

# Allegato II


---

RELAZIONE SULLA POLITICA IN  
MATERIA DI REMUNERAZIONE E  
SUI COMPENSI CORRISPOSTI  
GRUPPO FINECOBANK

PIANI DI COMPENSI  
BASATI SU STRUMENTI  
FINANZIARI  
A FAVORE DEL PERSONALE  
DI FINECOBANK



<b>1. PREMESSA</b>	<b>5</b>
<b>2. SISTEMA INCENTIVANTE 2024</b>	<b>6</b>
2.1 I soggetti destinatari	6
2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	7
2.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione	9
2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	12
<b>3. IL SISTEMA INCENTIVANTE 2024 PER I CONSULENTI FINANZIARI IDENTIFICATI COME PERSONALE PIÙ RILEVANTE (DI SEGUITO ANCHE "SISTEMA INCENTIVANTE 2024 PFA")</b>	<b>16</b>
3.1 I soggetti destinatari	16
3.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	17
3.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione	19
3.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	21
<b>4. PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2024-2026 PER I DIPENDENTI</b>	<b>24</b>
4.1 I soggetti destinatari	25
4.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	26
4.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione	27
4.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	30





## ■ 1. PREMESSA

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 nonché alle prescrizioni del Regolamento Emittenti emanato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti") in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank (il "Consiglio di Amministrazione") ha predisposto il presente documento informativo (il "Documento Informativo") in vista dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di FinecoBank convocata per il 24 aprile 2024 per deliberare, *inter alia*, l'**approvazione** per l'anno 2024 dei seguenti nuovi piani di incentivazione:

- il **"Sistema Incentivante 2024"** finalizzato a premiare i dipendenti, appartenenti al Personale più rilevante, con un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite Fineco nell'arco di un periodo pluriennale, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*;
- il **"Sistema Incentivante 2024 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante"** finalizzato a premiare i Consulenti Finanziari, appartenenti al Personale più rilevante, con un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie Fineco nell'arco di un periodo pluriennale, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi;
- il **"Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2024-2026 per i dipendenti"** finalizzato a premiare selezionate risorse del Gruppo, con un incentivo da corrispondere in azioni ordinarie gratuite Fineco, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* definiti per il triennio 2024-2026, nell'arco di un periodo pluriennale (2027-2033);

Il presente Documento Informativo – redatto in conformità a quanto previsto nello Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti – è stato anche predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'esecuzione dei piani già approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023, del 28 aprile 2022, del 28 aprile 2021, del 28 aprile 2020, del 10 aprile 2019, e dell'11 aprile 2018, denominati **"Sistemi Retributivi di FinecoBank"** e finalizzati all'assegnazione di azioni gratuite a selezionate risorse di FinecoBank, secondo le modalità più avanti descritte e subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*:

- **Sistema Incentivante 2023**
- **Sistema Incentivante 2023 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Piano LTI 2021-2023 per Dipendenti**
- **Sistema Incentivante 2022**
- **Sistema Incentivante 2022 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Sistema Incentivante 2021 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Sistema Incentivante 2021**
- **Sistema Incentivante 2020 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Sistema Incentivante 2020**
- **Sistema Incentivante 2019**
- **Sistema Incentivante 2018**
- **Piano LTI 2018-2020 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Piano LTI 2018-2020 per i dipendenti**

Alla luce della definizione contenuta all'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, si segnala che i piani di incentivazione illustrati nel Documento Informativo, avuto riguardo ai beneficiari dei medesimi, presentano i caratteri di "piani rilevanti".

## ■ 2. SISTEMA INCENTIVANTE 2024

In conformità alle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 ("Disposizioni di vigilanza per le banche"), si è proceduto alla definizione di Sistemi Retributivi basati su strumenti finanziari volti ad allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine, l'apprezzamento del titolo e, nel contempo, motivare e fidelizzare le risorse strategiche di FinecoBank. In tale ottica, è proposta l'adozione del **"Sistema Incentivante 2024"**, che prevede l'assegnazione di un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite FinecoBank nell'arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

### 2.1 I soggetti destinatari

I dipendenti di FinecoBank che sono destinatari del Sistema Incentivante 2024 sono 24 Identified Staff<sup>1</sup> le cui attività hanno impatto sui rischi della Banca come specificato nella sezione I, par. 4.1.

Sulla base dei criteri determinati dall'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione procederà all'individuazione degli effettivi beneficiari tra gli appartenenti alle categorie indicate in questa sezione 2.1.

#### 2.1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2024.

#### 2.1.2 Categorie dei dipendenti di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

I dipendenti di FinecoBank che sono definiti come Personale più rilevante e che potranno beneficiare del Sistema Incentivante 2024 sono individuati in applicazione dei criteri previsti dalla normativa di riferimento, come di seguito rappresentato:

- Amministratore Delegato (AD) e Direttore Generale (DG), Vice Direttori Generali (VDG), gli *Executive Vice President* (EVP), i *Senior Vice President* (SVP);
- Dipendenti con responsabilità manageriale sulle funzioni aziendali di controllo;
- Altri ruoli selezionati sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa di riferimento (anche in fase di nuove assunzioni).

Per un maggiore dettaglio sui processi di identificazione del personale più rilevante si rinvia alla sezione I, par. 4.1 della Relazione.

#### 2.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

##### a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2024.

**b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank (che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010) nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e al direttore generale di FinecoBank**

<sup>1</sup> Nel numero complessivo degli Identified Staff di Fineco è incluso anche l'Amministratore Delegato di Fineco Asset Management DAC, destinatario del Sistema Incentivante 2024 di Fineco Asset Management DAC

Non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

**c) Persone fisiche controllanti FinecoBank, che siano dipendenti di FinecoBank stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in FinecoBank**

Non esistono persone fisiche controllanti FinecoBank che rientrino nella casistica; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

**2.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:**

**a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 2.1.3**

Tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2024, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, vi sono n. 4 dirigenti di FinecoBank che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di FinecoBank:

- il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Banking Services*, Sig. Fabio Milanese;
- il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Business*, Sig. Paolo Di Grazia;
- il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking, Sig. Mauro Albanese;
- il *Chief Financial Officer*, Sig.ra Lorena Pellicciari.

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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Sistema Incentivante 2024.

**2.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO**

**2.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione del piano**

Il Sistema Incentivante 2024 è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi.

Il Sistema Incentivante 2024 è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo FinecoBank ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- l’attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale e del *benchmark* interno per specifici ruoli, nonché in coerenza con il rapporto massimo tra componente fissa e variabile stabilito dall’Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e “differiti”, sotto forma di denaro e/o di azioni;
- il riconoscimento di una parte della remunerazione variabile in azioni ordinarie gratuite di nuova emissione FinecoBank in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono un periodo di indisponibilità

sulle stesse. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede un periodo di indisponibilità di un anno al termine del quale vengono assegnate le azioni (sia per il pagamento “immediato” che per il pagamento “differito”);

- un meccanismo di ponderazione per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria della società in linea con le indicazioni delle Autorità di Vigilanza;
- condizioni di accesso e di *malus* di capitale, liquidità e profittabilità, condizioni individuali di conformità e una specifica clausola di *clawback*.

### **2.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell’attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari**

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione - basata sul raggiungimento di specifici obiettivi - e del *benchmark* interno per specifici ruoli.

Il pagamento dell’incentivo complessivo così definito avverrà nell’arco di un periodo pluriennale (2025-2030), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2025 sarà corrisposta in denaro la prima quota dell’incentivo complessivo (“1<sup>a</sup> tranche”) e sarà riconosciuta la prima quota azionaria (fermo restando il periodo di indisponibilità), dopo aver verificato il rispetto e l’aderenza a livello individuale a norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. *Internal Audit*, Banca Centrale Europea, Banca d’Italia, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2026-2030 il restante ammontare dell’incentivo complessivo sarà corrisposto in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank; ogni singola tranche sarà soggetta all’applicazione dello *Zero Factor* relativo all’anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. *Internal Audit*, Banca Centrale Europea, Banca d’Italia, Banca Centrale Europea, Consob e/o analoghe autorità locali);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

### **2.2.3 Elementi alla base della determinazione dell’entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione**

Nel Sistema Incentivante 2024 il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il *bonus pool* con i risultati aziendali e i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

In questa fase il Sistema Incentivante 2024 non prevede l’esatta indicazione dell’entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni gratuite da emettere. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni gratuite da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all’Assemblea degli Azionisti, daranno esecuzione al Piano.

Il Sistema Incentivante 2024 prevede che nel 2025 sia formulata la promessa di pagamento dell’incentivo in denaro ed in azioni. Le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni saranno stabilite a seconda della categoria dei beneficiari, come infra illustrato.

La valutazione dei parametri di “performance sostenibile” (condizioni di accesso e *malus*) e l’allineamento tra rischio e remunerazione sono esaminati dal Comitato Remunerazione, nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.



#### **2.2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da FinecoBank, 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 nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile**

Al momento il Sistema Incentivante 2024 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

#### **2.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani**

La predisposizione del Sistema Incentivante 2024 non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

#### **2.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Sistema Incentivante 2024 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

### **2.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE**

#### **2.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano**

Il Consiglio di Amministrazione, in data 16 gennaio 2024, ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2024 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il 24 aprile 2024. Inoltre il Consiglio di Amministrazione, nella stessa seduta, ha formulato all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti la proposta di conferimento di delega al Consiglio di Amministrazione per aumentare a titolo gratuito il capitale sociale al servizio del suddetto sistema, esercitabile sino al 2029, con riserva di sottoporre ad una successiva Assemblea la proposta di integrazione della delega per aumentare il capitale al servizio del Sistema Incentivante 2024 in relazione all'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2030.

#### **2.3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza**

La funzione Risorse Umane di FinecoBank è incaricata dell'amministrazione del Sistema Incentivante 2024 nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive.

#### **2.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base**

FincoBank si riserva il diritto di modificare e/o emendare il Sistema Incentivante 2024, e di conseguenza il relativo Regolamento, qualora si verificano cambiamenti nel quadro normativo e regolamentare (a titolo esemplificativo in materia giuslavoristica, fiscale, societaria, contabile, dei mercati di capitali e/o con riferimento alla disciplina degli strumenti finanziari), nell'interpretazione dello stesso da parte delle autorità competenti e/o relativamente a qualsiasi circostanza straordinaria e imprevedibile che può avere un impatto significativo sul Gruppo Finco, sulla Società o sul mercato in cui opera.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, può adeguare i calcoli degli obiettivi di performance e può attuare ulteriori adeguamenti ritenuti necessari al fine di tener conto di operazioni che possano avere un impatto sulle azioni (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 Società, 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). Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Sistema, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

#### **2.3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano**

Lo strumento ottimale per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2024 è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti convocata per il 24 aprile 2024 (in unica convocazione).

In forza di tale facoltà, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare:

- Anche più volte e per un periodo massimo di cinque anni dalla data della deliberazione assembleare, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 Cod. civ., per un importo massimo di Euro 200.566,74 (da imputarsi interamente a capitale) con emissione di massime numero 607.778 nuove azioni ordinarie FinecoBank, del valore nominale di euro 0,33 ciascuna, aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione e regolare godimento, da assegnare al Personale più rilevante 2024 di FinecoBank; tale aumento di capitale verrebbe attuato mediante utilizzo della riserva speciale denominata "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio-lungo termine per il Personale di FinecoBank" che, ove del caso, potrà essere ricostituita o incrementata destinandovi una quota di utili o di riserve statutarie disponibili formate a seguito dell'accantonamento di utili della Società che verranno individuate dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'esercizio della delega.
- In relazione al fatto che l'art. 2443 del Codice Civile prevede che gli amministratori possano esercitare la facoltà di aumentare il capitale per un periodo massimo di cinque anni dalla data della delibera assembleare di conferimento della delega (e quindi rispetto alla data della deliberazione assembleare sino al 2029), per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2030 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione, in modo da completare l'esecuzione del Sistema 2024.

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* (come descritte nel paragrafo 2.4.1) verrà determinato nel 2025 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie FinecoBank, rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2024. È stimata l'assegnazione di massime 737.337 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,12% del capitale sociale di FinecoBank, anche considerando una quota residua di azioni ordinarie FinecoBank che saranno eventualmente destinate all'assunzione di personale più rilevante dall'esterno e/o 'severance'.

Nel periodo 2025-2030 ogni singola *tranche* di azioni ordinarie FinecoBank assegnata come bonus individuale sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (ad es. *Internal Audit*, Banca Centrale Europea, Banca d'Italia, Consob).

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

#### **2.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati**

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha

individuato gli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2024, approvandolo all'unanimità, attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di FinecoBank.

Dal momento che tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2024 vi è anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

### **2.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano**

Il Consiglio di Amministrazione in data 16 gennaio 2024 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2024 da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank.

Inoltre, in esercizio delle deleghe ricevute dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di cui alla precedente sezione 2.3.1, il Consiglio di Amministrazione procederà in una o più volte all'assegnazione degli strumenti oggetto del Sistema Incentivante 2024.

### **2.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di FinecoBank**

Il Comitato Remunerazione in data 12 gennaio 2024 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2024, condividendone le ragioni e le motivazioni.

### **2.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 2.3.6 e 2.3.7**

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al Sistema Incentivante 2024 (16 gennaio 2024) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di FinecoBank (12 gennaio 2024), è risultato rispettivamente pari ad € 14,035 e € 13,975.

### **2.3.9 I termini e le modalità secondo le quali FinecoBank tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:**

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e**
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D. Lgs. 58/98; 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.**

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Sistema Incentivante 2024.

Le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione di FinecoBank per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data, ove dovuta, in occasione dell'assunzione delle conseguenti deliberazioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

## 2.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

### 2.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione - basata sul raggiungimento di specifici obiettivi - e del *benchmark* interno per specifici ruoli.

La valutazione dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Sistema Incentivante 2024 prevede che nel 2025 il Consiglio di Amministrazione – verificati gli obiettivi definiti per il 2024 – definisca i pagamenti in denaro ed azioni a seconda della categoria dei destinatari, così come illustrato nella seguente tabella:

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
AD/DG e altri ruoli previsti dalla normativa con importo "particolarmente elevato"* di remunerazione variabile	20% denaro	20% azioni	12% denaro	12% azioni	12% azioni	12% denaro 12% azioni
Altri ruoli previsti dalla normativa** con importo non "particolarmente elevato"	25% denaro	25% azioni	10% denaro	10% azioni	10% azioni	10% denaro 10% azioni
Altri Identified Staff con importo non "particolarmente elevato"	30% denaro	30% azioni	10% azioni	10% denaro 10% azioni	10% denaro	-

\* I.e. Euro 435.000, pari al 25% della remunerazione totale degli High Earners Italiani secondo il report di EBA (Benchmarking and High Earners Report). La soglia include sia la remunerazione variabile di breve termine sia il pro-quota annuale della remunerazione variabile di lungo termine e risulta inferiore a 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della società. Come previsto dalla normativa (Circolare 285/2013), tale soglia è stata definita per il triennio 2022-2024.

\*\* Vedasi definizione nella Circolare n. 285 "Consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo".

Come previsto dalla normativa applicabile, non sarà applicato alcun differimento e l'ammontare verrà corrisposto interamente in denaro quando la remunerazione variabile annua è pari o inferiore a Euro 50.000 ed è uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua.

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2025, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2024. È stimata l'assegnazione di massime 737.337 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentative circa dello 0,12% del capitale sociale di FinecoBank, anche considerando una quota residua di azioni ordinarie FinecoBank che saranno eventualmente destinate all'assunzione di personale più rilevante dall'esterno e/o 'severance'.

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

### 2.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2025-2030) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni, secondo quanto sopra indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento<sup>2</sup>. Le azioni gratuite relative al Sistema Incentivante 2024 saranno assegnate da FinecoBank in più tranche (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2025 degli obiettivi definiti per il 2024.

<sup>2</sup> Inteso come l'effettiva maturazione del diritto all'incentivo e non come il pagamento delle azioni al termine del periodo di vincolo.

### 2.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2024 di FinecoBank terminerà entro il mese di luglio 2030.

### 2.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

È stimata l'assegnazione di massime 737.337 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,12% del capitale sociale di FinecoBank, anche considerando una quota residua di azioni ordinarie FinecoBank che saranno eventualmente destinate all'assunzione di personale più rilevante dall'esterno e/o 'severance'.

Per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2030 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione del Sistema 2024.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2024, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

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

Il *bonus pool* viene definito come percentuale di KPI di *funding* specifico (*Net Operating Profit* considerato al netto delle *Provisions for Risk and Charges*, corrispondente al PBT) e tenendo conto della valutazione dei criteri posti come "Condizioni di Accesso" (basati sulla valutazione dei risultati previsionali ponderati per il rischio) e della valutazione del rischio.

Le "Condizioni di Accesso" sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *Zero Factor* sulla base degli indicatori di *performance* in termini di profittabilità, capitale e liquidità definiti da Fineco. In particolare, verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2024, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti nella misura tra il 50% e il 100% in base ai risultati effettivi.

Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui le condizioni di accesso non vengano raggiunte, verrà applicato uno *Zero Factor* alla popolazione del Personale più rilevante mentre per la restante popolazione sarà applicata una significativa riduzione del *bonus pool*. Resta ferma la possibilità di destinare una quota del *bonus pool* a fini di *retention*, anche al fine di mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato.

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

Il Sistema Incentivante 2024 prevede che le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative relative all'applicazione di periodi di indisponibilità delle azioni, come descritti nella sezione 2.2.1.

### 2.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

In linea con le disposizioni normative di riferimento e la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Il coinvolgimento in qualsiasi forme di coperture perso-

nale dovrà essere considerato come violazione delle regole di *compliance* del Gruppo e di conseguenza i diritti alle azioni gratuite decadranno automaticamente.

#### **2.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

Il Sistema Incentivante 2024 prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di individuare, nella delibera che da corso all'attuazione del Sistema stesso, la cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Banca quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le azioni gratuite, in coerenza con i Regolamenti del Piano.

#### **2.4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano**

Il Sistema Incentivante 2024 di FinecoBank non prevede cause di annullamento.

#### **2.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di FinecoBank, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei 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**

Il Sistema Incentivante 2024 non prevede un riscatto da parte di FinecoBank con riferimento alle azioni gratuite.

#### **2.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3**

Il Sistema Incentivante 2024 non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

#### **2.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per FinecoBank alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano**

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione del Sistema Incentivante 2024 alla data di assegnazione delle azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'assegnazione delle azioni gratuite.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere massimo complessivamente atteso (costo IAS) per FinecoBank in base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance, potrebbe ammontare a circa € 5,3 mln da ripartirsi in 6 anni. Fermo restando quanto precede, non è possibile allo stato attuale indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2024, in quanto la determinazione dell'incentivo che verrà effettivamente assegnato è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

#### **2.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano**

L'impatto massimo del Sistema 2024 sul capitale sociale di FinecoBank sarà pari a circa 0,12% nell'ipotesi che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti.

#### **2.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**

Attualmente il Sistema Incentivante 2024 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

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

Si precisa che il Sistema Incentivante 2024 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

#### **2.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione**

Il Sistema Incentivante 2024 non prevede di assegnare opzioni.

#### **2.4.17 Scadenza delle opzioni**

Il Sistema Incentivante 2024 non prevede di assegnare opzioni.

#### **2.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni**

Il Sistema Incentivante 2024 non prevede di assegnare opzioni.

#### **2.4.19 Il 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 (c.d. fair market value), e**
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio**

Il Sistema Incentivante 2024 non prevede di assegnare opzioni.

#### **2.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 2.4.19.b, motivazioni di tale differenza**

Il Sistema Incentivante 2024 non prevede di assegnare opzioni.

#### **2.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano**

Il Sistema Incentivante 2024 non prevede di assegnare opzioni.

#### **2.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore**

Il Sistema Incentivante 2024 non prevede di assegnare opzioni.

#### **2.4.23 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**

Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Piano, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

### ■ 3. IL SISTEMA INCENTIVANTE 2024 PER I CONSULENTI FINANZIARI IDENTIFICATI COME PERSONALE PIÙ RILEVANTE (DI SEGUITO ANCHE “SISTEMA INCENTIVANTE 2024 PFA”)

In conformità alle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (“Disposizioni di vigilanza per le banche”), per la parte attinente alle politiche di remunerazione si è proceduto alla definizione del **“Sistema Incentivante 2024 PFA”**, che prevede l'assegnazione, ai Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, di un incentivo da corrispondere in denaro e azioni ordinarie FinecoBank nell'arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi.

#### 3.1 I SOGGETTI DESTINATARI

Il numero di Consulenti Finanziari di FinecoBank destinatari del Sistema Incentivante 2024 PFA è pari a 11 *Identified Staff* le cui attività hanno impatto sui rischi della Banca così come stabilito dai criteri individuati dalla normativa di riferimento. In particolare, i criteri utilizzati sono stati per la loro identificazione sono:

- i Consulenti Finanziari identificati secondo i criteri stabiliti dalla normativa di riferimento;
- i Consulenti Finanziari *Manager* che coordinano Consulenti Finanziari con un patrimonio complessivo maggiore o uguale al 5% del patrimonio totale riferibile alla Rete.

#### 3.1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Non vi sono componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2024 PFA; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

#### 3.1.2 Categorie dei dipendenti di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Non vi sono dipendenti di FinecoBank tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2024 PFA; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

#### 3.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

##### a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, non è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2024 PFA.

##### b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank (che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010) nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e al direttore generale di FinecoBank

Non vi sono dirigenti in FinecoBank che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

##### c) Persone fisiche controllanti FinecoBank, che siano dipendenti di FinecoBank stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in FinecoBank

Non esistono persone fisiche controllanti FinecoBank che rientrino nella casistica; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.



### 3.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

#### a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 4.1.3

Non vi sono dirigenti in FinecoBank che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

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

La presente disposizione non trova applicazione.

#### c) delle altre eventuali categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Non vi sono categorie di dipendenti che rientrano nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

## 3.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

### 3.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione del piano

Il Sistema Incentivante 2024 PFA ha l’obiettivo di fidelizzare ed incentivare i Consulenti Finanziari beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative (a titolo esemplificativo, si richiamano in particolare le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio) e ad un’eccessiva assunzione di rischi.

Il Sistema Incentivante 2024 PFA è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo FinecoBank ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- l’attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale, nonché in coerenza con il rapporto massimo tra componente ricorrente e non ricorrente stabilito dall’Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e “differiti”, sotto forma di denaro e di azioni ordinarie FinecoBank;
- il riconoscimento di una parte della remunerazione non ricorrente in azioni ordinarie FinecoBank, in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sugli strumenti finanziari. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l’assegnazione differita di azioni ordinarie FinecoBank al termine del periodo di indisponibilità di un anno sia per il pagamento “immediato” che per il pagamento “differito”;
- un meccanismo di ponderazione per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria dell’azienda e in linea con le indicazioni dell’Autorità di Vigilanza;
- condizioni di accesso e di *malus* di capitale, liquidità e profittabilità, condizioni individuali di conformità e qualità dei comportamenti/operatività e una specifica clausola *clawback*.

### 3.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell’attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito e della valutazione individuale della prestazione.

Il pagamento dell’incentivo complessivo così definito avverrà nell’arco di un periodo pluriennale (2025-2029), secon-

do quanto di seguito indicato e fermo restando la permanenza del rapporto di agenzia:

- nel 2025 sarà corrisposta in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1<sup>a</sup> tranche"), nonché sarà attribuita la prima quota azionaria (fermo restando il periodo di indisponibilità) dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. *Internal Audit*, Banca Centrale Europea, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2026-2029 il residuo ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più *tranche* in denaro e/o azioni ordinarie FinecoBank; ogni singola *tranche* sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. *Internal Audit*, Banca Centrale Europea, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

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

Nel Sistema Incentivante 2024 PFA il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente la *bonus pool* con i risultati aziendali e i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

In questa fase il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni potenzialmente assegnabili. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, daranno esecuzione al Piano.

Il Sistema Incentivante 2024 PFA prevede che nel 2025 sia formulata la promessa di pagamento dell'incentivo in denaro ed in azioni.

La valutazione dei parametri di "performance sostenibile" (condizioni di accesso e malus) e l'allineamento tra rischio e remunerazione sono esaminati dal Comitato Remunerazione, nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

### **3.2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da FinecoBank, 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 nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile**

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

### **3.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani**

La predisposizione del Sistema Incentivante 2024 PFA non è stato influenzato da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

### **3.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

Non si prevede il sostegno del Sistema Incentivante 2024 PFA da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

## **3.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE**

### **3.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano**

Il Consiglio di Amministrazione, in data 16 gennaio 2024, ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2024 PFA da sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il 24 aprile 2024. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, nella stessa seduta, ha formulato all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti la proposta di conferimento dell'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previo ottenimento della prescritta autorizzazione dell'Autorità di Vigilanza.

### **3.3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza**

La funzione "Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete" di FinecoBank è incaricata dell'amministrazione del Sistema Incentivante 2024 PFA nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive per i Consulenti Finanziari di FinecoBank.

### **3.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base**

FinecoBank si riserva il diritto di modificare e/o emendare il Sistema Incentivante 2024 PFA, e di conseguenza il relativo Regolamento, qualora si verificano cambiamenti nel quadro normativo e regolamentare (a titolo esemplificativo in materia giuslavoristica, fiscale, societaria, contabile, dei mercati di capitali e/o con riferimento alla disciplina degli strumenti finanziari), nell'interpretazione dello stesso da parte delle autorità competenti e/o relativamente a qualsiasi circostanza straordinaria e imprevedibile che può avere un impatto significativo sul Gruppo Fineco, sulla Società o sul mercato in cui opera.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, può adeguare i calcoli degli obiettivi di performance e può attuare ulteriori adeguamenti ritenuti necessari al fine di tener conto di operazioni che possano avere un impatto sulle azioni (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 Società, 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). Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Sistema, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

### **3.3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano**

Per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2024 PFA il Consiglio di Amministrazione nell'anno 2025 definirà il numero di azioni ordinarie FinecoBank da assegnare con la seconda, terza e quarta *tranche* (come descritto nel paragrafo 3.4.1), considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank di ciascun giorno di quotazione presso l'Euronext Milan, rilevati nel mese successivo alla delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2024.

È stimata l'assegnazione di massime 256.740 azioni ordinarie FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,04% del capi-

tale sociale di FinecoBank che verranno acquistate sul mercato, previo ottenimento della prescritta autorizzazione dell'Autorità di Vigilanza.

Nel periodo 2026-2029 ogni singola tranche di azioni ordinarie FinecoBank assegnata sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. *Internal Audit*, Banca Centrale Europea, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

### **3.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati**

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2024 PFA, attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di FinecoBank.

Dal momento che tra i beneficiari del Piano non vi è l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

### **3.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano**

Il Consiglio di Amministrazione in data 16 gennaio 2024 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2024 PFA da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank.

### **3.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di FinecoBank**

Il Comitato Remunerazione di FinecoBank in data 12 gennaio 2024 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2024 PFA, condividendone le ragioni e le motivazioni.

### **3.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 4.3.6 e 4.3.7**

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al Sistema Incentivante 2024 PFA (16 gennaio 2024) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di FinecoBank (12 gennaio 2024), è risultato rispettivamente pari ad € 14,035 e € 13,975.

### **3.3.9 I termini e le modalità secondo le quali FinecoBank tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:**

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e**
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D. Lgs. 58/98; 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**

Si precisa che è stata data informativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea

degli Azionisti. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Sistema Incentivante 2024 PFA.

Le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione di FinecoBank per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data, ove dovuta, in occasione dell'assunzione delle conseguenti deliberazioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

### 3.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

#### 3.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito e della valutazione individuale della prestazione. La valutazione dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione, nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate, e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Sistema Incentivante 2024 PFA prevede che nel 2025 il Consiglio di Amministrazione – verificati gli obiettivi definiti per il 2024 – definisca i pagamenti in denaro e azioni, così come illustrato nella seguente tabella:

	2025	2026	2027	2028	2029
Consulenti Finanziari identificati come "Personale più rilevante" con importo "particolarmente elevato" di remunerazione non ricorrente	20% denaro	5% denaro 20% azioni	5% denaro 15% azioni	10% denaro 15% azioni	10% denaro
Altri Consulenti Finanziari identificati come "Personale più rilevante" con importo "non particolarmente elevato di remunerazione non ricorrente"	30% denaro	30% azioni	10% azioni	10% denaro 10% azioni	10% denaro

\* I.e. Euro 435.000, Pari al 25% della remunerazione totale degli High Earners Italiani secondo il report di EBA (Benchmarking and High Earners Report). La soglia include sia la remunerazione non ricorrente di breve termine sia il pro-quota annuale della remunerazione non ricorrente di lungo termine e risulta inferiore a 10x la remunerazione complessiva media dei dipendenti della società. Come previsto dalla normativa (Circolare 285/2013), tale soglia è stata definita per il triennio 2022-2024

Come previsto dalla normativa applicabile, non sarà applicato alcun differimento e l'ammontare verrà corrisposto interamente in denaro quando la remunerazione non ricorrente annua è pari o inferiore a Euro 50.000 ed è uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua.

Il numero delle azioni da assegnare con la seconda, terza e quarta tranches sarà definito nell'anno 2025, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese successivo alla delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2024.

È stimata l'assegnazione di massime 256.740 azioni ordinarie FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,04% del capitale sociale di FinecoBank.

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

#### 3.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2025-2029) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e differiti, sia in denaro che in azioni ordinarie FinecoBank, secondo quanto sopra indicato e fermo restando la permanenza del rapporto di agenzia. Le azioni relative al Sistema Incentivante 2024 PFA saranno assegnate da FinecoBank in

più tranche (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2025 degli obiettivi definiti per il 2024.

### **3.4.3 Il termine del piano**

Il Sistema Incentivante 2024 PFA di FinecoBank terminerà entro il mese di luglio 2029.

### **3.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie**

È stimata l'assegnazione di massime 256.740 azioni ordinarie FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,04% del capitale sociale di FinecoBank.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2024 PFA, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

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

Il *bonus pool* viene definito come percentuale di *KPI* di *funding* specifico (*Net Operating Profit* considerato al netto delle *Provisions for Risk and Charges*, corrispondente al PBT) e tenendo conto della valutazione dei criteri posti come "Condizioni di Accesso" (basati sulla valutazione dei risultati previsionali, ponderati per il rischio) e della valutazione del rischio e della *performance*.

Le "Condizioni di Accesso" sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *Zero Factor* sulla base degli indicatori di *performance* in termini di solidità, liquidità e profittabilità definiti da Fineco.

Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui le condizioni di accesso non vengano raggiunte, verrà applicato uno *Zero Factor* alla popolazione del Personale più rilevante mentre per la restante popolazione sarà applicata una significativa riduzione del *bonus pool*. Resta ferma la possibilità di definire una quota del *bonus pool* a fini di *retention*, anche per mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato.

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

Il Sistema Incentivante 2024 PFA prevede che le azioni ordinarie FinecoBank che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative relative all'applicazione di periodi di indisponibilità delle azioni, come descritti nella sezione 3.2.1.

### **3.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni**

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi.

### **3.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

Il Sistema Incentivante 2024 PFA prevede che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella

delibera che darà corso all'attuazione del Sistema stesso, la cessazione del rapporto di agenzia del beneficiario con la Banca quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le azioni gratuite.

#### **3.4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano**

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede cause di annullamento.

#### **3.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di FinecoBank, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei 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**

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede un riscatto da parte di FinecoBank.

#### **3.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3**

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

#### **3.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per FinecoBank alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano**

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione del Sistema Incentivante 2024 PFA alla data di assegnazione delle azioni è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi cui è subordinata l'assegnazione delle azioni.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere massimo complessivamente atteso (costo IAS) per FinecoBank in base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di *performance* potrebbe ammontare a circa € 2 mln da ripartirsi in 5 anni.

Fermo restando quanto precede, non è possibile allo stato attuale indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2024 PFA, in quanto la determinazione dell'incentivo che verrà effettivamente assegnato è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

#### **3.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano**

Dal momento che le azioni a servizio del Sistema Incentivante 2024 PFA saranno acquistate sul mercato, non si prevedono effetti diluitivi sul capitale.

#### **3.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**

Attualmente il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

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

Si precisa che il Sistema Incentivante 2024 PFA prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni ordinarie FinecoBank che sono negoziate in mercati regolamentati.

#### **3.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione**

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede di assegnare opzioni.

### 3.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede di assegnare opzioni.

### 3.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede di assegnare opzioni.

### 3.4.19 Il 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 (c.d. *fair market value*), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede di assegnare opzioni.

### 3.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.4.19.b, motivazioni di tale differenza

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede di assegnare opzioni.

### 3.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede di assegnare opzioni.

### 3.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Il Sistema Incentivante 2024 PFA non prevede di assegnare opzioni.

### 3.4.23 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

Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Piano, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

## ■ 4. PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2024-2026 PER I DIPENDENTI

In conformità alle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 ( "Disposizioni di vigilanza per le banche"), parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, si è proceduto alla definizione di Sistemi Retributivi basati su strumenti finanziari volti ad allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti e, nel contempo, motivare e trattenere selezionate risorse chiave del Gruppo. In tale ottica, è proposta l'adozione del **"Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024-2026"**, che prevede l'assegnazione di un incentivo da corrispondere in azioni ordinarie gratuite FinecoBank nell'arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.



#### 4.1 I SOGGETTI DESTINATARI

I dipendenti destinatari del Piano LTI 2024-2026 sono stimati, al 16 gennaio 2024, in circa 120 risorse selezionate del Gruppo FinecoBank, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Sono esclusi dai Beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo per cui si prevede un rapporto massimo tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa pari ad 1/3.

Sulla base dei criteri determinati dall'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione procederà all'individuazione degli effettivi beneficiari tra gli appartenenti alle categorie indicate in questa sezione 4.1.

##### 4.1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Piano LTI 2024-2026.

##### 4.1.2 Categorie dei dipendenti di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Si stimano, al 16 gennaio 2024, circa 120 beneficiari del Piano LTI 2024-2026, selezionati tra le risorse "chiave" del Gruppo FinecoBank, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Sono esclusi dai Beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo per cui si prevede un rapporto massimo tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa pari ad 1/3.

##### 4.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

###### a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Piano LTI 2024-2026.

###### b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank (che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010) nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e al direttore generale di FinecoBank

Non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

###### c) Persone fisiche controllanti FinecoBank, che siano dipendenti di FinecoBank stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in FinecoBank

Non esistono persone fisiche controllanti FinecoBank che rientrino nella casistica; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

##### 4.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

###### d) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 4.1.3

Tra i beneficiari del Piano LTI 2024-2026, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, vi sono n. 4 dirigenti di FinecoBank che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di FinecoBank:

- il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Banking Services*, Sig. Fabio Milanese;
- il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Business*, Sig. Paolo Di Grazia;
- il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking, Sig. Mauro Albanese;
- il *Chief Financial Officer*, Sig.ra Lorena Pellicciari.

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

La presente disposizione non trova applicazione.

**f) delle altre eventuali categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)**

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

## **4.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO**

### **4.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione del piano**

Il Piano LTI 2024-2026 è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un’eccessiva assunzione di rischi.

Il Piano LTI 2024-2026 è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo FinecoBank ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- obiettivi di *performance* finanziari e di sostenibilità, ciascuno con un peso specifico rispetto al bonus finale e una determinata modalità di misurazione (media/fine periodo/sommatoria).
- condizioni di accesso e di malus di capitale, liquidità e profittabilità, condizioni individuali di conformità, clausole di claw-back e di continuità lavorativa;
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria dell’azienda e di assicurare la conformità con le indicazioni delle Autorità;
- bonus individuali in azioni FinecoBank definiti tenendo conto dei ruoli dei beneficiari;
- un periodo di *performance* triennale (2024-2026) in linea con il Piano Pluriennale di Gruppo e una struttura di pagamento in un arco pluriennale, definita a seconda delle categorie di beneficiari ed in linea con le previsioni normative.

### **4.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell’attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari**

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del raggiungimento degli obiettivi di performance quali il ROAC, il Net Sales of AUM, Total Net Sales, il Cost Income Ratio, Operational Losses on Revenues, la riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) da attività operative, il raggiungimento degli obiettivi in ambito Diversity, Equity & Inclusion, l’ampliamento dell’offerta di prodotti ESG con l’introduzione di nuovi fondi ex artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR).

Per ciascun obiettivo è stato definito un peso specifico in termini di incidenza sul bonus finale e una determinata modalità di misurazione, come di seguito rappresentato:

- per i KPI finanziari sono stati definiti specifici target in linea con il Piano Pluriennale 2024-2026 del Gruppo e la loro valutazione è basata su soglie progressive, cui corrispondono percentuali crescenti di bonus da 0% a 100% con una progressione lineare.

- per i KPI di sostenibilità i target sono stati definiti in linea con il MYP ESG 2024-2026 e la loro valutazione opera secondo un meccanismo on/off.

Il numero massimo delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches, da assegnare al ricorrere delle condizioni sopra menzionate, è determinato nel 2024 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank che darà esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano.

L'assegnazione delle azioni avverrà a partire dal 2027, secondo le modalità descritte più avanti, ferme restando le condizioni di compliance individuale, di occupazione continuativa e previa verifica delle condizioni di accesso (Entry Conditions), di malus e della correzione per il rischio.

Ogni assegnazione di azioni relativa al Piano è inoltre soggetta a condizione di claw back individuale.

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

Alla data di approvazione del presente documento, il Piano LTI 2024-2026 non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni gratuite da emettere. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni gratuite da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, daranno esecuzione al Piano.

Il Piano prevede che il numero massimo delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches, da assegnare a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance, sarà determinato nel 2024. Le percentuali dei pagamenti in azioni saranno stabilite a seconda della categoria dei beneficiari, come infra illustrato.

La valutazione dei parametri di "performance sostenibile" (condizioni di accesso e malus) e l'allineamento tra rischio e remunerazione sono esaminati dal Comitato Remunerazione, nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

#### **4.2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da FinecoBank, 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 nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile**

Al momento, il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

#### **4.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani**

La predisposizione del Piano LTI 2024-2026 non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

#### **4.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Piano LTI 2024-2026 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

### **4.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE**

#### **4.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano**

Il Consiglio di Amministrazione, in data 16 gennaio 2024, ha approvato la proposta relativa al Piano LTI 2024-2026 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il 24 aprile 2024. Inoltre il Consiglio di Amministrazione

strazione, nella stessa seduta, ha formulato all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti la proposta di conferimento di delega al Consiglio di Amministrazione per aumentare a titolo gratuito il capitale sociale al servizio del suddetto sistema, esercitabile sino al 2029, con riserva di sottoporre ad una successiva Assemblea la proposta di integrazione della delega per aumentare il capitale al servizio del Piano LTI 2024-2026 in relazione all'assegnazione delle ultime tranche di azioni previste per il 2030, 2031, 2032 e 2033.

#### **4.3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza**

La funzione Risorse Umane di FinecoBank è incaricata dell'amministrazione del Piano LTI 2024-2026 nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive di FinecoBank.

#### **4.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base**

FinecoBank si riserva il diritto di modificare e/o emendare il Piano LTI 2024-2026, e di conseguenza il relativo Regolamento, qualora si verificano cambiamenti nel quadro normativo e regolamentare (a titolo esemplificativo in materia giuslavoristica, fiscale, societaria, contabile, dei mercati di capitali e/o con riferimento alla disciplina degli strumenti finanziari), nell'interpretazione dello stesso da parte delle autorità competenti e/o relativamente a qualsiasi circostanza straordinaria e imprevedibile che può avere un impatto significativo sul Gruppo Fineco, sulla Società o sul mercato in cui opera.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, può adeguare i calcoli degli obiettivi di performance e può attuare ulteriori adeguamenti ritenuti necessari al fine di tener conto di operazioni che possano avere un impatto sulle azioni (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 Società, 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). Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Piano, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

#### **4.3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano**

Lo strumento ottimale per dare esecuzione al Piano LTI 2024-2026 è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti convocata per il 24 aprile 2024 (in unica convocazione).

In forza di tale facoltà, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare:

- anche più volte e per un periodo massimo di cinque anni dalla data della deliberazione assembleare, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 Cod. civ., per un importo massimo di Euro 460.286,64 (da imputarsi interamente a capitale) con emissione di massime numero 1.394.808 nuove azioni ordinarie FinecoBank, del valore nominale di euro 0,33 ciascuna, aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione e regolare godimento, da assegnare ai beneficiari del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2024-2026 per dipendenti; tale aumento di capitale verrebbe attuato mediante utilizzo della riserva speciale denominata "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio lungo termine per il Personale di FinecoBank" che, ove del caso, potrà essere ricostituita o incrementata destinandovi una quota di utili o di riserve statutarie disponibili formate a seguito dell'accantonamento di utili della Società che verranno individuate dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'esercizio della delega.

- In relazione al fatto che l'art. 2443 del Codice Civile prevede che gli amministratori possano esercitare la facoltà di aumentare il capitale per un periodo massimo di cinque anni dalla data dell'iscrizione della delibera assembleare di conferimento della delega e quindi rispetto alla data della deliberazione assembleare sino al 2029, per l'assegnazione delle ultime tranche di azioni previste per il 2030, 2031, 2032 e 2033, dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione, in modo da completare l'esecuzione del Piano LTI 2024-2026.

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* (come descritte nel paragrafo 2.4.1) verrà determinato nel 2024 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera consiliare che darà esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano. È stimata l'assegnazione di massime 2.038.881 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,33% del capitale sociale di FinecoBank.

Il numero massimo delle azioni da corrispondere in seguito alla verifica del soddisfacimento delle condizioni di accesso, della correzione per il rischio e del raggiungimento degli obiettivi di performance, verrà determinato nel 2027. Nel periodo di differimento ogni singola *tranche* di azioni ordinarie FinecoBank assegnata come bonus individuale sarà soggetta alle condizioni di malus relativamente all'anno di competenza (2027-2031), alla condizione di occupazione continuativa e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob).

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità per i soggetti destinatari del Piano rientranti nella categoria del "Personale più rilevante".

#### **4.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati**

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Piano LTI 2024-2026, approvandolo all'unanimità, attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di FinecoBank.

Dal momento che tra i beneficiari del Piano vi è anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

#### **4.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano**

Il Consiglio di Amministrazione in data 16 gennaio 2024 ha approvato la proposta relativa al Piano LTI 2024-2026 da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank.

Inoltre, in esercizio delle deleghe ricevute dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di cui alla precedente sezione 4.3.1, il Consiglio di Amministrazione procederà in una o più volte all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano LTI 2024-2026.

#### **4.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di FinecoBank**

Il Comitato Remunerazione in data 12 gennaio 2024 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano LTI 2024-2026, condividendone le ragioni e le motivazioni.

#### 4.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 4.3.6 e 4.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al al Piano LTI 2024-2026 (16 gennaio 2024) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di FinecoBank (12 gennaio 2024), è risultato rispettivamente pari ad € 14,035 e € 13,975.

#### 4.3.9 I termini e le modalità secondo le quali FinecoBank tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- a) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e
- b) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D. Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:
- non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
  - già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Piano LTI 2024-2026.

Le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione di FinecoBank per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data, ove dovuta, in occasione dell'assunzione delle conseguenti deliberazioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

### 4.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

#### 4.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

La valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Piano LTI 2024-2026 prevede che i bonus individuali saranno corrisposti con una struttura di pagamento in un arco pluriennale, definita secondo le categorie di beneficiari ed in linea con le previsioni normative, come mostrato nella tabella che segue:

	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
AD/DG		40% azioni	12% azioni	12% azioni	12% azioni	12% azioni	12% azioni
Group IS apicali		40% azioni	12% azioni	12% azioni	12% azioni	12% azioni	12% azioni
Altri Group IS		40% azioni	15% azioni	15% azioni	15% azioni	15% azioni	

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches, da assegnare a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance, sarà determinato nel 2024 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank che darà esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano. È stimata l'assegnazione di massime 2.038.881 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,33% del capitale sociale di FinecoBank.

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità per i soggetti destinatari del Piano rientranti nella categoria del "Personale più rilevante".

#### **4.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti**

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2027-2033) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti in azioni, secondo quanto sopra indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascuna assegnazione<sup>3</sup>. Le azioni gratuite relative al Piano LTI 2024-2026 saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2027 degli obiettivi definiti per il triennio 2024-2026.

#### **4.4.3 Il termine del piano**

Il Piano LTI 2024-2026 di FinecoBank terminerà entro il mese di luglio 2033.

#### **4.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie**

È stimata l'assegnazione di massime 2.038.881 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,33% del capitale sociale di FinecoBank.

Per l'assegnazione delle ultime tranches di azioni previste per il 2030, 2031, 2032 e 2033, dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione del Piano LTI 2024-2026.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Piano, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

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

Al fine di adeguarsi alle disposizioni normative vigenti, vengono definite apposite Entry Condition ("Condizioni di Accesso") che verranno misurate nell'ambito del periodo di performance del Piano e potranno confermare, ridurre o azzerare il bonus individuale, e apposite condizioni di Malus misurate nel periodo di differimento del bonus, che potranno confermare, ridurre o azzerare le quote differite.

Nel pieno rispetto della normativa vigente, ed ai fini di cui sopra, sono stati individuati specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, il capitale e la liquidità.

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

Il Piano LTI 2024-2026 prevede che le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative relative all'applicazione di periodi di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni, come descritti nella sezione 4.4.1.

<sup>3</sup> Le azioni saranno assegnate a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento inteso come l'effettiva maturazione del diritto all'incentivo e non come l'effettivo il pagamento delle azioni al termine del periodo di vincolo.

#### **4.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni**

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Il coinvolgimento in qualsiasi forme di coperture personale dovrà essere considerato come violazione delle regole di *compliance* del Gruppo e di conseguenza i diritti alle azioni gratuite decadranno automaticamente.

#### **4.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

Il Piano LTI 2024-2026 prevede che ad eccezione dei casi di decesso e di qualifica di "good leaver", la partecipazione del Dipendente al Sistema di Incentivazione decadrà automaticamente (e qualsiasi diritto del Dipendente derivante dal Sistema di Incentivazione sarà cancellato) al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- Il dipendente comunichi la cessazione o cessi il proprio rapporto di lavoro per qualsiasi motivo; o
- Il dipendente riceva la comunicazione della cessazione del proprio rapporto di lavoro.

Resta salvo il diritto del Beneficiario a ricevere i differimenti già attribuiti ma soggetti a periodi di indisponibilità.

Un'ipotesi di "good leaver" si manifesta nel caso in cui il Dipendente cessi dal rapporto di lavoro con la Società o altra società del Gruppo Fineco, in ragione dei motivi esplicitati nel Regolamento del Sistema (ad es. impedimento fisico, pensionamento, cessione del ramo d'azienda...).

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di performance, per un'ipotesi di "good leaver", il Dipendente potrà mantenere la partecipazione al Piano pro-rata temporis in relazione al periodo effettivamente lavorato, previo raggiungimento delle condizioni previste dal Piano.

#### **4.4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano**

Il Piano LTI 2024-2026 di FinecoBank non prevede cause di annullamento.

#### **4.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di FinecoBank, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei 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**

Il Piano LTI 2024-2026 non prevede un riscatto da parte di FinecoBank con riferimento alle azioni gratuite.

#### **4.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3**

Il Piano LTI 2024-2026 non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

#### **4.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per FinecoBank alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano**

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione del Piano LTI 2024-2026 alla data di assegnazione delle azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'assegnazione delle azioni gratuite.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere massimo complessivamente atteso (costo IAS) per Fineco-



Bank in base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance, potrebbe ammontare a circa € 10 mln da ripartirsi in 8 anni. Fermo restando quanto precede, non è possibile allo stato attuale indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Piano LTI 2024-2026, in quanto la determinazione dell'incentivo che verrà effettivamente assegnato è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

#### **4.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano**

L'impatto massimo del Piano LTI 2024-2026 sul capitale sociale di FinecoBank sarà pari a circa 0,33% nell'ipotesi che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti.

#### **4.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**

Attualmente il Piano LTI 2024-2026 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

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

Si precisa che il Piano LTI 2024-2026 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

#### **4.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione**

Il Piano LTI 2024-2026 non prevede di assegnare opzioni.

#### **4.4.17 Scadenza delle opzioni**

Il Piano LTI 2024-2026 non prevede di assegnare opzioni.

#### **4.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni**

Il Piano LTI 2024-2026 non prevede di assegnare opzioni.

#### **4.4.19 Il 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 (c.d. fair market value), e**

**b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio**

Il Piano LTI 2024-2026 non prevede di assegnare opzioni.

#### **4.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.4.19.b, motivazioni di tale differenza**

Il Piano LTI 2024-2026 non prevede di assegnare opzioni.

#### **4.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano**

Il Piano LTI 2024-2026 non prevede di assegnare opzioni.

#### 4.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Il Piano LTI 2024-2026 non prevede di assegnare opzioni.

#### 4.4.23 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

Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Piano, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999 Data: 12 marzo 2024

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option (8)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari (11)	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Alessandro Foti	AD/DG	11/04/2018	FinecoBank	8.881	01/02/2019 cpr 05/02/2019 cda/oc	0	9,570	05/02/2019 31/12/2022
Alessandro Foti	AD/DG	11/04/2018	FinecoBank	154.858	04/05/2018 cpr 08/05/2018 cda/oc	0	9,880	08/05/2018 31/12/2023
Alessandro Foti	AD/DG	10/04/2019	FinecoBank	18.398	07/02/2020 cpr 11/02/2020 cda/oc	0	11,087	11/02/2020 31/12/2023
Alessandro Foti	AD/DG	28/04/2020	FinecoBank	26.433	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	13,618	09/02/2021 31/12/2024
Alessandro Foti	AD/DG	28/04/2021	FinecoBank	23.691	07/02/2022 cpr 09/02/2022 cda/oc	0	15,195	09/02/2022 31/12/2025
Alessandro Foti	AD/DG	28/04/2021	FinecoBank	211.593	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	14,178	09/02/2021 31/12/2027
Alessandro Foti	AD/DG	28/04/2022	FinecoBank	29.195	06/02/2023 cpr 07/02/2023 cda/oc	0	16,495	07/02/2023 31/12/2026
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		11/04/2018	FinecoBank	18.944	01/02/2019 cpr 05/02/2019 cda/oc	0	9,570	05/02/2019 31/12/2022
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		11/04/2018	FinecoBank	88.392	04/05/2018 cpr 08/05/2018 cda/oc	0	9,880	08/05/2018 31/12/2023
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		10/04/2019	FinecoBank	38.342	07/02/2020 cpr 11/02/2020 cda/oc	0	11,087	11/02/2020 31/12/2023
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		28/04/2020	FinecoBank	56.602	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	13,618	09/02/2021 31/12/2024
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		28/04/2021	FinecoBank	52.179	07/02/2022 cpr 09/02/2022 cda/oc	0	15,195	09/02/2022 31/12/2025
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		28/04/2021	FinecoBank	203.123	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	14,178	09/02/2021 31/12/2027
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		28/04/2022	FinecoBank	65.118	06/02/2023 cpr 07/02/2023 cda/oc	0	16,495	07/02/2023 31/12/2026
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		11/04/2018	FinecoBank	4.700	01/02/2019 cpr 05/02/2019 cda/oc	0	9,570	05/02/2019 31/12/2022
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti - Quadri Direttivi		11/04/2018	FinecoBank	88.328	04/05/2018 cpr 08/05/2018 cda/oc	0	9,880	08/05/2018 31/12/2023
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		10/04/2019	FinecoBank	8.802	07/02/2020 cpr 11/02/2020 cda/oc	0	11,087	11/02/2020 31/12/2023
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		28/04/2020	FinecoBank	13.966	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	13,618	09/02/2021 31/12/2024
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		28/04/2021	FinecoBank	20.824	07/02/2022 cpr 09/02/2022 cda/oc	0	15,195	09/02/2022 31/12/2025
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti - Quadri Direttivi		28/04/2021	FinecoBank	319.012	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	14,178	09/02/2021 31/12/2026
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti - Quadri Direttivi		28/04/2022	FinecoBank	49.340	06/02/2023 cpr 07/02/2023 cda/oc	0	16,495	07/02/2023 31/12/2026
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		11/04/2018	FinecoBank	12.388	04/05/2018 cpr 08/05/2018 cda/oc	0	14,750	08/05/2018 31/12/2023
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		28/04/2020	FinecoBank	12.781	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	14,750	09/02/2022 31/12/2022
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		28/04/2021	FinecoBank	38.008	07/02/2022 cpr 09/02/2022 cda/oc	0	14,702	09/02/2022 31/12/2023
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari			FinecoBank	27.466	06/02/2023 cpr 07/02/2023 cda/oc	0	16,369	07/02/2023 31/12/2024

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: c.d.a. di proposta per l'assemblea X dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Alessandro Foti	AD/DG	27/03/2023	FinecoBank	35.280	05/02/2024 cpr 06/02/2023 cda/loc	0	13,650	06/02/2024 31/12/2027
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		27/03/2023	FinecoBank	79.742	05/02/2024 cpr 06/02/2023 cda/loc	0	13,650	06/02/2024 31/12/2027
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti * - Quadri Direttivi		27/03/2023	FinecoBank	68.310	05/02/2024 cpr 06/02/2023 cda/loc	0	13,650	06/02/2024 31/12/2027
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		27/03/2023	FinecoBank	43.673	05/02/2024 cpr 06/02/2023 cda/loc	0	13,013	06/02/2024 31/12/2025

\* Nel rispetto della normativa di settore, l'Amministratore Delegato di Fineco Asset Management DAC - Identified Staff della Società, della Banca e del Gruppo - è destinatario del Sistema Incentivante 2023 di FAM, per la cui esecuzione è previsto l'utilizzo di strumenti in linea con la vigente normativa UCITS.

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option							
		Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8)							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente (11)	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitate (13)	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio normalizzato	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Alessandro Foti	AD/DG	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option						
		Sezione 2 Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione: del c.d.a. di proposta per l'assemblea dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Numero opzioni	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Alessandro Foti	AD / DG	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Dirigenti con Responsabilità strategica		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

**NOTE ALLA TABELLA:**

(1) Deve essere compilata una riga per ogni soggetto individualmente identificato e per ogni categoria considerata; per ciascun soggetto o categoria deve essere riportata una riga diversa per: i) ogni tipologia di strumento o opzione assegnato (ad es. differenti prezzi di esercizio e/o scadenze determinano differenti tipologie di opzioni); ii) ogni piano deliberato da assemblea diversa.

(2) Indicare il nominativo dei componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllate o controllanti.

(3) Indicare il nominativo dei direttori generali dell'emittente azioni.

(4) Indicare il nominativo delle persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni e non siano legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

(5) Indicare il nominativo degli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente.

(6) Indicare l'insieme dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni, per i quali è prevista l'indicazione per categorie.

(7) Indicare la categoria degli altri dipendenti e la categoria dei collaboratori non dipendenti. È necessario riportare diverse righe in relazione a categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati).

(8) I dati si riferiscono agli strumenti relativi a piani approvati sulla base di:

- i. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente approva la proposta per l'assemblea e/o
- ii. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente a decidere dà attuazione alla delega ricevuta dall'assemblea;

la tabella contiene pertanto:

- nell'ipotesi i), dati aggiornati alla data della proposta dell'organo competente per l'assemblea (in tale caso la tabella è unita al documento informativo per l'assemblea di approvazione dei piani);
- nell'ipotesi ii), dati aggiornati alla data della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani, (in tale caso la tabella è allegata ai comunicati pubblicati a seguito della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani).

(9) I dati possono riferirsi:

- a. alla decisione del consiglio di amministrazione precedente l'assemblea, per la tabella unita al documento presentato in assemblea; in tale caso la tabella riporterà soltanto le caratteristiche eventualmente già definite dal consiglio di amministrazione;
- b. alla decisione dell'organo competente a decidere l'attuazione del piano successivamente all'approvazione da parte dell'assemblea, nel caso di tabella unita al comunicato da pubblicare in occasione di tale ultima decisione inerente all'attuazione.

In entrambi i casi occorre segnare il corrispondente riquadro nel campo relativo alla presente nota 9. Per i dati non ancora definiti indicare nel corrispondente campo il codice "N.D." (Non disponibile).

(10) Se la data di assegnazione è diversa dalla data in cui l'eventuale comitato per le remunerazioni ha formulato la proposta con riguardo a tale assegnazione aggiungere nel campo anche la data della proposta del predetto comitato evidenziando la data in cui ha deliberato il cda o altro organo competente con il codice "cda/oc" e la data della proposta del comitato per le remunerazioni con il codice "cpr".

(11) Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio, ossia l'anno precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare la nuova assegnazione.

(12) Indicare, ad esempio, nel quadro 1: i) azioni della società X, ii) strumento parametrato al valore delle azioni Y, e nel quadro 2: iii) opzioni sulle azioni W con liquidazione fisica; iv) opzioni sulle azioni Z con liquidazione per contanti, ecc.

(13) Numero di opzioni esercitate dall'inizio del piano fino alla fine dell'esercizio precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare un nuovo piano di *stock option*.

(14) Per periodo di *vesting* si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.



