

**BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.****ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI**

15 aprile 2026 (unica convocazione)

DOCUMENTO INFORMATIVO

redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999,

come successivamente modificato

RELATIVO AL

**SISTEMA INCENTIVANTE 2026 E RELATIVE MODALITA' DI EROGAZIONE A FAVORE DI
PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI BASATO SU *PHANTOM SHARES***



**DOCUMENTO INFORMATIVO REDATTO AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL TUF E
DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO CONSOB N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999, COME
SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO.**

Premessa

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Montepaschi rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione (entrambe come *infra* definite) per l'anno 2026, sottoposte alla necessaria, preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito “**BMPS**” o “**Banca**”), in applicazione di quanto prescritto dalla normativa applicabile in materia di remunerazioni (v. *infra*) - prevedono per i beneficiari che siano ricompresi tra il **Personale Più Rilevante** (come *infra* definito) del Gruppo Montepaschi (di seguito anche il “**Gruppo**”), ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, l'attribuzione di parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, come *infra* definiti.

La politica di remunerazione variabile del Gruppo ed i correlati sistemi incentivanti annuali rappresentano una leva strategica per:

- valorizzare il capitale umano;
- assicurare l'allineamento tra il *management* e gli interessi dell'azionista e degli investitori;
- facilitare il conseguimento degli sfidanti obiettivi definiti per il 2026, creando valore e i presupposti per l'*execution* completa degli obiettivi strategici;
- garantire lo sviluppo sostenibile in ambito ESG (*Environmental, Social and Governance*) attraverso l'adozione di parametri di incentivazione correlati al raggiungimento degli indirizzi strategici di Gruppo sulle tematiche ambientali, sociali e di *governance*.

In applicazione di quanto prescritto dal quadro normativo vigente, le erogazioni per il Personale Più Rilevante sono soggette alle regole di composizione e di differimento tra *cash* e strumenti finanziari, ossia *Phantom Shares*, oppure Azioni, a seguito dell'autorizzazione della costituzione della relativa provvista con specifica delibera assembleare.

Si precisa che - sempre in applicazione di quanto previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo – le *Phantom Shares* o, ove autorizzato da specifica delibera assembleare, le Azioni, verranno utilizzate anche nell'ambito di eventuali accordi di cessazione del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica,



per la parte eccedente il costo del preavviso (c.d. “**Severance**”)¹ oppure per la corresponsione in strumenti finanziari di eventuali *buy-out*, *entry bonus* o forme di *retention*, in linea con le previsioni della Politica in materia di Remunerazione. In linea con la normativa vigente, gli strumenti finanziari saranno corrisposti secondo le modalità previste per la remunerazione variabile (riconoscimento in contanti ed in strumenti finanziari, differimento, *holding period*) e sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw back*, *infra* descritte.

Il presente documento informativo è redatto ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF e dell’art. 84-*bis* del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (di seguito il “**Regolamento Emittenti**”) e, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il presente documento informativo potrà essere aggiornato e/o integrato, ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 5 del Regolamento Emittenti, nella fase di attuazione del Sistema Incentivante 2026 e delle ulteriori componenti di remunerazione variabile disciplinate dalla Politica in materia di Remunerazione tempo per tempo vigente, con le informazioni al momento non disponibili e, comunque, appena esse dovessero essere disponibili.

Si precisa che, ai fini delle informazioni di dettaglio qui contenute, il Sistema Incentivante 2026 è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

Definizioni

Ai fini del presente documento informativo, i termini sottoindicati hanno il seguente significato:

Amministratori	Gli amministratori esecutivi della Banca e del Gruppo.
Assemblea o Assemblea degli Azionisti	Indica l’Assemblea degli Azionisti della Banca, che è chiamata a deliberare – <i>inter alia</i> – in merito alla proposta di adozione di piani basati su strumenti finanziari e sull’attribuzione al Consiglio di Amministrazione della Banca, con facoltà di subdelega, di tutti i necessari poteri per attuare e modificare i piani stessi.
Azioni	Le azioni ordinarie della Banca.

¹ Per “*Severance*” si intende l’importo riconosciuto nell’ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso e con esclusione di quanto previsto per legge) o di cessazione anticipata dalla carica e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione (ivi compresi i corrispettivi di eventuali patti di non concorrenza, per l’importo che eccede un’annualità di remunerazione fissa del Beneficiario).



Beneficiari	Il Personale Più Rilevante del Gruppo che abbia maturato un <i>bonus</i> in coerenza con il Sistema Incentivante 2026 da corrispondersi in parte in strumenti finanziari, secondo la normativa vigente in materia o che sia destinatario di una delle forme di remunerazione variabile definite nella Politica in materia di Remunerazione tempo per tempo vigente, ivi incluse le <i>Severance</i> .
Bonus Pool	Importo destinato a finanziare, alle condizioni previste nella Politica di Remunerazione vigente, il Sistema Incentivante 2026. È parte del costo del personale consolidato, approvato al termine del processo di <i>budgeting</i> per l'anno di riferimento.
Circolare	La Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni - Disposizioni di vigilanza per le banche – Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, “ <i>Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione</i> ” e le altre previsioni regolamentari, di tempo in tempo applicabili alle remunerazioni del personale delle banche.
Codice Civile	Il Codice Civile italiano, approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
Codice di Autodisciplina	Il codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> promosso da Borsa Italiana S.p.A. <i>pro tempore</i> applicabile (e pertanto il Codice di <i>Corporate Governance</i> approvato dal predetto Comitato per la <i>Corporate Governance</i> a gennaio 2020).
Comitato Remunerazione	Il Comitato Remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Comunicazioni Individuali	La documentazione contrattuale e le comunicazioni inviate a singoli Beneficiari.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca.
CRO	Direzione <i>Chief Risk Officer</i> , struttura che assolve alla Funzione di Controllo dei Rischi secondo la definizione della normativa di vigilanza,



garantendo adeguatezza ed efficacia del sistema di gestione del rischio del Gruppo.

Data di Approvazione

La data di definitiva approvazione del Regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione.

Giorno Lavorativo

Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali la Borsa non è, di regola, aperta sulla piazza di Milano per l'esercizio della normale attività.

Phantom Shares

Strumenti finanziari in forma sintetica convertibili in denaro, gratuiti e non trasferibili, per atto tra vivi, a nessun titolo, utilizzabili per il riconoscimento di parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, in linea con le previsioni della disciplina regolamentare, la cui conversione attribuisce ai singoli Beneficiari il diritto a percepire il relativo importo monetario, nei termini ed alle condizioni previste dal Regolamento e dalle Comunicazioni Individuali.

Personale Più Rilevante o PPR

Il personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, identificato annualmente sulla base di un processo strutturato e formalizzato di valutazione definito sulla base della Circolare e dei *Regulatory Technical Standards* (Regolamento Delegato UE n. 923 del 25/3/2021).

Politiche di Remunerazione

Le politiche di remunerazione del Gruppo Montepaschi, rappresentate nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione.

Potenziali Beneficiari

I dipendenti e/o Amministratori del Gruppo Montepaschi ricompresi nel perimetro del Personale Più Rilevante che, in base alla Circolare e alle Politiche di Remunerazione, partecipano al Sistema Incentivante di Gruppo per il 2026 o che siano beneficiari di altre forme di remunerazione variabile, incluse le *Severance*, da erogarsi per mezzo di una componente in strumenti finanziari.

Rapporto

Il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione in essere tra i Beneficiari e la Banca o le altre società del Gruppo.



Regolamento	Il Regolamento del Sistema Incentivante 2026 di cui all'articolo 3.2.
Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione o Relazione sulla Remunerazione	La relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del TUF, approvate dall'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
Scheda Obiettivo	Set di indicatori/KPI individuali assegnati <i>ex ante</i> rispetto i quali viene misurata la <i>performance</i> .
Sistema Incentivante 2026	Il sistema di incentivazione di breve termine previsto per il 2026 nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione del Gruppo sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Banca.
Strumenti finanziari	Sono le <i>Phantom Shares</i> oppure le Azioni, ove l'Assemblea degli Azionisti abbia deliberato di costituirne la relativa provvista a servizio di pagamenti di remunerazione variabile da effettuare in strumenti finanziari.
TUB	Il Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1993, come successivamente modificato.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.
Valore Normale	Il valore normale delle Azioni (determinato ai sensi dell'art. 9, comma 4, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi - TUIR).

* * * * *



1. I SOGGETTI DESTINATARI.

I destinatari del Sistema Incentivante 2026 basato su strumenti finanziari sono gli Amministratori e il personale del Gruppo Montepaschi, inclusi nel perimetro del “Personale Più Rilevante” del Gruppo (individuato sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa *pro tempore* vigente e approvato dal Consiglio di Amministrazione) ai sensi della Circolare e della Politica in materia di Remunerazione di Gruppo.

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate.

Di seguito si riportano i soggetti per i quali - ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 3 del Regolamento Emittenti e relativo Allegato 3A, Schema 7 - è richiesta la *disclosure* nominativa:

- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., Luigi Lovaglio.

Si segnala che alcuni dei potenziali Beneficiari, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, possono ricoprire cariche in organi amministrativi di società controllate dalla Banca. Tuttavia, considerato che detti soggetti sono tra i Beneficiari del Sistema incentivante in quanto dipendenti del Gruppo, non ne viene fornita indicazione nominativa, ma si fa rimando per essi alle informazioni di seguito riportate.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

In aggiunta al nominativo di cui al precedente punto 1.1, il Sistema Incentivante 2026 da erogarsi in parte in strumenti finanziari è destinato ai dipendenti del Gruppo appartenenti al perimetro del Personale Più Rilevante. Si segnala che, alla data del presente documento informativo, tali dipendenti sono n. 131, numero comprensivo dell'Amministratore Delegato (anche Direttore Generale di BMPS).

Sono fatti salvi i casi in cui, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la remunerazione variabile annua riconosciuta risulti inferiore o pari alla soglia di rilevanza di euro 50.000 e contestualmente inferiore o pari a un terzo della remunerazione totale individuale annua.

Si precisa inoltre che il Personale Più Rilevante che può assumere rischi rilevanti per il Gruppo MPS e che presta attività nella *sub-holding* Mediobanca – Banca di Credito Finanziario Società per Azioni (di seguito “**Mediobanca**”) emittente con azioni quotate nei mercati regolamentati, oppure una delle sue controllate, a fronte di remunerazione variabile da corrisponderci in strumenti finanziari e fermi restando gli schemi di differimento definiti secondo le



previsioni più stringenti della disciplina regolamentare bancaria, riceverà azioni di Mediobanca, fatta salva la sostituzione con strumenti finanziari di BMPS, al tasso di concambio comunicato dai rispettivi Consigli di Amministrazione, a valle del *delisting* e coerentemente con i criteri disciplinati nella regolamentazione di dettaglio.

1.3 Indicazione dei soggetti che beneficiano del Sistema Incentivante 2026 appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Fra i potenziali destinatari del Sistema Incentivante 2026 figurano soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a)² e b)³ dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Sistema Incentivante 2026), tra i Potenziali Beneficiari figurano soggetti che svolgono funzioni di direzione, che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e possono adottare decisioni di gestione in grado di incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Banca, ossia, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca, Dott. Luigi Lovaglio, i "Dirigenti strategici" del Gruppo – che comunque rientrano nella categoria del Personale Più Rilevante – individuati, ai sensi della normativa vigente, nei responsabili delle Direzioni e gli altri responsabili di strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e degli Organi Amministrativi.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Per quanto attiene le modalità di individuazione dei Beneficiari del Sistema Incentivante 2026 per i quali parte del *bonus* maturato debba essere corrisposto in strumenti finanziari si rinvia ai precedenti paragrafi 1.1, 1.2 e 1.3.

La descrizione e indicazione numerica, separata per categorie, dei Beneficiari del Sistema Incentivante 2026 individuati dal Consiglio di Amministrazione appartenenti alle categorie indicate al punto 1.4, lettera a) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, sarà fornita ai sensi della normativa vigente, nella Relazione sulla Remunerazione, in contestuale approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Banca.

² Ossia il Direttore Generale della Banca (che, attualmente, ricopre anche l'incarico di Amministratore Delegato della stessa; cfr., in particolare, par. 1.1. *supra*).

³ Destinatari, ad oggi, solo potenziali e di cui non può allo stato essere fornita indicazione nominativa posto che attualmente non vi sono altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che, nel corso dell'esercizio, abbiano percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari.



2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL SISTEMA INCENTIVANTE 2026.

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Sistema Incentivante 2026.

Il Sistema Incentivante 2026 attribuito in strumenti finanziari consente alla Banca di rispettare le previsioni della Circolare in materia di politiche di remunerazione e ha come scopo quello di:

- valorizzare il capitale umano;
- assicurare l'allineamento tra il *management* e gli interessi dell'azionista e degli investitori;
- facilitare il conseguimento degli sfidanti obiettivi definiti per il 2026, creando valore e i presupposti per l'*execution* completa degli obiettivi strategici;
- garantire lo sviluppo sostenibile in ambito ESG (*Environmental, Social and Governance*) attraverso l'adozione di parametri di incentivazione correlati al raggiungimento degli indirizzi strategici di Gruppo sulle tematiche ambientali, sociali e di *governance*.

Il Sistema Incentivante 2026 ha altresì l'obiettivo di attrarre e mantenere personale altamente qualificato e sostenere la motivazione del *management*, riconoscendo il merito e valorizzando lo sviluppo professionale.

Il sistema è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del *Risk Appetite Framework* ("RAF"). Si precisa che in nessun modo il Sistema Incentivante 2026 induce ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali.

Il Sistema Incentivante 2026 - nel rispetto delle previsioni normative (utilizzo di strumenti finanziari, differimento temporale, clausole di *malus* e di *claw back infra* descritte) - è stato ritenuto dal Consiglio di Amministrazione rispondente ai principi illustrati nella Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF annualmente sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Banca.

2.1.1. Informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti.

(a) Linee guida del Sistema Incentivante 2026

I principi sui quali è basato il Sistema Incentivante 2026 sono così riassumibili:

- costituire un'importante leva gestionale per motivare il personale della Banca a realizzare gli obiettivi strategici;



- prevedere un meccanismo di accesso al sistema (c.d. “*entry gate*”) che consenta l'erogazione solo a fronte di adeguati livelli di solidità patrimoniale, liquidità e redditività di Gruppo;
- inserirsi in un quadro di complessiva sostenibilità economica e finanziaria del *business* del Gruppo;
- allineare il *management* della Banca agli interessi di lungo termine di tutti gli *stakeholder* attraverso il perseguimento di risultati che abbiano un impatto positivo sui fattori ESG (*Environmental, Social, Governance*).

(b) Principali elementi del Sistema Incentivante 2026

Sulla base dei principi sopra ricordati, è stato elaborato il Sistema Incentivante 2026 che, a livello individuale, al raggiungimento del livello massimo della *performance* e ferma restando la disponibilità del *Bonus Pool*, può portare alla definizione di *bonus* individuali di ammontare di norma fino al 100% della remunerazione fissa, fatta salva la possibilità di riconoscere *bonus* più elevati, in funzione del livello di *performance* raggiunta e tenuto conto delle specificità dei segmenti di *business*, in ogni caso, ove approvato dall'Assemblea, all'interno del limite massimo del 200% della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa, definita dalla Politica in materia di remunerazione per il personale del Gruppo soggetto a disciplina regolamentare bancaria.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il Sistema Incentivante 2026 prevede meccanismi di accesso o “*gate*” relativi a condizioni patrimoniali, di liquidità e di rischiosità operativa di Gruppo.

Gate di Gruppo

<i>ROTE</i>	>	<i>Risk Capacity RAF 2026</i>
<i>MREL overall requirement on Trea</i>	>	<i>Risk Tolerance RAF 2026</i>
<i>Total Capital Ratio</i>	>	<i>Risk Tolerance RAF 2026</i>
<i>NSFR</i>	>	<i>Risk Tolerance RAF 2026</i>
<i>RORWA</i>	>	<i>Risk Capacity RAF 2026</i>

Verificato il superamento dei *gate* l'ammontare complessivo del *Bonus Pool* è correlato al Risultato Operativo Netto di Gruppo.



Il modello di *funding* proposto, coerentemente con le previsioni normative e in linea con le prassi di mercato, correla l'ammontare delle risorse disponibili (*Bonus Pool* effettivo) con i risultati reddituali effettivamente conseguiti.

Il meccanismo proposto assicura una simmetria tra ammontare del *Bonus Pool* e risultati, consentendone una sensibile contrazione, fino all'azzeramento, in caso di mancato raggiungimento dei *target*.

Al fine di garantire la sostenibilità del *Bonus Pool* rispetto al profilo di rischio del Gruppo, il CRO, sulla base di una matrice multidimensionale ("**CRO Dashboard**") le cui metriche di dettaglio sono misurate con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (*appetite, limit e tolerance*) precedentemente stabilite, effettua una valutazione del profilo di rischio complessivo con cui il Risultato Operativo Netto è stato conseguito. La valutazione di sintesi della CRO *Dashboard* può confermare il *Bonus Pool* definito attraverso il *funding ratio*, così come può comportare la proposta di un incremento fino a +20% oppure di un decremento fino a -20%.

Coerentemente con le previsioni regolamentari in tema di prevenzioni del rischio di conflitti di interesse, la componente variabile del personale afferente alle funzioni di controllo è correlata all'azione di controllo esercitata nell'ambito delle responsabilità assegnate, verificato il superamento delle condizioni di accesso, e non varia in funzione dei risultati reddituali.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Una volta definito il *Bonus Pool* complessivo, l'ammontare di *bonus* erogato è correlato al punteggio ottenuto nella Scheda Obiettivo, derivante dal livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, di natura economico-finanziaria, di sostenibilità, o qualitativa e definiti in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo in vigore.

Il *bonus* effettivamente attribuito viene conteggiato nell'ambito del limite massimo⁴ definito nella Politica in materia di Remunerazione.

La Banca è una banca «significativa» ai sensi del Regolamento di Vigilanza Unico ("**MVU**") e pertanto vigilata direttamente da BCE. Ne consegue che debba applicare per il 2026 le previsioni più stringenti previste nelle Disposizioni di Vigilanza (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Par.2.1 punto 4) in materia di erogazione della remunerazione variabile al Personale Più Rilevante. In particolare:

⁴ Nell'ambito del limite massimo vengono computate anche eventuali ulteriori forme di remunerazione che, conformemente alle previsioni regolamentari, sono considerate remunerazione variabile quali, a titolo di esempio, Compensi per Patti di Non Concorrenza e/o Compensi per Patti di Prolungamento Preavviso e qualora non ricorrano i presupposti stabiliti dalla disciplina regolamentare per escluderle da tale computo.



- almeno il 40% della remunerazione variabile (può aumentare fino al 60% nel caso di «importo particolarmente elevato⁵») è soggetta ad un periodo di differimento non inferiore a quattro/cinque anni in base al *Cluster* di Personale Più Rilevante a cui appartiene la risorsa beneficiaria della remunerazione variabile;
- almeno il 50% della remunerazione variabile, con riferimento sia alla parte *up-front* che alla parte differita, è da erogarsi in strumenti finanziari, cui applicare un adeguato periodo di *holding*. Rimane ferma la possibilità di deroga nel caso di una remunerazione variabile annua che rispetti le condizioni riportate al paragrafo 1.2.

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che, nelle banche considerate “significative”, almeno per i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vicedirettori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo:

- la durata del periodo di differimento non sia inferiore a 5 anni;
- più del 50% della parte differita sia composta da strumenti finanziari.

Stante quanto sopra, in base ai tempi e modalità definiti dalle Politiche di Remunerazione 2026, il *bonus* eventualmente maturato viene attribuito per almeno il 50% in *Phantom Shares* oppure, ove l'Assemblea degli Azionisti ne abbia deliberato la relativa provvista, in Azioni della Banca e per una componente compresa tra il 50% e il 60% differita per 5 anni.

In coerenza con le Politiche in materia di Remunerazione 2026, sottoposte alla preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, è previsto che ad ogni assegnazione siano verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti. Coerentemente con la normativa, sono inclusi meccanismi di *ex-post adjustment*, in particolare:

- Clausole di *malus* individuali relativamente al *bonus*. Il *bonus* può essere azzerato su base individuale in caso di rilevazione durante l'anno (o negli anni successivi) di uno degli eventi che possono comportare l'applicazione del *claw back* (cfr. *infra*). Inoltre, può comportare la riduzione del *bonus*, fino all'azzeramento, il mancato completamento della formazione obbligatoria.

⁵ Stabilito per l'anno 2026 nella misura di Euro 456.258, come riportato nelle Politiche in materia di Remunerazione.



- Clausole di *malus* per le quote differite del *bonus*. È richiesto il simultaneo raggiungimento delle condizioni di *malus* indicate nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente, rilevate alla data più prossima all'erogazione stessa, al non verificarsi delle quali non si procederà all'erogazione della quota differita dell'anno⁶.
- Clausole correlate ai comportamenti individuali (c.d. *compliance breach* - cfr. sotto). Il *bonus* può essere ridotto fino all'azzeramento in caso di rilevazione durante l'anno di uno degli eventi che possono comportare l'applicazione del *claw back*.
- Clausole di *claw back* per l'intero *bonus* o singole quote. È prevista l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* in caso del verificarsi dei c.d. *compliance breach*, per tali intendendosi: (i) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela; (ii) ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa eventualmente previsti; (iii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; (iv) altri comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Ai Beneficiari è fatto divieto di avvalersi di qualunque strategia di cd. *hedging* al fine di coprire (attraverso strumenti assicurativi o di altra natura) il rischio di perdita del diritto all'erogazione del Sistema Incentivante 2026 ai sensi del Regolamento ovvero di diminuzione del valore delle Azioni o di strumenti ad esse collegati oggetto del Sistema Incentivante 2026. In caso di violazione di tale divieto, la Banca potrà valutare l'adozione delle misure ritenute più opportune, ivi inclusa la decadenza del Beneficiario dal diritto di ricevere il *bonus*.

2.3.1 Informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti.

L'entità dei compensi da erogare in strumenti finanziari, secondo le modalità descritte, è stata definita sulla base della normativa vigente e delle politiche retributive del Gruppo.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati

⁶ Fermo restando che in caso di mancato rispetto dei requisiti di cui agli art. 141 o 141-*ter* della CRD o nelle situazioni di cui all'articolo 16-*bis* della Direttiva 2014/59/UE (BRRD), le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle disposizioni di attuazione dei suddetti articoli.



nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

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

Non applicabile

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

Il Sistema Incentivante 2026 non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI.

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

Nella riunione del 10 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti della Banca, convocata per il giorno 15 aprile 2026, l'approvazione del Sistema Incentivante 2026 in strumenti finanziari, nonché il conferimento, in via disgiunta, al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelegare, ogni più ampio potere necessario o opportuno per dare concreta attuazione al Sistema Incentivante 2026 nel rispetto di quanto indicato nel presente Documento Informativo, nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendesse necessaria o anche solo opportuna per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle Società del Gruppo, laddove partecipanti al medesimo Sistema Incentivante descritto nel presente Documento Informativo nonché adempiendo ad attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza.

Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà previo parere non vincolante del Comitato Remunerazione, e con il parere del Collegio Sindacale, nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile.



Le informazioni in merito ai criteri che verranno adottati ai fini delle decisioni con le quali sarà data esecuzione al Sistema Incentivante 2026 e il contenuto di tali decisioni verranno comunicate ai sensi della normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Sistema Incentivante 2026 e loro funzione e competenza.

Il Sistema Incentivante 2026 prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, quello di approvare, nell'ambito delle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea degli Azionisti, le proposte in ordine a:

- il Regolamento del Sistema Incentivante 2026 e i suoi eventuali aggiornamenti;
- l'assegnazione degli strumenti finanziari ai destinatari del Sistema Incentivante 2026.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i Consigliere/i, con il supporto della Direzione *Chief Human Capital Officer* e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative alla gestione del Sistema Incentivante 2026.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Sistema Incentivante 2026 anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

In caso di:

- a) operazioni straordinarie sul capitale della Banca non espressamente disciplinate dal Regolamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Banca, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni;
- b) modifiche legislative o regolamentari o del Codice di Autodisciplina;
- c) indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza;
- d) altri eventi suscettibili di influire sulle Azioni o sul Sistema Incentivante 2026;

il Consiglio di Amministrazione, in conformità alla normativa applicabile, apporterà al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Banca, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla



normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, i contenuti sostanziali ed economici del Sistema Incentivante 2026.

Nello specifico, in caso di cambio di controllo e ferme restando le previsioni regolamentari in tema di differimenti, *malus* e *claw back*, in funzione della qualificazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'operazione come:

- ostile: liquidazione anticipata *pro-rata* e in contanti in caso di successo del *take over*;
- non ostile: liquidazione al “naturale” termine del Piano in azioni della nuova Entità.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Sistema Incentivante 2026.

Per l'attuazione del Sistema Incentivante 2026 è prevista, ai termini ed alle condizioni di cui al Regolamento, l'assegnazione di strumenti finanziari, ossia di *Phantom Shares*, azioni sintetiche convertibili in uno specifico controvalore in denaro per la corresponsione a favore del Beneficiario, oppure Azioni, laddove disponibili a seguito della costituzione della relativa provvista espressamente autorizzata dall'Assemblea.

Si precisa che la data di riferimento per calcolare il numero degli strumenti finanziari da attribuire al singolo Beneficiario, determinate sulla base della media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei 30 giorni precedenti, è la data di approvazione dei risultati preliminari del Bilancio chiuso al 31 dicembre 2026 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Gli strumenti finanziari saranno effettivamente consegnati ai Beneficiari, a valle della verifica delle condizioni per il riconoscimento delle quote *up-front* e differite, alla data di scadenza dei relativi periodi di *minimum holding* (cfr. *infra*, paragrafo 4.6) e, in caso di assegnazione di *Phantom Shares*, moltiplicando il numero di *Phantom Shares* assegnate per la media del prezzo delle Azioni rilevata negli ultimi 30 giorni del periodo di *holding*.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Sistema Incentivante 2026; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Tra i Potenziali Beneficiari del Sistema Incentivante 2026 in strumenti finanziari vi sono Amministratori della Banca. In tale eventualità, la deliberazione consiliare di attribuzione degli Strumenti verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile e, per quanto occorrer possa, dall'art. 2389 del Codice Civile e dall'articolo 53 comma 4 del TUB.



Nell'individuazione degli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2026 è stato coinvolto, nelle varie fasi di strutturazione ed elaborazione, il Comitato Remunerazione.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Sistema Incentivante 2026 all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Sistema Incentivante 2026 è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione deliberata in data 10 marzo 2026, a seguito del parere favorevole del Comitato Remunerazione del 6 marzo 2026 e del Collegio Sindacale, nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile.

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

La convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, quale organo competente per l'approvazione del Sistema Incentivante 2026 in strumenti finanziari e del relativo Documento Informativo, è prevista per il giorno 15 aprile 2026 in unica convocazione.

L'attribuzione degli strumenti finanziari avverrà nel 2027, a valle della verifica del conseguimento dei risultati 2026 in termini di *gate*, *Bonus Pool* e *performance* individuali. Pertanto, una data precisa ad oggi non è determinabile. Il numero complessivo degli strumenti finanziari dipenderà dall'entità del *bonus* attribuito ai sensi del Regolamento e dal prezzo medio delle Azioni di cui al paragrafo 3.4; non è, pertanto, possibile determinare *ex ante* il numero complessivo degli strumenti finanziari che saranno assegnati ai termini e alle condizioni definite dal presente Documento Informativo e dal Regolamento.

Ai fini della determinazione del numero di strumenti finanziari da assegnare nell'ambito dei compensi da corrispondere al Personale Più Rilevante in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro a titolo di *Severance* oppure dei compensi da corrispondere a titolo di *retention bonus* e/o *buy-out* e/o *entry bonus*; il calcolo del numero degli Strumenti spettanti a ciascun destinatario è definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei 30 giorni precedenti la data di assegnazione.

Le informazioni richieste a riguardo dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili) e al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.



3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Sistema Incentivante 2026, se negoziati nei mercati regolamentati.

Il prezzo di riferimento delle Azioni sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., al termine della seduta di Borsa corrispondente alla data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato in merito al piano, ossia il 10 marzo 2026, è stato di 7,394 € e con riferimento alla data in cui il Comitato Remunerazione ha espresso parere favorevole, ossia il 6 marzo 2026, è stato di 7,164 €.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

La proposta all'Assemblea del Sistema Incentivante 2026 è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 10 marzo 2026.

In fase di esecuzione del Sistema Incentivante 2026 verrà data informativa al Mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI.

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Sistema Incentivante 2026.

Il Sistema Incentivante 2026 è basato sull'assegnazione di strumenti finanziari erogati per il pagamento di quota parte del *bonus* maturato in coerenza con il Sistema Incentivante 2026 a favore del personale beneficiario del Gruppo Montepaschi che sia ricompreso tra il Personale Più Rilevante di Gruppo.



4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Sistema Incentivante 2026 con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Sistema Incentivante 2026 prevede un periodo di misurazione delle *performance* su base annuale e un orizzonte temporale di differimento della durata da 4 a 5 anni in aggiunta al *minimum holding* di cui alle Politiche in materia di Remunerazione, come precisato nel paragrafo 4.6 che segue.

4.3 Termine del Sistema Incentivante 2026.

Il Sistema Incentivante 2026 prevede meccanismi di differimento temporale dell'erogazione di una parte del *bonus*. Le ultime eventuali erogazioni verranno pertanto effettuate nell'anno 2033.

Restano salvi gli obblighi di *minimum holding* specificati nel successivo paragrafo 4.6, che resteranno efficaci sino allo scadere dei termini ivi previsti.

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

Non è al momento possibile definire il numero massimo di strumenti finanziari da assegnare, in quanto tale parametro dipende dal prezzo di riferimento delle Azioni (calcolato secondo le modalità descritte in precedenza) ed è pari al rapporto tra il *bonus* complessivo da erogare in Azioni e il prezzo di riferimento delle stesse. Si precisa che l'ammontare effettivo è correlato al livello di conseguimento degli obiettivi della Banca e quelli individuali dei Beneficiari definiti in coerenza con gli obiettivi strategici di Gruppo, oltre che al mantenimento di un prudente profilo di rischio, come da valutazione della CRO *Dashboard*.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Sistema Incentivante 2026, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni; descrizione di tali condizioni e risultati.

L'assegnazione degli strumenti finanziari è prevista a condizione del raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sostenibilità e qualitativi stabiliti *ex ante*, come dettagliato nel paragrafo 2.2. L'ammontare di remunerazione variabile erogata è correlato alle singole *performance* di ogni Beneficiario, in base al punteggio riportato nella Scheda Obiettivo, come riportato nel paragrafo 2.3.

Come previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione, il Gruppo si riserva di attivare i meccanismi di correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.



In particolare, come già illustrato al precedente paragrafo 2.3, ad ogni assegnazione, vengono verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione.

Gli importi eventualmente attribuiti nell'ambito del Sistema Incentivante 2026 possono, inoltre, essere soggetti a restituzione (c.d. "*claw back*") nei casi previsti dalle Politiche in materia di Remunerazione e dalle Comunicazioni Individuali.

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

Il diritto di partecipare al Sistema Incentivante 2026 sarà attribuito ai Beneficiari a titolo personale e non potrà essere trasferito per atto tra vivi, né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a nessun titolo.

Ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, una parte degli strumenti finanziari sarà attribuita contestualmente al riconoscimento del *bonus* (c.d. quota "*up-front*"), mentre la restante parte verrà assegnata in via differita⁷ durante un arco temporale complessivo di quattro/cinque anni (c.d. quota differita).

Gli strumenti finanziari assegnati *up-front* saranno pienamente disponibili solo al termine del periodo di *retention* (anche "*minimum holding*") di un anno dalla relativa assegnazione.

Gli strumenti finanziari assegnati in via differita – secondo i termini definiti dalle Politiche in materia di Remunerazione vigenti – , confermati a valle della verifica delle condizioni di *malus* previste per ciascuna quota differita, saranno pienamente disponibili solo al termine del periodo di *minimum holding* di un anno dalla relativa assegnazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo potrà valutare, in caso di operazioni straordinarie sul capitale che prevedano l'esercizio del diritto di opzione e/o distribuzioni straordinarie di dividendi, eventuali conseguenti adeguamenti delle quote in strumenti finanziari assegnate, ma non ancora nella disponibilità dei beneficiari.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Sistema Incentivante 2026 nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare

⁷ Cfr. paragrafo 2.3.



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

Comportamenti tenuti dai Beneficiari del Sistema Incentivante 2026 quali quelli descritti si configurerebbero come *compliance breach* e come tali trattati secondo quanto previsto nelle Politiche in materia di Remunerazione tempo per tempo vigenti.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il Sistema Incentivante 2026 prevede clausole di *good* e *bad leavership*, atte a disciplinare i casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica prima della conclusione del periodo di *performance* e durante il successivo periodo di differimento e/o di *lock-up*. In particolare, salve regole di maggior dettaglio eventualmente previste nel Regolamento del Sistema Incentivante 2026:

- *Good leavership*: in caso di cessazione anticipata del rapporto o della carica prima del termine del periodo di misurazione della *performance*. In particolare, per i seguenti casi: cessazione del rapporto per mutuo consenso, cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici, mancato rinnovo della carica per motivi diversi da giusta causa o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, morte o sopravvenuta inabilità lavorativa, i Beneficiari manterranno ogni diritto in relazione al Sistema Incentivante 2026 in misura riproporzionata *pro-rata temporis* o, se la cessazione interviene a valle del periodo di misurazione della *performance*, con riferimento alle quote differite e/o oggetto di *lock-up*.
- *Bad leavership*: in tutti i casi di cessazione del Rapporto o della carica diversi da quelli sopra indicati, i Beneficiari perderanno ogni diritto in relazione al Sistema Incentivante 2026, incluse le eventuali quote differite e/o oggetto di *lock-up* ancora non erogate e i medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Sistema Incentivante 2026.

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, il Sistema Incentivante 2026 non prevede cause di annullamento. Resta ferma l'applicazione dei meccanismi di *malus* e *claw back* al ricorrere di determinate fattispecie, descritte nelle Politiche di Remunerazione 2026 e in linea con il quadro normativo tempo per tempo vigente.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Sistema Incentivante 2026, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice



Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Non applicabile.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del Codice Civile.

Non applicabile.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento finanziario.

Tale ammontare dipenderà *inter alia* dai risultati complessivamente raggiunti dal Gruppo (anche in termini di CRO *Dashboard*) e dai risultati individuali raggiunti dai Beneficiari inclusi nel Personale Più Rilevante, ad oggi n. 131, in base alle relative Schede Obiettivo. L'ammontare effettivo sarà oggetto di informativa nella sezione sui compensi corrisposti della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ex art. 123-ter del TUF che sarà sottoposta all'Assemblea chiamata ad approvare il Bilancio al 31 dicembre 2026.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Sistema Incentivante 2026.

In caso di utilizzo di *Phantom Shares* non verrebbe registrato alcun effetto diluitivo. In caso di utilizzo di Azioni, gli effetti diluitivi sul capitale derivanti dal Sistema Incentivante 2026 saranno indicati puntualmente nella Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione di BMPS per l'Assemblea che delibererà in ordine alla costituzione della relativa provvista a servizio di pagamenti di remunerazione variabile da effettuare in strumenti finanziari.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

Non applicabile.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile.



4.17 Scadenza delle opzioni.

Non applicabile.

4.18 Modalità (americano/europeo) tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*).

Non applicabile.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato; e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio.

Non applicabile.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza.

Non applicabile.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

Non applicabile.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per la determinazione del valore.

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.).

Si rinvia a quanto indicato al precedente paragrafo 3.3.



Eventuali informazioni rilevanti, ulteriori rispetto a quelle fornite nel presente Documento Informativo e non disponibili al momento dell'approvazione dello stesso, saranno fornite nei termini previsti ed in conformità alla normativa vigente.

** ** *

Si precisa che le informazioni previste dallo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Sistema Incentivante 2026, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

La tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti relativa ai Piani di Compensi 2025 è rappresentata nella sezione II Compensi Corrisposti della Relazione sulla Remunerazione in contestuale approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Banca.