



Banco di Desio e della Brianza SpA

RELAZIONE ANNUALE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020 (C.d.A. 25 febbraio 2021)

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 2021 e struttura del documento...	5
1. Riferimenti normativi	5
2. Cambiamenti rispetto alla politica di remunerazione 2020 e durata	7
3. Struttura del documento	9
SEZIONE I	11
1. La Politica di remunerazione di Banco di Desio, il perseguimento degli interessi di lungo termine in un’ottica di sostenibilità del business e la politica di gestione dei dipendenti	11
2. Modello di Governance	14
2.1 Società Capogruppo	14
2.2 Società Controllate	22
3. Processo di identificazione del “Personale Più Rilevante”	22
4. La politica di remunerazione e incentivazione 2021	25
4.1 I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	25
4.2 Le Politiche di Remunerazione per il personale più rilevante	26
4.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo	26
4.2.2 Membri del Collegio Sindacale della Capogruppo e delle controllate	27
4.2.3 Membri del Consiglio di Amministrazione delle Controllate	28
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	28
4.2.5 La retribuzione variabile dell’Amministratore Delegato	30
4.2.6 La retribuzione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del restante Personale Più Rilevante	34
4.3 Le Politiche di Remunerazione per il restante personale	41
4.3.1 Struttura della remunerazione del restante personale	41
4.3.2 La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo	43
4.3.3 Personale di Sede Banca del Gruppo	43
4.3.4 Advisory Board	44
4.3.5 Personale di Rete	45
4.3.6 Consulenti Finanziari	47
4.3.7 Personale di Fides Spa	48
4.3.8 Agenti in attività finanziaria	49
4.4 Malus e Claw back	49
5. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali	50
SEZIONE II	54
1. Introduzione	54
2. Principali eventi nell’anno 2020	55
3. Processo di Governance 2020	56
4. Attuazione della politica di remunerazione e incentivazione 2020	57
4.1 Remunerazione degli Organi di supervisione strategica, gestione e di controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	57

4.2 Attuazione del piano di incentivazione per il Personale più Rilevante del Gruppo Banco Desio anno 2020	63
4.3 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l'anno 2020	67
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	67
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.....	70
TABELLA 2: Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	93
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.....	94
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 di Banco di Desio e della Brianza SpA	98
TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	99

Introduzione: riferimenti normativi, cambiamenti introdotti nella politica 2021 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 23 ottobre 2018 con il 25° aggiornamento della Circolare 285/2013¹ e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 263 del 12 novembre 2018 (aggiornamento principalmente finalizzato all'adeguamento del quadro normativo italiano agli orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea su sane politiche di remunerazione), 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 SRDII (Direttiva 2017/828/UE del 17 maggio 2017).

Il quadro regolamentare è, inoltre, costituito:

- dal Codice di Autodisciplina delle società quotate che prevede l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e degli Organi di Controllo,
- 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),

¹ Il 17 gennaio 2021 si sono concluse le consultazioni relative all'aggiornamento della Circolare 285 in materia di Politiche di Remunerazione, che troveranno presumibilmente applicazione a partire dal 2022. Il presente documento è stato redatto in conformità con le disposizioni attualmente in vigore (25° aggiornamento della Circolare 285).

- 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 in materia di 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. 604/2014 relativo agli standard tecnici per l'identificazione del personale più rilevante²;
- 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 - cosiddetta 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, del valore dell'attivo e della rischiosità e complessità dell'attività sostanzialmente orientata al comparto retail domestico e dell'assetto proprietario, il Gruppo Banco Desio (di seguito anche il "Gruppo") si colloca tra le Banche intermedie. Come previsto per i Gruppi intermedi, il Banco applica, in continuità con le precedenti disposizioni, l'intera disciplina con modalità proporzionate e rispondenti alle proprie caratteristiche: in particolare, con riferimento al personale più rilevante, per quanto attiene ai periodi di differimento, retention e all'utilizzo di strumenti collegati alle azioni³.

² Il 18 giugno 2020 l'EBA ha sottoposto alla Commissione Europea l'aggiornamento degli Standard Tecnici per l'identificazione del personale più rilevante. I nuovi Standard diverranno efficaci il 20 giorno dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, pubblicazione che al momento della redazione del presente documento non è ancora avvenuta. Conseguentemente, il processo condotto per l'identificazione del personale più rilevante è stato effettuato utilizzando come riferimento normativo gli Standard Tecnici al momento in vigore (Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604/2014).

³ Con riferimento al testo in consultazione della Circolare 285 di cui alla nota 1), tra le principali novità che potrebbero entrare in vigore e di maggior impatto per il Gruppo, vi è la nuova classificazione dimensionale degli istituti, che prevede il venir meno degli "istituti intermedi" e la conseguente applicazione per il Gruppo delle regole più stringenti previste per il Personale Più Rilevante degli "Istituti maggiori".

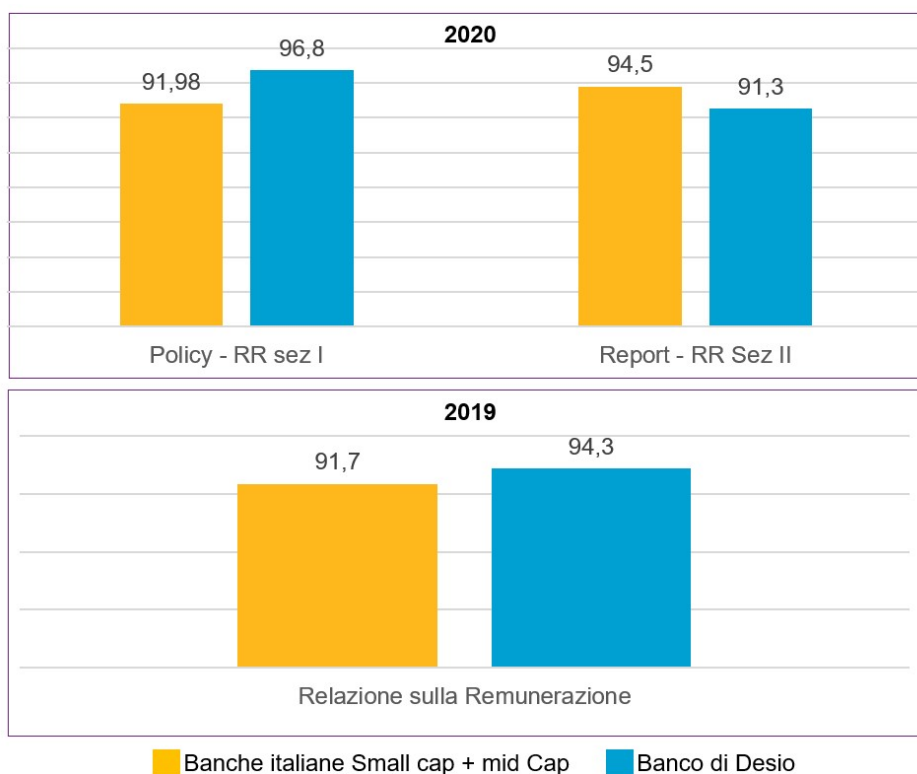
Le politiche di remunerazione del Gruppo contenute nel presente documento definiscono le linee guida applicabili a tutte le società rientranti nel perimetro del Gruppo Bancario e forniscono le informazioni di dettaglio per la società Banco di Desio e della Brianza SpA.

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



2. Cambiamenti rispetto alla politica di remunerazione 2020 e durata

Nell'Assemblea del 23 aprile 2020, la Politica di remunerazione del Gruppo (sezione I) è stata approvata con il 96,8% dei voti favorevoli delle azioni rappresentate in Assemblea, ben al di sopra sia dei valori del 2019 che della media delle banche quotate Small Cap e Mid Cap .



La politica di remunerazione 2021 quindi conferma la linea di indirizzo del Gruppo che 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. Allo stesso tempo, in considerazione dello scenario macroeconomico e della raccomandazione da parte di Banca d'Italia di un approccio moderato, ragionevole e proporzionato alla luce della situazione attuale, anche per il 2021 viene confermato un approccio estremamente prudentiale alla politica di remunerazione variabile.

In considerazione dell'approvazione del nuovo Piano Industriale in data 17 dicembre 2020, la Politica in materia di remunerazione per il 2021 definisce 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 Desio.

Parimenti, in un'ottica di crescente trasparenza e disclosure nei confronti del mercato e tenuto conto delle nuove previsioni introdotte dal Regolamento Emittenti, la sezione II è stata integrata

con una dettagliata informativa circa la correlazione tra i risultati raggiunti e la definizione della remunerazione variabile.

In sintesi, le principali novità introdotte nella Relazione sulla Remunerazione 2021 rispetto alla politica di remunerazione approvata dagli azionisti nel 2020 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 Diretrici 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 area, 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 esplicitati gli obiettivi ESG perseguiti, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale e a politiche di gestione inclusive.

La politica di remunerazione ha durata annuale ed è stata redatta con il supporto di Willis Towers Watson, primaria società di consulenza specializzata nel settore.

3. Struttura del documento

Il presente documento è strutturato in due sezioni:

- La relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'anno 2021
- La relazione sui compensi corrisposti nell'anno 2020.

Nella prima sezione, è illustrato il modo in cui 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 a detti importi.

La seconda sezione, la Relazione sui compensi corrisposti nel 2020, è suddivisa in due parti. Nella prima parte si fornisce una rappresentazione chiara e dettagliata dei compensi corrisposti nel 2020, 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 23 aprile 2020 e della modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati di lungo termine della società, in coerenza con la strategia di business definita dal nuovo piano industriale.

In tale ambito, in linea con le nuove previsioni introdotte dal Regolamento Emittenti, viene fonita 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 2020.

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 di 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.

Il Consiglio di Amministrazione, infatti, ha ritenuto che esistessero i presupposti per l’approvazione del Piano anche all’interno di uno scenario macroeconomico incerto, tenuto conto della risposta molto positiva che la struttura aziendale e la propria base clienti hanno saputo mostrare nel corso del 2020 rispetto alle sollecitazioni negative esterne. Nel corso del 2020 il Banco ha difatti saputo sostenere il difficile momento economico-finanziario attraversato dalla propria clientela, realizzando con successo iniziative di rafforzamento della stabilità patrimoniale e del Conto Economico.

L’ambizione per il prossimo triennio è quella di rendere ancor più delineata 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.

A tale fine, sono state identificate un insieme di iniziative sia tattiche – volte a fronteggiare e minimizzare gli effetti della negativa congiuntura economica derivante dalla pandemia – che strategiche.

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 2021 è predisposta in coerenza con le priorità definite dal Piano Strategico 2021-2023 e tenuto conto del contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs o Sustainable Development Goals) così come definiti dall'Assemblea Generale dell'ONU nell'ambito dell'Agenda 2030, per supportare le aziende nella definizione di strategie correlate alle priorità di business sempre più orientate alla sostenibilità dell'attività d'impresa, 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 2020-22” approvato dal Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza S.p.A. il 16 gennaio 2020.

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 particolare, nella definizione di 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.

Inoltre, nell'ambito del contesto di settore in forte evoluzione dietro la spinta della corposa regolamentazione europea di recente emanazione e di quella in via di definizione per l'attuazione del “Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile” pubblicato dalla Commissione Europea nel marzo 2018 come rilanciato con il Green New Deal del dicembre 2019, il Gruppo si è impegnato a dare concreta attuazione agli impegni e agli obiettivi dichiarati, mediante l'integrazione all'interno del sistema di gestione e valutazione per obiettivi di aspetti legati alla sostenibilità, già nel corso del 2020.

Anche con riferimento ai sistemi di incentivazione, il Gruppo sta dunque intraprendendo 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 che prevede un progressivo ampliamento della platea dei collaboratori che all'interno dell'organizzazione del Gruppo possono condizionare i comportamenti e le performance.

Nel fare questo il Gruppo sta monitorando le best practice che si stanno tempo per tempo delineando nel settore bancario, valutandone la fattibilità, i tempi e i modi per la loro implementazione nel sistema di gestione e valutazione per obiettivi di Gruppo.

Nello specifico, per l'anno 2021 a tutto il Personale più Rilevante tra gli obiettivi delle schede individuali è richiesto il rafforzamento della squadra manageriale di prima e seconda linea, attivando percorsi inclusivi per sostenere diversità di genere ed età, confermando anche per quest'anno il percorso teso al miglioramento delle politiche di inclusione delle diversità, già avviato negli scorsi anni attraverso diversi interventi tra i quali l'approvazione da parte del Consiglio della "Policy sulla diversity per i componenti degli organi sociali - Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale" e della "Policy people, diversity & inclusion" per il restante personale.

Il Piano, infatti, pone una forte attenzione al capitale umano grazie al lancio di nuovi programmi di incentivazione e di formazione e al dialogo continuo con i dipendenti del Gruppo. Al riguardo di recente, il Gruppo ha realizzato dei focus group (attività di stakeholder engagement), coinvolgendo un campione di dipendenti, suddivisi per categoria (dirigenti, quadri e aree professionali), al fine di mettere a confronto le opinioni e i diversi punti di vista del personale dipendente in una discussione aperta sui temi di sostenibilità.

Durante tali incontri sono emersi come 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.

La politica di remunerazione 2021 è stata formulata tenendo in considerazione tali aspetti.

In particolare, oltre a quanto già detto in tema di tutela delle diversità e pari opportunità, nel 2021 verranno attivate una serie di iniziative volte a migliorare la comunicazione tra gli uffici della Banca, tra cui il lancio del progetto di internal customer satisfaction, la cui realizzazione costituisce un obiettivo oggetto del sistema incentivante per tutto il Personale più Rilevante.

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

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 2021, 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 2021, pubblicato nella pagina internet del Gruppo.



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, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale⁴, 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 n. 604/2014, 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” della Capogruppo;

⁴ Il ruolo di AISCI è stato assorbito da quello dell'Amministratore Delegato a far data dal rinnovo degli Organi Sociali del 23 aprile 2020.

- 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 e Rischi e Sostenibilità per quanto di competenza.

Come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019, 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 di estrema incertezza, si evidenzia che gli elementi della politica di remunerazione cui è possibile derogare sono i target definiti per gli obiettivi di "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 Consob⁵).

Il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

Ferme restando le competenze del Comitato 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.

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 rapporto⁶, in conformità alle politiche in materia di remunerazione adottate dal Banco;
- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte per il riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per gli altri Amministratori a norma di Statuto;
- 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;

⁵ 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.

⁶ 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).

- 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”⁷);
- 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 controllo⁸;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance (al netto dei rischi⁹) cui sono legati i piani di incentivazione;
- si esprime sull’accertamento delle altre condizioni poste per l’erogazione dei compensi, garantendo l’osservanza del collegamento con i rischi, della compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, nonché dell’orientamento al medio-lungo termine;
- fornisce adeguato riscontro sull’attività da esso svolta al Consiglio e all’Assemblea.

Per svolgere in modo efficace i propri compiti, il Comitato 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.

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

⁸ Circ. 285 - 7° aggiornamento - Parte Prima IV.2.11 – sez II par. 2.

⁹ Circ. 285 - 7° aggiornamento - Parte Prima IV.2.17 – sez III par. 2.

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 Remunerazione, nonché del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale, laddove previsto).

Responsabile della Direzione Commerciale

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

Provvede alla divulgazione presso la rete distributiva del sistema premiante.

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

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

Direzione Risorse

Definisce e governa il processo di formulazione delle proposte concernenti le politiche di remunerazione per le diverse società del Gruppo e ne gestisce e garantisce la corretta attuazione. Cura gli aggiornamenti e la revisione delle politiche di remunerazione¹⁰. Coordina il processo di definizione e gestione del sistema di remunerazione e incentivazione e, in tale ambito, contribuisce - di concerto con le Direzioni delle singole Società - alla definizione del sistema premiante per il restante personale (rete di vendita e sede).

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

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

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 Amministrativa 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.

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

Direzione 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 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” delle Controllate.

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” delle Controllate.

Direzione Internal Audit

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

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

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

Dirigente Preposto

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.

2.2 Società Controllate

Assemblee ordinarie delle Controllate

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

Alle Assemblee viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

Consigli di Amministrazione delle Controllate

Recepiscono e approvano 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).

Deliberano le schede di valutazione relative al raggiungimento degli obiettivi individuali, assegnati al "personale più rilevante" eventualmente individuato presso la Controllata.

Rilevano il superamento dei cancelli di gruppo e, verificato il superamento dei cancelli individuali, determinano ex-post l'ammontare dei bonus per il personale più rilevante di Gruppo, 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 delineato in base ai Requisiti Standard Regolamentari (RTS) elaborati dalla European Banking Authority e declinati nel

Regolamento delegato (UE) n. 604, entrato in vigore il 26 giugno 2014¹¹, nonché in base alla Decisione (UE) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015 relativa alla procedura di esclusione.

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 ricoprono 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, nella seduta del 11 febbraio 2021, che ha approvato il perimetro proposto e gli esiti del procedimento di esclusione del personale più rilevante.

Il processo ha condotto all’identificazione di 31 persone, di cui 20 destinatari di sistema incentivante e 2 presso la controllata Fides.

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

¹¹ Il 18 giugno 2020 l’EBA ha sottoposto alla Commissione Europea l’aggiornamento degli Standard Tecnici per l’identificazione del personale più rilevante. I nuovi Standard diverranno efficaci il 20 giorno dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, pubblicazione che al momento della redazione del presente documento non è ancora avvenuta. Conseguentemente, il processo condotto per l’identificazione del personale più rilevante è stato effettuato utilizzando come riferimento normativo gli Standard Tecnici al momento in vigore (Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604/2014).

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 2021.

PERSONALE PIU' RILEVANTE	N. SOGGETTI	CON REMUNERAZIONE VARIABILE
Apicali (Amministratori, AD/DG di Capogruppo)	12	1
Risk Taker appartenenti alle principali linee di business	7	7
Appartenenti alle Funzioni di Controllo	4	4
Altri Risk Taker	8	8
TOTALE	31	20

Rispetto al perimetro 2020, sono intervenute alcune variazioni collegate, oltre alle modifiche nominative dovute a movimenti del personale in entrata e in uscita dal Gruppo, alla modifica della Struttura organizzativa.

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

La Capogruppo provvederà ad attivare la procedura di esclusione laddove dovessero emergere, entro il 30 giugno 2021, soggetti identificati esclusivamente attraverso i criteri quantitativi, conformemente alle previsioni regolamentari.

4. La politica di remunerazione e incentivazione 2021

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, 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;
- incentivi sviluppati anche al fine di contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 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.

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 introdotte dal 25mo 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 l'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 e il Vice 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 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);
- 215.000 euro residuo non assegnato.

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

- 600.000 euro al Presidente
- 300.000 euro al Vice 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, nonché gli eventuali compensi aggiuntivi a favore di altri amministratori con deleghe operative nonché per la partecipazione ai comitati consiliari, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Presidente

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

Vice Presidente

Il pacchetto retributivo del Vice Presidente 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 sono per il Collegio sindacale della Capogruppo:

- 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.

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 (Consiglieri Esecutivi, in ragione dell'esiguità del compenso percepito, e Consiglieri non esecutivi), non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione.

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

Il restante personale più rilevante del Gruppo è composto da:

- Amministratore Delegato/ Direttore Generale
- Responsabili principali linee di business
- Responsabili delle Funzioni di controllo
- L'altro Personale Più Rilevante.

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 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 terzo anno, 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.
- 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.

Il Gruppo fissa ex-ante i limiti all'incidenza della parte variabile sul fisso per le diverse categorie di beneficiari come riepilogato nella seguente tabella.

Amministratori con incarichi esecutivi ove destinatari di sistema incentivante	90%
--	-----

Responsabili delle principali linee di business	70%
Altri Risk Takers	60%
Responsabili delle funzioni di controllo, Dirigente Preposto e Responsabile Direzione Risorse	25%

I massimali sopra esposti si riferiscono al premio aziendale previsto dal CCNL al sistema di incentivazione individuale ed agli eventuali riconoscimenti una tantum o di carattere eccezionale in occasione di passaggio infragruppo sopra descritti.

In ogni caso, 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), dacchè la Banca ha deciso di non avvalersi della possibilità di richiedere all'assemblea l'incremento del limite della remunerazione variabile su quella fissa.

4.2.5 La retribuzione variabile dell'Amministratore Delegato

Il sistema incentivante 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 Assorbito¹² (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;

¹² Il “capitale assorbito” è calcolato secondo le metodologie ed i criteri sviluppati nel documento ICAAP.

- il sistema prevede un differimento del 60% del bonus maturato di 2 anni, la cui erogazione è soggetta a condizioni patrimoniali, di liquidità e di redditività e legato all’andamento del titolo azionario. Infatti, 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 differiti e l’andamento del titolo ordinario, coerentemente con le previsioni del 25mo agg.to della Circolare 285.

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

Come anticipato, per garantire la sostenibilità del sistema e assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in caso di risultati positivi in termini di redditività e in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, il sistema si attiva al raggiungimento da parte del Gruppo di determinati traguardi consolidati (obiettivi “cancello” di liquidità, patrimoniale e di redditività), definiti in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF).

I parametri previsti per il 2021 sono i seguenti:

Area	KPI	Target previsto
PATRIMONIO (Gruppo Brianza Unione)	CET 1	7,85%
	TCR	11,60%
LIQUIDITA’ (Gruppo Bancario)	LCR – requisito di copertura della liquidità	115%
	NSFR – Liquidità strutturale	110%
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 4.2.4.2).

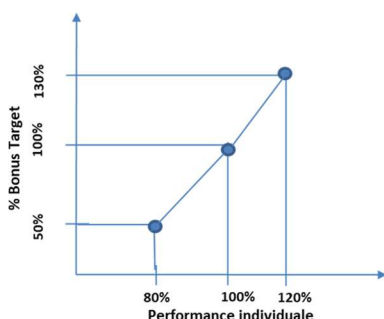
La definizione del bonus individuale per l’ Amministratore Delegato avviene quindi sulla base dei risultati conseguiti nella propria scheda obiettivi.

Come anticipato, la scheda obiettivi prevede oltre che indicatori collegati alla creazione del valore e gestione del rischio 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 2021 sono i seguenti:

Area Strategica di Performance	Peso Area	Obiettivo - 2021	KPI (*)	Peso
Creazione di valore e gestione del rischio	60%	Redditività	Utile netto	15%
		Revenue Development	Margine di intermediazione	15%
		Gestione del Rischio	Rettifiche su crediti deteriorati nel rispetto delle policy creditizie e dei coverage previsti dal RAF	15%
		Efficienza costi	Costi operativi	15%
Attivazione direttrici Piano Strategico ed implementazione iniziative	40%	Iniziative strategiche	Realizzazione « milestone » di Piano: - Rafforzamento strutturale - Miglioramento dei processi - Consolidamento dei primi steps di specializzazione della rete commerciale - Implementazione del progetto di internal customer satisfaction in ottica di miglioramento delle strutture della Banca - Azioni tese alla valorizzazione del profilo ESG, con particolare riferimento al tema della sostenibilità	30%
		Rafforzamento della squadra manageriale al fine di favorire il raggiungimento target di piano	Rafforzamento squadra manageriale di prima e seconda linea, attivando percorsi inclusivi per sostenere diversità di genere ed età	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 2021 è il 65%, a conferma dell'approccio prudentiale nei sistemi di remunerazione variabile.

Tale incidenza massima, infatti, è ampiamente al di sotto dell'annualità di remunerazione fissa. Inoltre, in considerazione del particolare contesto macroeconomico derivante dalla pandemia di Covid-19, per il 2021 il bonus target dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale viene decurtato dell'80%. Il Consiglio di Amministrazione valuterà a giugno, verificati i risultati del bilancio semestrale e tenuto conto dell'evoluzione prospettica, se mantenere tale decurtazione oppure adeguare il target a quanto previsto dalla presente politica, nell'ambito del limite massimo suddetto.

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	t+1	t+2	t+3
Anno di competenza economica del premio maturato	<p>40%</p> <p><u>Erogazione del premio</u></p>	<p>30%</p> <p><u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1:</u> -Patrimoniaie -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo</p> <p><u>Erogazione del premio</u> <i>corretto per la variazione del prezzo del titolo tra t+1 e t+2 con un corridor del +/- 20%.</i></p>	<p>30%</p> <p><u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2:</u> -Patrimoniaie -Liquidità - Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo</p> <p><u>Erogazione del premio</u> <i>corretto per la variazione del prezzo del titolo tra t+1 e t+3 con un corridor del +/- 20%</i></p>

In particolare, il sistema di differimento dei Bonus maturati nell'esercizio "t" prevede che

- 40% del Bonus nell'esercizio "t+1" sia erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio Consolidato dell'esercizio "t";
- 30% nell'esercizio "t+2", verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale e il Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo dell'esercizio "t+1", sia erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio Consolidato dell'esercizio "t+1"
- 30% nell'esercizio "t+3", verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale e il Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo dell'esercizio "t+2", sia erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio Consolidato dell'esercizio "t+2".

Gli importi differiti all'esercizio "t+2" e "t+3" vengono corretti per la variazione del prezzo del titolo ordinario BDB tra l'esercizio "t+1" e la data di erogazione, con un corridor del +/- 20%. Con riferimento alle informazioni richieste dall'art. 114 bis del D. Lgs. 58/1998 si specifica che l'ammontare del bonus differito potrà incrementarsi o ridursi, sino ad un massimo del +/- 20%, sulla base dell'andamento di Borsa del titolo ordinario del Banco Desio nell'arco temporale intercorrente tra la maturazione del bonus e l'epoca di differimento.

Il riferimento di prezzo, ai fini del Piano di Incentivazione per il Management Banco Desio, è costituito, per ciascun esercizio, dalla media del prezzo di Borsa del titolo ordinario Banco Desio e della Brianza Spa dei 30 gg antecedenti la data di approvazione del bilancio dell'esercizio precedente.

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.

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

Il sistema incentivante previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹³ 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:

¹³ In coerenza con la revisione della Struttura organizzativa avvenuta nel corso del 2020, 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, il responsabile della Direzione Internal Audit.

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

Obiettivi “cancello”

Per il restante Personale più Rilevante di Capogruppo non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, il sistema si attiva a valle della verifica del superamento degli obiettivi “cancello” di liquidità, patrimoniale e di redditività previsti anche per l’Amministratore Delegato (si veda paragrafo 4.2.4.1).

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 individuato presso la Capogruppo, al fine di non collegare troppo strettamente la loro 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 controllo¹⁴, 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:

¹⁴ Il PPR delle funzioni aziendali di controllo hanno un bonus pool non correlato all’andamento del RORAC.

Rorac	Bonus Pool Complessivo
> = 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 2021.

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

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 Strategiche¹⁵ si precisa che le incidenze massime del sistema di incentivazione individuale sono comprese tra il 60% e il 25% (in caso di responsabili delle funzioni aziendali di controllo e dirigente preposto).

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per il restante Personale Più Rilevante, il Consiglio di Amministrazione ha previsto, in ottica prudenziale, come fatto per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale una decurtazione (dal 60% al 20% a seconda dei diversi ruoli). Il Consiglio di Amministrazione valuterà a giugno, verificati i risultati del

¹⁵ Si veda nota 12.

bilancio semestrale e tenuto conto dell'evoluzione prospettica, se mantenere tali decurtazioni oppure adeguare il target a quanto previsto dalla presente politica.

In ogni caso, la remunerazione variabile complessiva 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) 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, 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 appartenete alla 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 2021 e alla più efficiente gestione delle risorse nell'ottica di riduzione dei costi operativi rispetto al budget. Sotto il profilo della definizione degli **obiettivi qualitativi**, 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 l'attivazione di percorsi inclusivi per sostenere diversità di genere ed età, in stretta correlazione con i pilastri del vigente Piano industriale ed in coerenza con gli indicatori ESG.

Calcolo e pagamento del Bonus

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

Nel caso in cui il Bonus Pool non dovesse risultare capiente, tenuto conto della solidità economica patrimoniale e finanziaria, 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, 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 Direzione Risorse;
- dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, con il supporto del Responsabile Direzione Risorse, per i restanti Risk Takers e il restante personale.

Per il Personale Più Rilevante della Capogruppo e presso le Controllate non appartenente alle funzioni di controllo, l'erogazione delle quote segue lo schema definito per l'Amministratore Delegato.

Per il personale delle funzioni di controllo di Capogruppo, il Dirigente Preposto e il Responsabile Direzione Risorse, il sistema di erogazione dei Bonus maturati nell'esercizio "t" segue lo schema:

- 40% del Bonus nell'esercizio "t+1", erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio Consolidato dell'esercizio "t";
- 30% nell'esercizio "t+2", verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+1" e verificato che il Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+1" sia positivo, erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio "t+1";

- 30% nell'esercizio "t+3", verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+2" e verificato che il Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+2" sia positivo, erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio "t+2".

t	t+1	t+2	t+3
Anno di competenza economica del premio maturato	40% Erogazione del premio	30% <u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1:</u> -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio positivo	30% <u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2:</u> -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio positivo

Per il personale appartenente alle funzioni di controllo individuato presso le controllate, l'erogazione del bonus differito è subordinata alla verifica delle seguenti condizioni:

- 40% del Bonus nell'esercizio "t+1" erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio "t";
- 30% nell'esercizio "t+2": verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+1", che il Risultato individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+1" sia positivo", erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio Consolidato dell'esercizio "t+1",
- 30% nell'esercizio "t+3": verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+2", che il Risultato individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+2" sia positivo", erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio Consolidato dell'esercizio "t+2".

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 disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico, 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 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.

* * * * *

Franchigia

Qualora il bonus sia inferiore all'importo complessivo di 30.000 euro, al fine di mantenere lo spirito della norma di allineamento al rischio, l'intero importo viene erogato in contanti up front.

Remunerazione Variabile “Particolarmente Elevata”

Qualora l'importo della remunerazione variabile sia "particolarmente elevato", ovvero risulti pari o superiore ad € 430.000 (i.e. 25% della remunerazione complessiva media degli High earners italiani, come risultante dal Rapporto EBA 2019), si applicano, in via proporzionale in quanto Gruppo intermedio, le regole ad hoc definite in tema di differimento e soggetti interessati dalla Banca d'Italia nella Circolare 285/2014.

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.

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 e legato all'andamento economico della Società e da una *Componente d'Incentivazione Monetaria*, 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.

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.

4.3.3 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.

A partire dal 2021 e progressivamente verrà previsto anche per il middle management un sistema incentivante le cui caratteristiche saranno coerenti con il sistema previsto per il Personale più rilevante.

4.3.4 Advisory Board

L'istituzione dell'Advisory Board per il territorio umbro è avvenuta, con delibera del Consiglio di Amministrazione, a seguito della Fusione per incorporazione di Banca Popolare di Spoleto nel Banco con efficacia giuridica dal 1° luglio 2019.

La finalità dell'Advisory Board (organismo consultivo non endoconsiliare) è di favorire lo sviluppo del rapporto del Banco con il territorio umbro, è composto in prevalenza da esponenti locali che siano in grado di mettere a disposizione delle aree territoriali una specifica "expertise".

L'Advisory Board è attualmente costituito da 6 membri di cui uno ha l'incarico di Presidente. Nessuno dei membri ricopre cariche sociali all'interno del Gruppo Banco Desio.

I relativi compensi, definiti dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo su proposta del Comitato per la Remunerazione, sono interamente in misura fissa.

4.3.5 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 e 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 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.

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 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 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'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.

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.

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 e delle attività di

assistenza “post vendita”, 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 e delle attività di assistenza “post vendita”, 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.

4.3.6 Consulenti Finanziari

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

- una componente ricorrente, sostanzialmente riferita alla parte più stabile e ordinaria della remunerazione, costituita da:
 - i) retribuzione diretta
 - provvigioni commisurate ai ritorni commissionali del portafoglio gestito e all'attività di promozione e collocamento di servizi e prodotti bancari;
 - compensi riconosciuti in occasione del trasferimento del portafoglio;
 - compensi per la segnalazione di consulenti finanziari da inserire nella Rete;
 - ii) retribuzione indiretta
 - remunerazione per l'attività di tutoraggio;
 - componente remunerativa per i ruoli di coordinamento;

- una componente non ricorrente, sostanzialmente riferita a:
 - riconoscimenti riferiti a specifiche iniziative volte a promuovere lo sviluppo delle attività, dei volumi di raccolta e dei prodotti bancari o di impiego;
 - riconoscimenti a fronte all'impegno da parte del consulente a rispettare un periodo minimo predefinito di collaborazione con la Banca.

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.

4.3.7 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.

4.3.8 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 obiettivi 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 cancello di liquidità annualmente fissati per tutti i sistemi incentivanti e alla verifica dell'adeguatezza patrimoniale del Gruppo. Tenuto conto della disponibilità del Bonus Pool per gli Agenti in presenza di adeguata redditività della controllata, il livello di adeguatezza patrimoniale del Gruppo viene identificato nel requisito minimo regolamentare CET1 ratio del Gruppo $\geq 7,35\%$. 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

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 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 dalla 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 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.

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 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 per i soggetti non appartenenti alle funzioni di controllo, *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:
 - 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.

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 previsti benefici pensionistici discrezionali.

Obblighi di trasmissione dei dati

Nel 2020 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014 emanata in conformità con l'art. 75 della CRD IV.

SEZIONE II

1. Introduzione

La Relazione sui compensi corrisposti nel 2020 è suddivisa in due parti.

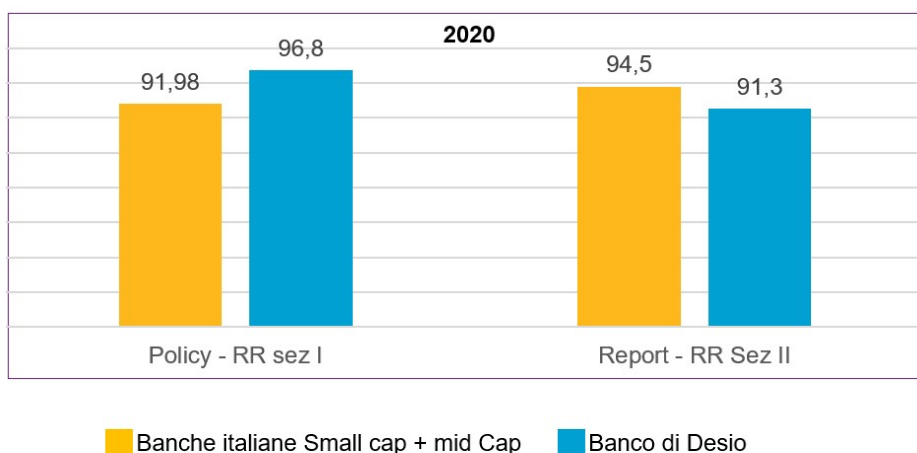
La prima parte fornisce una rappresentazione chiara e dettagliata dei compensi corrisposti nel 2020, con un focus particolare sui compensi degli organi di amministrazione e controllo, dell'Amministratore Delegato e sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dando evidenza della conformità con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 23 aprile 2020 e della modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati di lungo termine della società.

Nella prima parte, inoltre, è fornita anche l'informativa quali-quantitativa richiesta dall'art. 450 della CRR relativamente all'applicazione della Politica di remunerazione 2020.

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.

Nell'Assemblea del 23 aprile 2020, la Politica di remunerazione del Gruppo (sezione II) è stata approvata con il 91,3% dei voti favorevoli delle azioni rappresentate in Assemblea, sostanzialmente in linea con i valori della media delle banche quotate Small Cap e Mid Cap.



Al fine di tener conto dei razionali di voto negativo e tenuto conto delle nuove previsioni introdotte dal Regolamento Emittenti, in un’ottica di crescente trasparenza e disclosure nei confronti del mercato, la sezione II è stata integrata con una dettagliata informativa circa la correlazione tra i risultati raggiunti e la definizione della remunerazione variabile ed è stata rivista nella sua articolazione come sopra illustrato.

2. Principali eventi nell’anno 2020

Nel corso del 2020 sono intervenuti significativi eventi che hanno modificato lo scenario di riferimento esterno nonché l’assetto interno della Banca.

In particolare, si richiama innanzitutto, a livello globale, l’emergenza COVID-19, cui sono inevitabilmente conseguite misure straordinarie di contenimento dei costi e revisione del forecast, e, a livello interno, la nomina del nuovo Amministratore Delegato/Direttore Generale nonché la revisione della struttura organizzativa, finalizzata a rendere più fluido il processo decisionale e ad efficientare l’assetto della Banca.

A ciò si sono aggiunte la lettera del 20 maggio 2020 della Banca Centrale Europea che ha raccomandato un approccio moderato, ragionevole e proporzionato alla luce della situazione creatasi in conseguenza dell’emergenza pandemica, e, in linea con l’approccio prudenziale, la Raccomandazione del 10 giugno 2020 condivisa dal Comitato Europeo per il rischio sistemico. Quanto sopra evidenziato, ha portato la società a ripensare il sistema incentivante, cercando di contemperare le esigenze di “moderazione” e riduzione dei costi, con la *ratio* insita nel sistema stesso, ritenuto vieppiù opportuno quale strumento di *retention* e leva motivazionale di stimolo per le risorse, ferma restando la valutazione circa i risultati effettivamente raggiunti, chiamate a realizzare le azioni previste in un contesto più impegnativo del previsto e nell’ambito di misure eccezionali.

A tal fine, il 25 giugno 2020 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e in coerenza con quanto stabilito dalle Politiche di Remunerazione 2020 ha deliberato il sistema incentivante per il 2020 introducendo le seguenti specificità:

- Riduzione dei bonus target del personale più rilevante rispetto a quanto approvato dal Consiglio del 27 febbraio 2020. Inoltre, per modulare equamente il sacrificio richiesto alle diverse categorie professionali, le decurtazioni effettuate sono state distinte in base al ruolo ed alla seniority delle risorse coinvolte, con un’incidenza maggiore sui *target bonus* più alti del personale più rilevante;

- Definizione di una scheda obiettivi articolata in una macro area Economico-Finanziaria (Creazione del Valore e Gestione del Rischio) ed una macro area correlata a specifiche iniziative volte a porre le basi per le direttrici strategiche che sono poi confluite nel Piano Industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione a dicembre 2020;
- 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.
- In coerenza con la responsabilità sociale che caratterizza la strategia di lungo termine del Gruppo, sono esplicitati gli obiettivi ESG perseguiti, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale e a politiche di gestione inclusive.

3. Processo di Governance 2020

Per quanto riguarda il processo di Governance, il Comitato Remunerazioni nel 2020 si è riunito in complessive 9 occasioni (incluse alcune riunioni congiunte con il Comitato Nomine) durante le quali sono stati prevalentemente trattati i temi connessi all’attuazione e adeguamento delle politiche di remunerazione per l’anno 2020.

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 2019;
- Proposta della Relazione sulla Remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti;
- Nomine e remunerazioni all’interno del Consiglio di Amministrazione;
- Proposte relative ad alcune posizioni della Capogruppo e di Fides;
- Proposta relativa al sistema premiante 2020.

Tra le attività svolte nel corso del 2020, si segnala che il Comitato ha promosso una sessione di “induction” per gli Amministratori e i Sindaci. La sessione ha approfondito i seguenti temi: sintesi del quadro regolamentare di riferimento: settore bancario ed emittenti quotati¹⁶; calendario annuale del ciclo di remunerazione; scenario “Covid”: i trend emergenti relativamente ai sistemi incentivanti per il 2020; sintesi della politica di remunerazione e

¹⁶ In data 31 ottobre 2019 la Consob aveva pubblicato un documento di consultazione nel quale si illustravano le proposte per la revisione, tra l’altro, della regolamentazione già adottata in materia di trasparenza delle remunerazioni, sempre in recepimento della già citata Shareholder Rights Directive 2. La Consob ha successivamente emanato con Delibera n. 21623/2020 le modifiche in discorso, che si applicano a partire dalla presente relazione.

incentivazione del Gruppo in essere; un focus particolare è stato dedicato al ruolo del Comitato stesso anche in rapporto agli altri Organi e funzioni aziendali.

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 alla identificazione del personale più rilevante, 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;
- Il Chief Risk Officer 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 2020 ha dato esito positivo.

4. Attuazione della politica di remunerazione e incentivazione 2020

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

In data 23 aprile 2020, l’Assemblea ordinaria del Banco di Desio e della Brianza SpA ha provveduto, con la procedura del “voto di lista”, alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Tali Amministratori e Sindaci rimarranno in carica sino alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2022.

Detti organi al 31 dicembre 2020 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		

Tommaso Cartone	Vice Presidente		*			
Alessandro Maria Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	X				
Agostino Gavazzi	Amministratore	(P) X				
Egidio Gavazzi	Amministratore	X				
Tito Gavazzi	Amministratore	X **				
Graziella Bologna	Amministratore	X				
Cristina Finocchi Mahne	Amministratore (indipendente)		(P) X	(P) 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)			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

*Dimissionario dal 15 dicembre 2020

** Dal 19 gennaio 2021 non è più componente del Comitato Esecutivo, ma è subentrato al dott. Cartone a componente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

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);
- 215.000 euro residuo non assegnato¹⁷.

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

- 600.000 euro al Presidente
- 300.000 euro al Vice Presidente
- 350.000 euro all'Amministratore Delegato¹⁸.

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, nonché gli eventuali compensi aggiuntivi a favore di altri amministratori con deleghe operative nonché per la partecipazione ai comitati

¹⁷ Si fa presente che con decorrenza 15 dicembre 2020 Tommaso Cartone ha rassegnato le dimissioni quale membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, a cui è subentrato in data 19 gennaio 2021 Tito Gavazzi, che ha cessato contestualmente il ruolo di membro del Comitato Esecutivo. In qualità di componente del CCRS, a Tito Gavazzi è stato attribuito un compenso di Euro 20.000, mentre il compenso di Tommaso Cartone è rimasto invariato in quanto onnicomprensivo. A far data dal 19 gennaio 2021 pertanto il totale dei compensi assegnati agli Amministratori risulta pari a Euro 765.000, mentre il totale non assegnato è pari a Euro 235.000.

¹⁸ Il ruolo di AISCI è stato assorbito da quello dell'Amministratore Delegato a far data dal rinnovo degli Organi Sociali del 23 aprile 2020. Essendo onnicomprensivo, il compenso dell'Amministratore Delegato include quindi anche quello per la carica di componente del Comitato Esecutivo (40.000). Ad Alessandro Maria Decio sono stati attribuiti inoltre 50.000 Euro di Entry Bonus, oltre alla RAL per la carica di Direttore Generale pari a Euro 350.000.

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 600.000 euro onnicomprensivo e a 4.800 euro per gettoni di presenza.

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

Vice Presidente Capogruppo

I compensi fissi del dottor Tommaso Cartone per la carica di Vice Presidente e componente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (quest'ultimo ruolo ricoperto fino al 15 dicembre 2020) sono stati pari a 300.000 euro onnicomprensivi e a 4.500 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, Egidio Gavazzi, Tito Gavazzi,¹⁹ 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.

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.

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 (dalla data di assunzione del 20 febbraio 2020) ha percepito una retribuzione lorda pari ad euro 303.782 ed un compenso di euro 244.884 come Amministratore Delegato (di cui euro 3.900 per gettoni presenza). Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati come Direttore Generale è stato pari a euro 3.151.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo lo stesso ha maturato nell'esercizio 2020, un compenso variabile di 60.597, oltre ad un *entry bonus* di euro 50.000. 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 quanto attiene alle cariche ricoperte dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Capogruppo nella Società Controllata Fides nel corso dell'anno 2020 (nominato per cooptazione con decorrenza 16 settembre 2020), si precisa che in qualità di Consigliere di Fides SpA ha percepito un compenso annuo lordo di euro 5.847 che viene riversato in conformità alla Policy vigente.

¹⁹ Si veda nota 17.

Il signor Angelo Antoniazzi ha rivestito la carica di Direttore Generale fino al 23 aprile 2020 percependo una retribuzione lorda fino alla data di cessazione della carica di Euro 156.049.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati come Direttore Generale è stato pari a euro 1.636.

Per quanto attiene alle cariche ricoperte dallo stesso nella Società Controllata Fides nel corso dell'anno 2020 (fino al 15 settembre 2020), si precisa che in qualità di Consigliere di Fides SpA ha percepito un compenso annuo lordo di Euro 9.617 che viene riversato in conformità alla Policy vigente.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche Capogruppo

In coerenza con la revisione della Struttura organizzativa avvenuta nel corso del 2020, 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.

Inoltre, nell'anno 2020 ha rivestito la qualifica di Dirigente con responsabilità strategiche il signor Maurizio Ballabio fino al 30 aprile 2020.

Gli stessi hanno percepito una retribuzione lorda complessiva pari ad Euro 693.333.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari è stato pari ad Euro 11.702.

Con riferimento al piano di incentivazione per il management del Gruppo, gli stessi hanno maturato nell'esercizio 2020, un compenso variabile di Euro 77.217.

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 2020

Pur all'interno di uno scenario macroeconomico incerto nel corso del 2020 il Banco ha saputo sostenere il difficile momento economico-finanziario attraversato dalla propria clientela realizzando con successo iniziative di rafforzamento della stabilità patrimoniale e del Conto Economico.

Tali iniziative hanno portato alla chiusura dell'esercizio 2020, con un significativo rafforzamento patrimoniale e (CET1 del Gruppo Banco Desio +170 bps YoY) e del margine operativo (+8,0%) e alla riduzione dei costi (-2,3% nonostante gli oneri straordinari sostenuti per l'emergenza Covid-19) con un risultato di Utile netto consolidato per Euro 23,7 milioni e ROE al 2,4%. Infine anche la liquidità risulta ampiamente sotto controllo con indicatore LCR al 206,7% (ex 179,8% al 31.12.2019).

Conseguentemente, la verifica dei dati consuntivi espressi dal Gruppo nell'esercizio 2020 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	Performance
PATRIMONIO (Gruppo Brianza Unione)	CET 1	7,85%	11,2%
	TCR	11,60%	13,21%
LIQUIDITA' (Gruppo Bancario)	LCR – requisito di copertura della liquidità	115%	198,43%
	NSFR – Liquidità strutturale	110%	155,70%
REDDITIVITA' (Gruppo Bancario)	Risultato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte	Risultato \geq 75% valore di budget	Ok

Il sistema incentivante 2020 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”.

Tuttavia, in ottica prudenziale, tenuto conto del particolare contesto economico collegato alla perdurare della situazione pandemica, il Consiglio di Amministrazione del 21 gennaio 2021 ha

approvato una riduzione del bonus pool pari a quanto sarebbe stato maturato se i risultati fossero stati in linea con il budget (situazione “normal” e non “over-performance”).

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

Una volta verificato il raggiungimento degli entry gate 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.

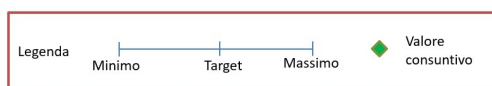
La scheda individuale 2020 prevedeva la presenza di indicatori legati:

- 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.

Area Strategica di Performance	Peso Area	Obiettivo	Peso KPI	Livello raggiunto
Creazione di valore e gestione del rischio	60%	Redditività	30%	
		Revenue Development	10%	
		Gestione del Rischio	10%	
		Efficienza costi	10%	
Attivazione direttrici Piano Strategico ed implementazione iniziative	40%	Azioni a supporto della sostenibilità finanziaria della Banca e del conseguimento dei risultati di redditività dell’anno	15%	
		Iniziative strategiche - Azioni «No Regret», come descritte nella documentazione di Piano - Problem Solving in fase di gestione dell’emergenza Covid e a tutela della salute di colleghi e clienti - Azioni tese a migliorare l’Environmental Footprint della Banca e profilo ESG	15%	
		Semplificazione organigramma e rafforzamento della squadra manageriale al fine di favorire il raggiungimento target di piano	10%	



La performance complessiva individuale, definita a partire dalla media ponderata del risultato raggiunto per ciascun obiettivo, è pari al 113%.

In considerazione delle decurtazioni ai target bonus definite dal Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2020 volte a modulare il sacrificio richiesto alle diverse categorie professionali, con un'incidenza maggiore sui *target bonus* del personale apicale e in considerazione di quanto deliberato dal Consiglio del 21 gennaio 2021 relativamente al “cap” al massimo al 100% dei risultati di gruppo e individuali “over-performance”, l'ammontare del bonus deliberato per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stato di € 60.597 pari a circa l'11% della retribuzione fissa annua²⁰.

Il bonus verrà erogato secondo il modello di pagamento previsto dalle politiche di remunerazione e incentivazione 2020 e cioè secondo lo schema seguente:

2020	2021	2022	2023
Anno di competenza economica del premio maturato	40% <u>Erogazione del premio</u>	30% <u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio 2022:</u> -Patrimoniale -Liquidità -Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo <u>Erogazione del premio</u> <i>corretto per la variazione del prezzo del titolo tra t+1 e t+2 con un corridor del +/- 20%.</i>	30% <u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio 2023:</u> -Patrimoniale -Liquidità - Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo <u>Erogazione del premio</u> <i>corretto per la variazione del prezzo del titolo tra t+1 e t+3 con un corridor del +/- 20%</i>

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

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come per il restante Personale Più Rilevante, sono destinatari del sistema incentivante 2020 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 per quanto riguarda la componente di attivazione direttrici Piano Strategico ed implementazione delle relative

²⁰ Il bonus è calcolato su 11 mensilità a partire della data di assunzione in qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche del 20.02.2020.

iniziative e “*over-performace*” per quanto riguarda la componente di creazione di valore e gestione del rischio.

Anche per essi, come per tutto il Personale Più Rilevante, il Consiglio ha previsto, in considerazione della situazione macroeconomica e in ottica prudenziale, un contenimento dei bonus, ridotti in modo distinto in base al ruolo ed alla seniority delle risorse coinvolte, con un’incidenza maggiore sui *target bonus* più alti del personale più rilevante.

Il bonus target a seguito di tale contenimento si è attestato tra il 12% e il 10% 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 25 febbraio 2021 ha verificato che si sono attuate le condizioni previste dal sistema incentivante per l’erogazione della prima quota differita del bonus maturato nell’esercizio 2019 e per le funzioni aziendali di controllo ed equiparate della seconda quota differita del bonus maturato nell’esercizio 2018.

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 corridor del +/- 20%.

Le remunerazioni complessivamente e conseguentemente corrisposte per il Personale più rilevante sono riportate nella seguenti tavole:

Remunerazione Personale più Rilevante Gruppo Banco Desio anno 2020					
Categoria	n. risorse	Retribuzione Fissa	retribuzione variabile maturata nell'esercizio 2020	di cui correlata all'andamento della quotazione del titolo azionario	incidenza retribuzione variabile su quella fissa
Apicali	5	1.183.099	143.444	36.358	12,12%
Risk Taker	5	761.309	80.181		10,53%
Funzioni di Controllo	5	647.264	56.024	-	8,66%
Totale	15	2.591.672	279.649	36.358	
di cui Dirs	4	1.154.766	131.397	36.358	11,38%

Differimento remunerazione variabile			
Categoria	Retribuzione Variabile Differita maturata nell'esercizio 2020	Retribuzione variabile differita di competenza di esercizi precedenti erogata nell'anno *	Retribuzione Variabile Differita da verificare in esercizi successivi
Apicali	55.078	75.975	117.916
Risk Taker	-	24.997	24.997
Funzioni di Controllo	-	30.862	0
Totale	55.078	131.834	142.913
di cui Dirs	55.078	47.787	83.653

* importi assoggettati a correzione delle performance che verranno rettificati in base all'andamento del titolo azionario ordinario Banco Desio SpA ad eccezione di quelli riferiti alle funzioni di controllo

Pay mix

Categorie	Retribuzione Fissa (cash)	Retribuzione Variabile non Differita	Retribuzione Variabile Differita	Incidenza retribuzione variabile
Apicali	89,19%	6,66%	4,15%	12,12%
Risk Taker	90,47%	9,53%	0,00%	10,53%
Funzioni di Controllo	92,03%	7,97%	0,00%	8,66%
di cui Dirs	89,78%	5,93%	4,28%	11,38%
AD/DG	89,99%	4,00%	6,01%	11,12%

Politiche di severance per l'anno 2020

Nel corso del 2020 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 2020

Con riferimento all'esercizio 2020, 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 2020 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

Nominativo	Carica	Rem. Totale		Variazione 2019-2020	Note
		2019	2020		
STEFANO LADO	Presidente	€ 664.500	€ 623.489	-6%	
TOMMASO CARTONE	Vice Presidente	€ 480.873	€ 320.074	-33%	l'importo del 2019 comprende quanto erogato per la carica di Presidente, rivestita in BPS sino al 30 giugno (€ 126.372,60).
AGOSTINO GAVAZZI	Consigliere	€ 124.500	€ 117.914	-5%	
EGIDIO GAVAZZI	Consigliere	€ 104.200	€ 97.914	-6%	
PAOLO GAVAZZI	Consigliere	€ 104.500	€ 32.647	-69%	decremento dovuto all'uscita dalla carica, l'emolumento è relativo al periodo 01/01/2020 al 23/04/2020
CRISTINA FINOCCHI MAHNE	Consigliere	€ 99.500	€ 96.344	-3%	
GEROLAMO PELLICANO'	Consigliere	€ 99.500	€ 31.090	-69%	decremento dovuto all'uscita dalla carica, l'emolumento è relativo al periodo 01/01/2020 al 23/04/2020
VALENTINA CASELLA	Consigliere	€ 72.095	€ 87.915	22%	incremento dovuto all'inizio carica il 28/03/2019
MARINA BROGI	Consigliere	€ 98.600	€ 31.090	-68%	decremento dovuto all'uscita dalla carica, l'emolumento è relativo al periodo 01/01/2020 al 23/04/2020
NICOLO' DUBINI	Consigliere	€ 99.200	€ 31.090	-69%	decremento dovuto all'uscita dalla carica, l'emolumento è relativo al periodo 01/01/2020 al 23/04/2020
TITO GAVAZZI	Consigliere	€ 114.500	€ 113.738	-1%	l'importo comprende quanto erogato per la carica di Consigliere, rivestita in Fides.
GRAZIELLA BOLOGNA	Consigliere	€ 141.612	€ 97.914	-31%	l'importo del 2019 comprende quanto erogato per la carica di Consigliere, rivestita in BPS sino al 30 giugno (€ 37.112).
LAURA TULLI	Consigliere	-	€ 51.496	n.a.	Emolumento per il periodo dal 24/04/2020 al 31/12/2020
ULRICO DRAGONI	Consigliere	-	€ 53.439	n.a.	emolumento per il periodo dal 24/04/2020 al 31/12/2020
GIULIA PUSTERLA	Consigliere	-	€ 64.967	n.a.	emolumento per il periodo dal 24/04/2020 al 31/12/2020
ALESSANDRO DECIO	Amministratore Delegato/Direttore Generale	-	€ 668.261	n.a.	emolumenti per il periodo dal 24/04/2020 al 31/12/2020 per la carica di AD, dal 20/02/2020 per lavoro dipendente
ANGELO ANTONIAZZI	Direttore Generale	€ 709.405	€ 167.302	-76%	comprende gli importi relativi alle cariche rivestite in BPS e FIDES; uscita carica 23.04.2020
TOTALE CdA e funzione di gestione		€ 2.912.985	€ 2.686.684	-8%	
GIULIA PUSTERLA	Presidente Collegio Sindacale	€ 130.877	€ 34.262	-74%	decremento dovuto all'uscita dalla carica, l'emolumento è relativo al periodo 01/01/2020 al 23/04/2020. Per il 2019 comprende quanto erogato per la carica di sindaco effettivo in BPS sino al 30 giugno (€ 20.877).
EMILIANO BARCAROLI	Presidente Collegio Sindacale	-	€ 75.738	n.a.	inizio carica, emolumento per il periodo dal 24/04/2020 al 31/12/2020
RODOLFO ANGHILERI	Sindaco	€ 105.000	€ 90.000	-14%	
FRANCO FUMAGALLI ROMARIO	Sindaco	€ 90.000	€ 28.033	-69%	decremento dovuto all'uscita dalla carica, l'emolumento è relativo al periodo 01/01/2020 al 23/04/2020
STEFANIA CHIARUTTINI	Sindaco	-	€ 61.967	n.a.	inizio carica, emolumento per il periodo dal 24/04/2020 al 31/12/2020
TOTALE Collegio Sindacale		€ 325.877	€ 290.000	-11%	
TOTALE COMPLESSIVO		€ 3.238.862	€ 2.976.684	-8%	

TABELLA 2

Indicatore	dati consuntivo		Variazione 2019-2020	Eventuali commenti
	2019	2020		
Margini di intermediazione	389.785	395.241	1%	
Risultato corrente al lordo delle imposte	66.160	45.359	-31%	
CET1	758.312	787.252	4%	
LCR (media I, II, III e IV trim)	1,855	1,984	7%	
Rem. Annuo lordo medio	51.039,87	52.293,01	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, 25 febbraio 2021

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>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				203.959	3.115				207.074			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				Dicui - 180.656 euro come compenso per la carica di Presidente - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.500 euro come gettoni di presenza	Dicui - 3.115 euro come membro del Comitato Remunerazione							
	<i>Presidente</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				409.530	6.885				416.415			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				Dicui - 371.803 euro come compenso per la carica di Presidente - 34.426 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.300 euro come gettoni di presenza	Dicui - 6.885 euro come membro del Comitato Nomine							
(III) Totale				613.489	10.000				623.489				

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e 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	Partecipazioni e agli utili						
Tommaso Cartone	<i>Vice Presidente</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				107.402	3.115				110.517			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				I) di cui - 84.098 euro come compenso per la carica di Vice Presidente - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 3.115 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi							
	<i>Vice Presidente</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				195.787	13.770				209.557			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				I) di cui - 158.361 euro come compenso per la carica di Vice Presidente - 34.426 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.000 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 13.770 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi							
	(III) Totale				303.189	16.885				320.074			

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>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019										
			I) Compensi nella società che redige il bilancio	22.553	16.324					38.877			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				D) di cui - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 750 euro come gettoni di presenza	D) di cui - 15.574 euro come membro del Comitato Esecutivo - 750 euro come gettoni di presenza							
	<i>Consigliere</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022										
			I) Compensi nella società che redige il bilancio	36.076	42.961					79.037			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				D) di cui - 34.426 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.650 euro come gettoni di presenza	D) di cui - 41.311 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.650 euro come gettoni di presenza							
(III) Totale				58.629	59.285					117.914			

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						
Egidio Gavazzi	<i>Consigliere</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.553	10.094				32.647			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				I) di cui - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 750 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 9.344 euro come membro del Comitato Esecutivo - 750 euro come gettoni di presenza							
	<i>Consigliere</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.076	29.191				65.267			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				I) di cui - 34.426 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.650 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 27.541 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.650 euro come gettoni di presenza							
(III) Totale				58.629	39.285				97.914				

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					
Paolo Gavazzi	<i>Consigliere</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione e bilancio del 2019									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.553	10.094				32.647		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	<i>Note</i>				I) di cui - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 750 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 9.344 euro come membro del Comitato Esecutivo - 750 euro come gettoni di presenza						
(III) Totale				22.553	10.094					32.647		

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 Mahnè	<i>Consigliere</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				23.112	7.719					30.831		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				1) dicui - 21.612 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.500 euro come gettoni di presenza	1) dicui - 7.719 euro come membro del Comitato Controllo e Rischie Comitato Nomine							
	<i>Consigliere</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				37.863	27.650					65.513		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				1) dicui - 34.563 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.300 euro come gettoni di presenza	1) dicui - 27.650 euro come membro del Comitato Controllo e Rischie Comitato Nomine - 1.650 euro come gettoni di presenza							
(III) Totale				60.975	35.369					96.344			

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 Pellicanò	<i>Consigliere</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			23.303	7.787					31.090		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
		<i>Note</i>		D)dicui - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.500 euro come gettoni di presenza	D)dicui - 7.787 euro come membro del Comitato CCRS e Comitato Nomine							
(III) Totale			23.303	7.787						31.090		

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					
Marina Brogi	<i>Consigliere</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				23.303	7.787				31.090		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	<i>Note</i>				D)dicui - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.500 euro come gettoni di presenza	D)dicui - 7.787 euro come membro del Comitato COPC e Comitato Nomine						
(III) Totale				23.303	7.787					31.090		

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>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				23.303	6.230				29.533			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				D)dicui - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.500 euro come gettoni di presenza	D)dicui - 6.230 euro come membro del Comitato Remunerazione e del Comitato COPC							
	<i>Consigliere</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				37.726	20.656				58.382			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				D)dicui - 34.426 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.300 euro come gettoni di presenza	D)dicui - 20.656 euro come membro del Comitato Remunerazione e del Comitato COPC							
(III) Totale				61.029	26.886				87.915				

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					
Nicolò Dubini	<i>Consigliere</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				23.303	7.787				31.090		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
		<i>Note</i>		I) dicui - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.500 euro come gettoni di presenza	I) dicui - 7.787 euro come membro del Comitato Remunerazione e Comitato COPC							
(III) Totale				23.303	7.787					31.090		

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	Partecipazioni e agli utili					
Tito Gavazzi	<i>Consigliere</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.553	10.094				37.597		
	(II) Compensi da controllate e collegate				4.950							
	<i>Note</i>				I) di cui - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 750 euro come gettoni di presenza * 4.950 euro compenso Fides	I) di cui - 9.344 euro come membro del Comitato Esecutivo - 750 euro come gettoni di presenza						
	<i>Consigliere</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.076	29.191				76.141		
	(II) Compensi da controllate e collegate				10.874							
	<i>Note</i>				I) di cui - 34.426 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.650 euro come gettoni di presenza * 10.874 euro compenso Fides	I) di cui - 27.541 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.650 euro come gettoni presenza						
	(III) Totale				74.453	39.285				113.738		

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	Partecipazioni e agli utili						
Graziella Bologna	<i>Consigliere</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.553	10.094				32.647			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				I) di cui - 21.803 euro come compenso per la carica di Consigliere - 750 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 9.344 euro come membro del Comitato Esecutivo - 750 euro come gettoni di presenza							
	<i>Consigliere</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.076	29.191				65.267			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	<i>Note</i>				I) di cui - 34.426 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.650 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 27.541 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.650 euro come gettoni presenza							
(III) Totale				58.629	39.285				97.914				

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>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				37.426	27.541				64.967		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
		<i>Note</i>		I) di cui - 34.426 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.000 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 27.541 euro come membro del Comitato CCRS e Comitato COCP							
(III) Totale				37.426	27.541					64.967		

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>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione e bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				37.726	13.770				51.496		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	<i>Note</i>				I) di cui - 34.426 euro come compenso per la carica di Consigliere - 3.300 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 13.770 euro come membro del Comitato Nomine e Comitato Remunerazione						
(III) Totale				37.726	13.770					51.496		

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	Partecipazioni e agli utili					
Ulrico Dragoni	<i>Consigliere</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.226	17.213				53.439		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
		<i>Note</i>		I) di cui - 34.426 euro come compenso per la carica di Consigliere - 1.800 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 17.213 euro come membro del Comitato Remunerazione e membro del COPC							
	(III) Totale				36.226	17.213				53.439		

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>Presidente Collegio Sindacale</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019									
	D) Compensi nella società che redige il bilancio			34.262						34.262		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
		<i>Note</i>		D) di cui - 31.148 euro come compenso per la carica di Presidente Collegio Sindacale - 3.115 euro come rimborso spese forfetarie								
(III) Totale			34.262						34.262			

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Emiliano Barcaroli	<i>Presidente Collegio Sindacale</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			75.738						75.738		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
		<i>Note</i>		Idicui - 68.852 euro come compenso per la carica di Presidente Collegio Sindacale - 6.885 euro come rimborso spese forfetarie								
	(III) Totale			75.738						75.738		

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	Partecipazioni e agli utili					
Rodolfo Anghileri	<i>Sindaco</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.033					28.033		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	<i>Note</i>				I) di cui - 24.918 euro come compenso per la carica di Sindaco - 3.115 euro come rimborso spese forfetarie							
	<i>Sindaco</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				61.967					61.967		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	<i>Note</i>				I) di cui - 55.082 euro come compenso per la carica di Sindaco - 6.885 euro come rimborso spese forfetarie							
(III) Totale				90.000	0				90.000			

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Franco Fumagalli Romario	<i>Sindaco</i>	01/01/20 - 23/04/20	data approvazione bilancio del 2019										
	D) Compensi nella società che redige il bilancio				28.033					28.033			
	(II) Compensi da controllate e collegate												
			<i>Note</i>	D) di cui - 24.918 euro come compenso per la carica di Sindaco - 3.115 euro come rimborso spese forfetarie									
	(III) Totale				28.033					28.033			

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefania Chiaruttini	<i>Sindaco</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				61.967					61.967		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	<i>Note</i>				D) di cui - 55.082 euro come compenso per la carica di Sindaco - 6.885 euro come rimborso spese forfetarie							
	(III) Totale				61.967					61.967		

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 Decio	<i>Direttore Generale</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022									
	<i>Amministratore Delegato</i>	24/04/20 - 31/12/20	data approvazione bilancio del 2022									
	I) Compensi nella società che redige il bilancio				548.666		110.597		3.151		662.414	
	(II) Compensi da controllate e collegate				5.847						5.847	
	<i>dirigente con responsabilità strategiche dal 20.2.2020 al 23.4.2020</i>				I) di cui - 303.782 Retribuzione Annuale Lorda come Direttore Generale - 240.984 Compenso come Amministratore Delegato - 3.900 Euro gettoni presenza - 5.847 euro per la carica di Consigliere della società Fides riversati alla Capogruppo							
(III) Totale				554.513		110.597		3.151		668.261		

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>	01/01/20 - 31/12/20 *										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			693.333		77.217		11.702		782.252		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	* per una risorsa dal 1.01.2020 al 30.04.2020			I) Retribuzione annuale lorda								
(III) Totale			693.333		77.217		11.702		782.252			

** Il Dirigente con responsabilità strategica che ha rivestito il ruolo dal 20.2.2020 al 23.04.2020 assumendo poi la carica di AD/DG viene rappresentato nominativamente nell'apposita tabella dedicata*

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	Partecipazioni e agli utili					
Angelo Antoniazzi	<i>Direttore Generale</i>	01/01/20 - 23/04/20										
	I) Compensi nella società che redige il bilancio			156.049				1.636		157.685		
	(II) Compensi da controllate e collegate			9.617*						9.617		
				I) Retribuzione annuale lorda * 9.617 euro compenso Fides riversati alla Capogruppo								
(III) Totale				165.666				1.636		167.302		

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

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.

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 2020	24.239	36.358	50% 2022					50.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale		24.239	36.358						50.000

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 2020	58.497	18.720	50% 2022		70.587	51.375		
	Piano B (data relativa delibera)			50% 2023					
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale		58.497	18.720			70.587	51.375		

** Il Dirigente con responsabilità strategica che ha rivestito il ruolo dal 20.2.2020 al 23.04.2020 assumendo poi la carica di AD/DG viene rappresentato nominativamente nell'apposita tabella dedicata*

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

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	Saldo azioni ordinarie (al)	% post	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al)	%	Saldo azioni risparmio (al)	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Saldo azioni risparmio (al)	%
Stefano Lado *	Presidente	Proprietà	2.180.111	1,776			2.180.111	1,776	196.000	1,485			196.000	1,485
		Intestate al coniuge	6.500	0,005			6.500	0,005	0	0,000			0	0,000
		Proprietà tramite Vega Finanziaria SpA *	6.885.730	5,610			6.885.730	5,610	571.522	4,329			571.522	4,329
Tommaso Cartone	Vice Presidente		27.500	0,022			27.500	0,022	0	0,000			0	0,000
Alessandro Decio	Amministratore Delegato e Direttore Generale		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Graziella Bologna	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Valentina Casella	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Ulrico Dragoni	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Agostino Gavazzi	Consigliere	Proprietà	78.244	0,064			83.744	0,068	0	0,000			0	0,000
		Nuda Proprietà**	5.500	0,004				0,000	0	0,000			0	0,000
		Intestate al coniuge	2.900	0,002			2.900	0,002	0	0,000			0	0,000
Egidio Gavazzi	Consigliere		15.000	0,012		15.000	0,012	0	0,000			0	0,000	
Tito Gavazzi	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Giulia Pusterla	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Laura Tulli	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Emiliano Barcaroli	Presidente del Collegio Sindacale		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	16.000	0,121			16.000	0,121
Stefania Chiaruttini	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Stefano Antonini	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Massimo Celli	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Silvia Re	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000

* L'Avv. Stefano Lado risulta titolare di procura generale rilasciata dai figli Giulia e Pietro Lado in forza della quale detiene una percentuale pari allo 0,1379% di azioni ordinarie (169.270) del Banco nonché il controllo della Vega Finanziaria SpA; detiene inoltre una percentuale pari allo 0,1230% di azioni di risparmio (16.250) del Banco.

** Proprietà dal 15 febbraio 2020

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilita' strategica