10.000 euro come compenso del Comitato Remunerazione (CR)							
(III) Totale				55.400	24.589					79.989			

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ulrico Dragoni	<i>Consigliere</i>	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.100	25.000				80.100		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	Note				Di cui: - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 5.100 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 10.000 euro come compenso del Comitato Remunerazione (CR) - 15.000 euro come compenso del Comitato per le operazioni con Parti Correlate e Soggetti Correlati (COPC)						
(III) Totale				55.100	25.000					80.100		

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	<i>Amministratore Delegato Direttore Generale</i>	01/01/2022 - 31/12/2022	data approvazione bilancio del 2022										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				662.700	42.700	210.332		21.968		937.700	126.200	
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	Note				Di cui: - 260.000 euro come compenso per la carica di Amministratore Delegato -350.000 euro retribuzione annuale lorda per la carica di Direttore Generale - 50.000 euro come compenso per la carica di Consigliere - 2.700 euro come gettoni di presenza	Di cui: - 2.700 euro come gettoni di presenza - 40.000 euro come compenso del Comitato Esecutivo (CE)							
(III) Totale				662.700	42.700	210.332		21.968		937.700	126.200		

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	<i>Dirigenti con responsabilità strategica</i>	01/01/2022 - 31/12/2022											
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				595.000		73.188		47.899		716.087	30.210	
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	Note				1) Retribuzione annuale lorda								
(III) Totale				595.000		73.188		47.899		716.087	30.210		

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

n.a.

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenzaza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
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 A (Assemblea 14.4.2023)			ND	210.332	2024-2027	23.3.2023	ND		ND	126.200	126.200
		Piano B (data relativa delibera)											
		Piano C (data relativa delibera)											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale						210.332						126.200	126.200

* Al momento della pubblicazione non è possibile quantificare il numero di phantom (€ 210.332), si rimanda al Piano Sistema Incentivante 2022. Ci si riserva di aggiornare il documento.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Dirigenti con responsabilità strategica	Dirigenti con responsabilità strategica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (Assemblea 14.4.2023)			ND	50.350	2024 -2027	23.3.2023	ND		ND	30.210	30.210
		Piano B (data relativa delibera)											
		Piano C (data relativa delibera)											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale						50.350						30.210	30.210

* Al momento della pubblicazione non è possibile quantificare il numero di phantom (€ 50.350), si rimanda al Piano Sistema Incentivante 2022.

Ci si riserva di aggiornare il documento.

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 2022		126.200	84.132	2024-2027				
	Piano B (Assemblea 15.4.2021)						123.624	123.624	
	Piano C (Assemblea 24.4.2020)						18.179		
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale			126.200	84.132			141.803	123.624	

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Dirigenti con responsabilità strategica	Dirigenti con responsabilità strategica		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incent. Management del Gruppo 2022	53.048	20.140	2024-2027					
	Piano B (Assemblea 15.4.2021)					31.945	31.945		
	Piano C (Assemblea 24.4.2020)					9.360			
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale			53.048	20.140			41.305	31.945	

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 31.12.2021)	% post fusione	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2022)	%
Stefano Lado *	Presidente	Proprietà	2.353.957	1,752			2.353.957	1,752
		Intestate al coniuge	6.500	0,005			6.500	0,005
		Proprietà tramite Vega Finanziaria SpA*	7.418.669	5,521	15.000		7.433.669	5,533
Alessandro Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale		0	0,000			0	0,000
Graziella Bologna	Consigliere		0	0,000			0	0,000
Valentina Casella	Consigliere		0	0,000			0	0,000
Ulrico Dragoni	Consigliere		0	0,000			0	0,000
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere		0	0,000			0	0,000
Agostino Gavazzi	Consigliere	Proprietà	83.744	0,062		72.154	11.590	0,009
		Intestate al coniuge	2.900	0,002			2.900	0,002
Gerolamo Gavazzi	Consigliere	Proprietà tramite Fondazione Gerolamo Gavazzi	19.400	0,014			19.400	0,014

		Intestate al coniuge	524.640	0,390			524.640	0,390
		Proprietà tramite Averla Srl	4.449.705	3,312	40.000		4.489.705	3,341
Tito Gavazzi	Consigliere		0	0,000			0	0,000
Giulia Pusterla	Consigliere		0	0,000			0	0,000
Laura Tulli	Consigliere		0	0,000			0	0,000
Emiliano Barcaroli	Presidente del Collegio Sindacale		0	0,000			0	0,000
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo	Proprietà	7.040	0,005			7.040	0,005
		Intestate al coniuge	7.040	0,005			7.040	0,005
Stefania Chiaruttini	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000
Stefano Antonini	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000
Massimo Celli	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000
Silvia Re	Sindaco Supplente		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 responsabilita' strategica

Numero dirigenti con responsabilita' strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (al 31.12.2021)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (al 31.12.2022)
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
Valentina Casella	Amministratore
Ulrico Dragoni	Amministratore
Cristina Finocchi Mahne	Amministratore
Agostino Gavazzi	Amministratore
Tito Gavazzi	Amministratore
Giulia Pusterla	Amministratore
Laura Tulli	Amministratore
Gerolamo Giuseppe Gavazzi	Amministratore

COMITATO REMUNERAZIONE

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

Numero di riunioni anno 2022: 10 (alcune in seduta congiunta con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità)

Consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione

La società Willis Towers Watson nell'anno 2022 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 di remunerazione è definita in due macro- tipologie: una destinata al personale più rilevante e l'altra al restante personale. Nell'ambito dei potenziali beneficiari, si distinguono specifiche previsioni con target bonus differenziati in base al ruolo delle risorse coinvolte (più alti per coloro che rientrano tra le "principali linee di business").

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

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

b)

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

Le informazioni comprendono:

- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;**

La politica di remunerazione 2022 prevede che i sistemi di remunerazione adottati siano, nell'interesse di tutti gli stakeholders e nel rispetto delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, allineati con la strategia e gli obiettivi aziendali sostenibili nel lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi.

A

In coerenza con il Piano Industriale, la Politica in materia di remunerazione per il 2022 ha definito gli obiettivi del sistema incentivante in modo strettamente integrato con le azioni di Piano in un'ottica di medio-lungo termine, bilanciando aspetti economico-finanziari e azioni strategiche coerenti con la responsabilità sociale che contraddistingue il Gruppo.

In sintesi, le principali caratteristiche della Relazione sulla Remunerazione 2022 rispetto alla politica di remunerazione approvata dagli azionisti nel 2021 riguardano:

- Definizione di 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 Direttrici di Piano Strategico e di specifiche iniziative.

- Formalizzazione di 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.
- Progressiva estensione del sistema incentivante ai diversi responsabili di Ufficio, al fine di sostenere l’allineamento tra l’azione individuale e gli obiettivi strategici e rafforzare il senso di squadra nella realizzazione degli obiettivi aziendali.
- In coerenza con la responsabilità sociale che caratterizza la strategia di lungo termine del Gruppo, sono stati esplicitati gli obiettivi ESG perseguiti, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale e a politiche di gestione inclusive.

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

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

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

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

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

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

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

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- nonché comportamenti da cui siano derivate sanzioni disciplinari (dalla sospensione dal servizio al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo);
- limitatamente all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel caso in cui, a seguito del restatement del Bilancio, il superamento delle condizioni che sottendono la componente incentivante (condizioni d'accesso e/o obiettivi) non sia confermato.

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

-se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione; —

Nel corso del 2022 la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è stata riesaminata dagli Organi Sociali per allinearla alle nuove normative e alle best practice di settore.

In sintesi, le principali novità introdotte nella Relazione sulla Remunerazione 2022 rispetto alla politica di remunerazione approvata dagli azionisti nel 2021 riguardano:

- Progressiva estensione del sistema incentivante ai diversi responsabili di Ufficio al fine di sostenere l'allineamento tra l'azione individuale e gli obiettivi strategici e rafforzare il senso di squadra nella realizzazione degli obiettivi aziendali.
- In coerenza con la responsabilità sociale che caratterizza la strategia di lungo termine del Gruppo, sono stati esplicitati e rafforzati gli obiettivi ESG perseguiti, La politica di remunerazione è stata integrata con un focus specifico sulla parità di genere, effettuando un raffronto impostato su un'analisi granulare dei ruoli interessati e istituendo un monitoraggio annuale del trend.

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

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

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

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

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

A) per tutto il 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 determinato 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*;
- i compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw back* previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento della componente immediata oppure della componente differita, di comportamenti posti in essere dai dipendenti, amministratori o collaboratori beneficiari dei medesimi in costanza del rapporto di lavoro, in violazione di norme o regolamenti interni od esterni, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata "significativa", di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti e di colpa grave, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di dati afferenti i Gate o condizioni di vesting che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

B) per il personale più rilevante, in aggiunta ai criteri indicati sub A)

- 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 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.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, se i relativi corrispettivi sono definiti nel limite di un'annualità della remunerazione fissa, gli stessi non sono soggetti alla verifica dell'allineamento con i risultati complessivi della Banca, performance individuali oppure durata del rapporto di lavoro né alle regole relative all'articolazione del pagamento, con particolare riferimento al differimento, *malus* e articolazione tra contanti e strumenti finanziari;

- "i "Golden Parachutes" 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 di:

- Importi pattuiti e riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- 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 moltiplicando
 - 2 mensilità per i Risk Takers
 - 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) per il numero di anni di anzianità

in ogni caso nell'ambito dell'importo massimo definito dall'Assemblea.

- l'importo verrà corrisposto con le modalità previste per la remunerazione variabile del personale Risk Taker (differimento, correlazione all'andamento del titolo azionario, *malus, claw back*).
- per il personale più rilevante assunto con contratto di lavoro subordinato, le modalità di erogazione previste per la remunerazione variabile del personale più rilevante Risk Taker, valgono per la quota del compenso eventualmente eccedente il preavviso calcolato secondo quanto previsto dal CCNL e per l'importo del PNC che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

C) per il restante personale, in aggiunta ai criteri generali indicati sub A):

- 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 di:
- gli 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 moltiplicando
 - 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) per il numero di anni di anzianità

in ogni caso nell'ambito dell'importo massimo definito dall'Assemblea.

- 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 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.

Se i corrispettivi relativi ai patti di non concorrenza sono definiti nel limite di un'annualità della remunerazione fissa, gli stessi non sono soggetti al limite al rapporto variabile/fisso, come definito dalle presenti disposizioni.

Se i corrispettivi relativi ai patti di non concorrenza sono definiti per un ammontare complessivo che supera il limite di un'annualità della remunerazione fissa, gli stessi sono considerati remunerazione variabile e la relativa attribuzione ed erogazione è soggetta alla verifica del rispetto delle condizioni patrimoniali e di liquidità del Gruppo e concorrono alla definizione del limite della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa. In tal caso, in via eccezionale, tale limite può derogare l'incidenza dell'1:1 in ogni caso entro un massimo del 2:1.

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

c)

Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione

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

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

A tal fine gli indicatori di rischio presi in considerazione sono i principali indicatori relativi alla patrimonializzazione ed alla liquidità che, in totale coerenza con quanto stabilito nel Risk Appetite Framework della Banca, devono attestarsi ad un livello superiore alla soglia di tolleranza definita per ciascuno di essi. Più in dettaglio, si considerano il CET1 ed il Total Capital Ratio, per quanto riguarda la patrimonializzazione, e il Liquidity Coverage Ratio (LCR) e l'indice di Liquidità Strutturale interno per quanto riguarda la liquidità.

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

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

d)

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

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

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

e)

Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono: — un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; — un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; — informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; — informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono “deboli”.

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

- si attiva anzitutto al raggiungimento da parte del Gruppo di determinati traguardi consolidati (obiettivi “cancello” di liquidità, patrimoniale e di redditività);
- per il “personale più rilevante”, escluse le funzioni di controllo, prevede un bonus pool che può variare (sia in aumento che in riduzione) in funzione del conseguimento degli obiettivi in termini di rapporto tra Risultato Netto Rettificato e Capitale Assorbito¹⁶ (RORAC), collegando quindi strettamente i risultati del Gruppo corretti per i rischi assunti e il bonus erogato; il sistema di attiva solo ad un livello di Rorac pari almeno all’80% del Rorac previsto a budget
- per il restante personale, prevede l’identificazione di un bonus pool calcolato in percentuale sull’utile ante imposte (in un’ottica di autofinanziamento);
- prevede una scheda obiettivi che bilancia gli obiettivi di creazione del valore e gestione del rischio e gli obiettivi collegati alle azioni di piano e alla creazione di valore sostenibile per i diversi stakeholders, con una soglia minima di performance individuale per poter accedere al bonus pari all’80%;
- per il personale più rilevante, il sistema prevede un differimento del 40% del bonus maturato di 4 anni (che sale al 60% in 5 anni in caso di remunerazione variabile particolarmente elevata per i ruoli di alta dirigenza) , la relativa erogazione è soggetta a condizioni patrimoniali, di liquidità e di redditività e legata all’andamento del titolo azionario. Il bilanciamento della retribuzione variabile tra quota corrisposta per cassa e quota corrisposta in strumenti finanziari è assicurato dalla correlazione prevista dal sistema tra determinazione degli importi corrisposti in phantom shares e l’andamento del titolo ordinario, in virtù di un meccanismo di indicizzazione.

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

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 2022-2024 pari ad Euro 435.000), 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			
allocazione	cash	20%			5%	5%	15%	45%			
	Phantom Shares soggette a mantenimento	20%	15%	10%	10%			55%			
Payout	cash	20%			5%	5%	15%	45%			
	Phantom Shares effettivamente disponibili		20%	15%	10%	10%		55%			
Condizioni di Malus per quote differite		Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività à corrente al lordo delle imposte positivo		Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2: - Patrimoniale e -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo		Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+3: -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo		Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+4: - Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo		Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+5: - Patrimoniale -Liquidità -Risultato Consolidato Rettificato Dell'operatività à Corrente al lordo delle imposte positivo	

Le quote differite, sia cash che in strumenti finanziari (Phantom Shares¹⁷), vengono corrisposte a condizione che si siano aperti i gates di liquidità e patrimonio e che ci sia stato un risultato positivo con riferimento al bilancio dell'esercizio precedente all'anno di verifica.

Entrambi gli schemi, inoltre, prevedono:

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

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

Il numero¹⁸ 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 2022.

Il controvalore in denaro delle *Phantom Shares* al termine del *Periodo di Mantenimento* è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'*Azione* della *Banca*, rilevati nelle quattro settimane che precedono la data dell'*Assemblea* che approva i risultati di *Gruppo* dell'anno precedente il pagamento (*Assemblea* del 2024 che approva il bilancio d'esercizio 2023, per il pagamento della quota up-front al termine del periodo di

¹⁷ Indica un'unità rappresentativa del valore di una Azione che verrà convertita in un Premio in denaro secondo il prezzo dell'Azione ad una determinata data, ai termini e alle condizioni previste nel presente Piano.

¹⁸ Il numero di Diritti assegnati verrà definito prevedendo l'arrotondamento al valore più prossimo all'intero.

mantenimento; Assemblea del 2025 che approva il bilancio d'esercizio 2024, per il pagamento della prima quota differita al termine del periodo di mantenimento, e così via).

Le Phantom Shares non maturano dividendi.

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

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

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

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

g)

La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono: — informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.

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

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

- la quota di Premio da erogare in Phantom Shares
- il prezzo medio dell’Azione stabilito nelle quattro settimane che precedono la data dell’Assemblea che approva i risultati consolidati di Gruppo per l’anno 2022.

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

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

h)

A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

Cfr. tabelle successive.

i)

Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR. — Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

La politica di remunerazione definita dal Gruppo per il 2022 ha previsto due distinte soglie di materialità, una pari ad Euro 50.000 e l'altra pari ad Euro 30.000, distinte secondo i ruoli interessati, in corrispondenza delle quali la remunerazione variabile viene corrisposta in contanti, up front, senza differimento. La deroga in questione si basa sull'articolo 94 paragrafo 3 lettera b). I membri del personale più rilevante ai quali è stata applicata la regola sono stati pari a n.10 per una remunerazione fissa e variabile di seguito rappresentata

Deroga per applicazione soglia di materialità	
numero PPR per cui si è applicata la deroga	10
remunerazione fissa	€ 1.084.323
remunerazione variabile	€ 254.289

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	Remunerazioni e fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	14	5	12	6
2		Remunerazione fissa complessiva	1.411.632	1.257.431	2.012.650	916.341
3		Di cui in contanti	1.411.632	1.216.272	1.860.933	847.801
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		41159	151717	68540
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	14	5	12	6
10		Remunerazione variabile complessiva	5000	514.530	465.371	316.072
11		Di cui in contanti	5000	265.768	283.081	248.033
12		Di cui differita		99.505	72.916	27.515
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		248.762	182.290	68.039
EU-14b		Di cui differita		99.505	72.916	27.215
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)	1.416.632	1.771.961	2.478.021	1.232.413	

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente					
		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante				
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	15.000	15.000				1.212	16.212	
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	15.000	15.000				1.212	16.212	
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	330.781	28.592	302.189			2.766	31.358	
8	In contanti								
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	330.781	28.592	302.189			2.766	31.358	
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	216.741	23.985	192.756				23.985	
14	In contanti	55.531	23.985	31.546				23.985	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	161.210		161.210					
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	73.402		73.402					
20	In contanti								
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	73.402		73.402					
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	635.924	67.577	568.347			3.978	71.555	

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio		
		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	1
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										37
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	14	5	19							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza					3	1	4	4		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					6					
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.416.632	1.771.961	3.188.593		1.917.899	243.844	983.902	564.789		
6	Di cui remunerazione variabile	5.000	514.530	519.530		504.607	3.311	197.331	76.194		
7	Di cui remunerazione fissa	1.411.632	1.257.431	2.669.063		1.413.292	240.533	786.571	488.595		

*Nella remunerazione variabile è stato utilizzato il dato ad oggi disponibile del Premio aziendale ex art. 48 CCNL (erogato nell'anno 2022 di competenza dell'anno 2021)