

# FINECO

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN  
MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025  
E RELAZIONE ANNUALE SUI  
COMPENSI CORRISPOSTI  
NELL'ESERCIZIO 2024**

---

Presentazione di sintesi



# Indice

---



PRINCIPI CHIAVE



STRUTTURA E PRINCIPALI CONTENUTI



SISTEMI INCENTIVANTI 2025 DI BREVE TERMINE



LTI 2024-2026



ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE

# Principi chiave

---

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



# Principi chiave

**Governance chiara e trasparente**, attraverso assetti organizzativi e di governo societario efficaci e sistemi e regole di governance chiari e rigorosi.



**Allineamento alla strategia ESG di Gruppo**, orientata a una crescita sostenibile e organica, anche attraverso l'integrazione dei principi di sostenibilità ambientale e sociale nell'ambito delle scelte di business e di gestione dell'operatività.



**Pay for sustainable performance**, mantenendo la coerenza tra retribuzione e performance e tra compensi e creazione di valore, nonché valorizzando sia i risultati effettivamente ottenuti, sia le modalità con cui questi sono raggiunti.



**Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato** nazionali ed internazionali, per una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, assicurando equità interna e trasparenza; e **motivazione e fidelizzazione di tutto il personale**, per attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere gli obiettivi aziendali coerentemente con i valori del Gruppo.

**Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale**, con l'obiettivo di proteggere e rafforzare la reputazione del Gruppo, nonché prevenire o gestire potenziali conflitti di interesse.



# Governance



## COMITATO REMUNERAZIONE

Il Comitato Remunerazione presidia tutte le tematiche che riguardano la remunerazione, con particolare riferimento all'AD/DG e agli altri Identified Staff.

Gli altri Comitati endoconsiliari sono coinvolti per i rispettivi ambiti di competenza.



## FUNZIONI AZIENDALI

La funzione Risorse Umane coinvolge le funzioni Compliance, Risk Management e CFO nella definizione e implementazione dei Sistemi Incentivanti al fine di garantire conformità alla normativa, alla politica di prudente gestione del rischio e la sostenibilità della remunerazione.



## INTERNAL AUDIT

La funzione Internal Audit verifica annualmente la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, garantendo così la generale coerenza dei processi di remunerazione ed incentivazione. L'esito dell'Audit annuale è risultato positivo.



# Struttura e principali contenuti

---

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



# Struttura della Relazione

## Executive summary

Il documento è composto da un **Executive Summary** che sintetizza gli elementi dell'approccio retributivo adottato per il 2025 e riassume i principali risultati del 2024, evidenziando i **dati sulla remunerazione variabile e fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale**. Anche quest'anno - secondo la prassi diffusa nel mercato - la sezione è preceduta dalla **Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione** agli azionisti.

## Sezioni I e II

Seguono poi due distinte sezioni, ai sensi dell'art. 123-ter TUF sulle quali verrà espresso un voto separato:

- **Sezione I** - Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025 (**voto vincolante**)
- **Sezione II** - Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024 (**voto consultivo non vincolante**)

## Allegati

I dati oggetto di informativa al pubblico ai sensi dell'art. 450 del Reg. (UE) n. 575/2013 e dell'art. 114-bis del TUF in tema di piani di compensi basati su strumenti finanziari sono riportati in appositi Allegati alla Relazione.





# Principali contenuti della Relazione 2025 (vs 2024)

	CONFERMATO	NOVITÀ	NOTE
 <p><b>RAPPORTO MASSIMO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E FISSA</b></p>	✓		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funzioni di business e Personal Financial Advisors (PFA) Identified Staff = 2:1</li> <li>• Funzioni Aziendali di Controllo Identified Staff = 1:3</li> <li>• Responsabile della funzione HR e Dirigente Preposto = Fix&gt;Var</li> </ul>
 <p><b>PEER GROUP</b></p>	✓		Completa disclosure del peer group di mercato, utilizzato per l'analisi dei trend e del benchmark.
 <p><b>SHARE OWNERSHIP GUIDELINES</b></p>	✓	✓	Nell'ambito del principio del "pay for sustainable performance" e ad ulteriore rafforzamento dell'allineamento degli interessi del management a quelli degli azionisti, sono stati illustrati i nuovi livelli minimi di partecipazione azionaria per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, che sono stati innalzati, rispettivamente, da 200% a 300% della remunerazione annua lorda e da 100% a 200% della RAL.
 <p><b>SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE</b></p>	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrizione dei Sistemi Incentivanti 2025 di breve termine per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante in linea con quelli del 2024</li> <li>• Descrizione dell'esecuzione dei Sistemi Incentivanti 2024 e anni precedenti</li> <li>• In linea con i principi di pay for performance e di trasparenza, sono state meglio descritte le modalità di collegamento tra la remunerazione variabile di breve termine e la valutazione del complessivo grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, attraverso l'esemplificazione della c.d. curva di incentivazione.</li> </ul>
 <p><b>NEUTRALITÀ DELLA POLITICA RETRIBUTIVA RISPETTO AL GENERE</b></p>	✓	✓	<p>Nell'ambito dell'impegno del Gruppo a garantire la neutralità di genere della Politica Retributiva e nello specifico dell'obiettivo di Gender Equity Pay Gap previsto all'interno del Piano LTI, è stato illustrato il progressivo miglioramento della metodologia di calcolo del KPI al fine di individuare in modo sempre più preciso e granulare i gap riconducibili al genere, coerentemente con le previsioni della Direttiva UE 2023/970 «Pay Transparency».</p> <p>Inoltre, con riferimento all'esercizio 2024, sono stati riportati nella Sezione II gli esiti dell'analisi del Gender Equity Pay Gap rilevato complessivamente sulla popolazione aziendale, oltre alla percentuale di categorie omogenee di lavoratori, che svolgono il medesimo lavoro o un lavoro di pari valore, con riferimento alle quali è stato rilevato un gap maggiore del 5% non giustificabile sulla base di criteri neutri rispetto al genere.</p>



# Sistemi Incentivanti 2025 di breve termine

---

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

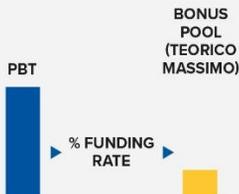


# Sistemi Incentivanti 2025 di breve termine

- In continuità con il 2024, sono previsti specifici **Sistemi Incentivanti per la popolazione Identified Staff dei Dipendenti e dei Consulenti Finanziari**.
- I Sistemi Incentivanti seguono la logica del **Bonus Pool** e prevedono **condizioni di accesso** e di **malus** con indicatori di profittabilità, capitale e liquidità.
- I Sistemi sono adeguatamente **corretti per il rischio**.
- Il pagamento dei bonus viene effettuato in **denaro e azioni** FinecoBank, in un arco pluriennale.

## APPROCCIO BONUS POOL

Il Bonus Pool viene definito come percentuale (funding rate) del Profit Before Taxes della Banca.



## CORREZIONE PER IL RISCHIO

Le Condizioni di Accesso (profittabilità, liquidità, capitale) operano in uno schema on/off.

È confermato il meccanismo di correzione del Bonus Pool per il rischio, mediante la valutazione della CRO Dashboard. Gli esiti di tale valutazione hanno un effetto "moltiplicatore" sul bonus pool (vedi Annex)



È prevista la facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di applicare un'ulteriore correzione sino a +20%

Solo in caso di EVA positivo

## PAGAMENTO INDIVIDUALE DEL BONUS

L'attribuzione individuale del bonus è basata sulla valutazione della performance individuale.

I bonus sono attribuiti in denaro e azioni Fineco in un arco pluriennale.

In continuità con il 2024, il pagamento dei bonus segue gli schemi di differimento modulati in relazione al cluster di popolazione di riferimento e all'ammontare di remunerazione variabile.



# Schemi di pagamento per i Dipendenti Identified Staff

Gli schemi di differimento, in linea con le disposizioni di Banca d'Italia, sono modulati in relazione al cluster di popolazione di riferimento e all'ammontare di remunerazione variabile.

- Per AD e DG e altri ruoli identificati dalla normativa con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile** ( $\geq 434.000$  €)\*, lo schema di pagamento, in linea con il 2024, prevede il differimento del 60% della remunerazione variabile di breve termine, con una componente azionaria maggiore rispetto a quella in denaro.
- Per i ruoli identificati dalla normativa con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato** ( $< 434.000$  €), trova applicazione uno schema di pagamento con differimento del 50% della remunerazione variabile di breve termine, in continuità con il 2024, e con la componente azionaria maggiore rispetto a quella in denaro.
- Per gli altri Identified Staff con remunerazione variabile non elevata**, viene mantenuta la quota di differimento pari al 40%, con un mix bilanciato tra componente azionaria e in denaro.
- Il periodo di retention** rimane, per le azioni upfront e differite, **di 1 anno**.

CATEGORIA	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
			AD/DG E ALTRI RUOLI CON REMUNERAZIONE VARIABILE ELEVATA	Denaro	20%		12%		
		Azioni		20%		12%	12%	12%	56%
RUOLI PREVISTI DALLA NORMATIVA CON REMUNERAZIONE VARIABILE NON ELEVATA	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
		Denaro	25%		10%			10%	45%
		Azioni	25%			10%	10%	10%	55%
IDENTIFIED STAFF CON REMUNERAZIONE VARIABILE NON ELEVATA	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	Totale	
		Denaro	30%			10%	10%	50%	
		Azioni	30%	10%	10%		50%		

\* Tale soglia è stata definita per il triennio 2025-2027.



# Schemi di pagamento per i PFA Identified Staff

- Per gli **Identified Staff con remunerazione variabile particolarmente elevata** ( $\geq 434.000$  €), trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni, che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 60% del bonus.
- Per gli **Identified Staff con remunerazione variabile non particolarmente elevata** trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni, che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 40% del bonus.
- La **componente azionaria è bilanciata** rispetto a quella monetaria in continuità con il 2024.

IDENTIFIED STAFF CON REMUNERAZIONE VARIABILE ELEVATA	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	Totale
		Denaro	20%	5%	5%	10%	10%	50%
		Azioni		20%	15%	15%		50%

IDENTIFIED STAFF CON REMUNERAZIONE VARIABILE NON ELEVATA	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	Totale
		Denaro	30%			10%	10%	50%
		Azioni		30%	10%	10%		50%



# Obiettivi di performance per il 2025 AD/DG

	PESO	#	OBIETTIVO	TARGET	CATEGORIA	
 <b>FINANCIAL</b>	30%	1	ROE	vs. budget	Value Creation	
	15%	2	AUM net sales	vs. budget		
	15%	3	Total Net Sales	vs. budget		
	80%	10%	4	OPEX	vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&L, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations.	Cost Efficiency
		10%	5	Operational Losses on Revenues	vs. target	Risk-Based
 <b>SUSTAINABILITY</b>	10%	6	Stakeholder Value	assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> <li>• At least 50% of new funds with a Fineco ESG rating <math>\geq 6</math> entered in the platform in 2025 on total new funds entered (ISIN)</li> <li>• Customer satisfaction <math>\geq 90</math> points</li> <li>• EMAS Registration maintenance, which includes the achievement of the Environmental Program goals</li> </ul>	Sustainability	
	20%	10%	7	Tone from the top on conduct and sustainability and compliance culture		vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, sustainable behaviours, customer protection and trustworthiness by enhancing risk &amp; control culture</li> <li>• The overall status of audit, compliance, AML, Risk and Related Party Committee and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions</li> </ul>



# LTI 2024-2026

---

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



# Obiettivi di Performance

## KPI FINANZIARI

	PESO	MISURAZIONE	SOGLIE	PAYOUT
ROAC	35%	Avg 2024-2026	≥ 74% 54%-74% ≤ 54%	100% 0%-100% 0%
Net sales AuM	10%	Σ 2024-2026	≥ 14bn 10bn-14bn ≤ 10bn	100% 0%-100% 0%
Total Net Sales	10%	Σ 2024-2026	≥ 34,7bn 25bn-34,7bn ≤ 25bn	100% 0%-100% 0%
Cost Income Ratio	15%	Avg 2024-2026	≤ 29,4% 35%-29,4% ≥ 35%	100% 0%-100% 0%
Operational Losses on Revenues	15%	Avg 2024-2026	≤ 0,9% 1,85%-0,9% ≥ 1,85%	100% 0%-100% 0%

## KPI DI SOSTENIBILITÀ

Scope 1 and Scope 2 emission reduction (market-based)	5%	EOY 2026	> 55% <55%	100% 0%
Achievement of Diversity, Equity & Inclusion goals	5%	EOY 2026	all sub-goals need to be achieved	
KPI 1	Definition of an awareness plan on D&I for external and internal stakeholders and initiatives to support parenting.		Implementation of at least 13 contents and a supplementary allowance for parental leave by 2026.	
KPI 2	Increase in the percentage of the least represented gender in managerial roles.		5% minimum increase over the three-year period.	
KPI 3	Gender Equity pay gap between the least and most represented gender.		The gender equity pay gap for all categories of employees with equal work is below 5%.	
Enlargement of the ESG product offer. % new funds ex art. 8 and 9 SFDR:	5%	EOY 2026	≥ 50 <50	100% 0%

Con l'obiettivo di **incentivare, trattenere e motivare nel lungo termine selezionati Dipendenti**, è stato definito un **piano azionario di lungo termine** che fissa obiettivi in linea con il MYP 2024-2026 del Gruppo FincoBank, al fine di allineare gli interessi del Management della Banca con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti.

## Focus obiettivi di sostenibilità

Gli **obiettivi di sostenibilità** sono stati definiti in linea con i **KPI e i relativi target previsti dal MYP ESG del Gruppo per il triennio 2024-2026**, tenendo in considerazione, altresì, le evidenze dell'analisi di benchmarking, la matrice di materialità e gli spunti emersi nel dialogo con investitori e proxy advisor



AMBIENTE

L'obiettivo prevede la **riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) da attività operative** di almeno il 55% entro il 2026 (rispetto al 2021). Tale indicatore si inserisce nell'ambito dell'impegno Net-Zero Emission al 2050.



SOCIAL

L'obiettivo prevede il raggiungimento di selezionati KPI in ambito **Diversity, Equity & Inclusion**, che sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della Certificazione per la parità di genere, conseguita da Fineco nel 2023 ai sensi della Prassi di Riferimento UNI:125/2022.



RESPONSIBLE  
FINANCE

L'obiettivo prevede **l'ampliamento dell'offerta di prodotti ESG** attraverso l'inserimento in piattaforma di almeno il 50% di nuovi fondi ex art. 8 e 9 SFDR sul totale nuovi fondi (ISIN) nel periodo 2024-2026.



# Esecuzione dei Sistemi incentivanti di breve termine

---

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



# Esecuzione dei Sistemi Incentivanti 2024

In linea con quanto previsto per il Sistema Incentivante 2024, il Bonus Pool per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari è stato definito in considerazione:

- del raggiungimento di tutte le “**condizioni di accesso**”;
- della **valutazione positiva** dell’andamento **degli indicatori della “CRO dashboard”**.

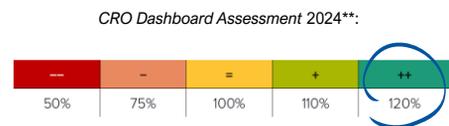
La soddisfazione di tutte le Condizioni di Accesso è il presupposto anche per il pagamento delle quote annuali dei bonus relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti.

CONDIZIONI DI ACCESSO	RISULTATI
Net Operating Profit adjusted > 0	982.388 k€
Net Profit > 0	652.285 k€
CET 1 ratio > 10,7%	25,91%
Liquidity Coverage Ratio > 150%	940,97%*
Net Stable Funding Ratio > 125%	382,15%*



A  
Aperto  
100%

B  
ZERO  
FACTOR



\* Dati puntuali

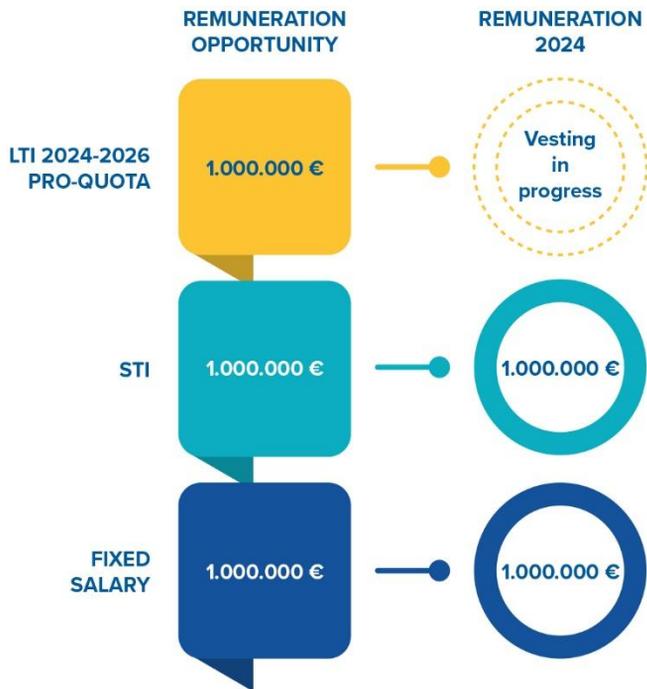
\*\* Nel meccanismo di correzione per il rischio mediante CRO Dashboard previsto per i PFA, al segno ++ corrisponde un range di correzione pari al 125%, invece di 120%

# Performance dell'AD/DG 2024

		WEIGHT	GOAL NAME	RESULTS	ASSESSMENT				
					Below	Almost	Meets	Exceeds	Greatly Exceeds
 <p><b>FINANCIAL</b></p>	1	30%	<b>ROE</b> vs. budget	Budget: 25% Results: 27%			●		
	2	15%	<b>AUM net sales</b> vs. budget	Budget: 3.500 k€ Result: 4.094 k€			●		
	3	15%	<b>Total Net Sales</b> vs. budget	Budget: 10.200 k€ Results: 10.082 k€			●		
	4	10%	<b>Operational Losses on Revenues</b> vs. target	Target: 185% Results: 0,224%					●
	5	10%	<b>OPEX</b> vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&L, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations	Budget: 334.618 k€ Result: 331.998 k€			●		
 <p><b>SUSTAINABILITY</b></p>	6	15%	<b>Stakeholder Value</b> • assessment based on: • At least 50% of new funds entered in the platform 2024 (ISIN) with Fincco ESG rating ≥ 6 • Customer satisfaction ≥ 90 points • EMAS Registration Renewal, which includes the achievement of the Environmental Program goals	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80% of the new funds entered in the platform in 2024 (ISIN) reported a Fincco ESG rating ≥ 6;</li> <li>• In 2024, the customer satisfaction, as calculated by a third-party company on the basis of a proprietary algorithm, reached 100 points;</li> <li>• In 2024, the Environmental Management System was verified by an independent Environmental Auditor to confirm its adherence to the EMAS Regulation, which resulted in the successful outcome of the verification without highlighting any non-conformity and in the renewal of the EMAS certificate. The progress of the targets of the Environmental Program was also verified by the Auditor, confirming that they were achieved in line with the deadline, e.g. with reference to the launch of the new green loan product and to the roll-out of the new photovoltaic system at the headquarter.</li> </ul>				●	
	7	5%	<b>Tone from the top on conduct and compliance culture</b> based on: • Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, sustainable behaviours, customer protection and trustworthiness by enhancing risk & control culture. • The overall status of audit, compliance and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2024, different initiatives were implemented to promote sustainability behavior and culture such as specific ESG training for employees and dedicated communications on internal and external channels (company intranet, e-mail, social media, public website) focusing on relevant sustainability topics. In addition, Tone from the top activities have been carried out through the promotion of the compliance and risk culture with specific policies, communications and training sessions.</li> <li>• Overall compliance and audit findings as at the end of 2024 show neither critical open findings nor critical/major overdue findings.</li> <li>• All requests/evidence from external authorities have been promptly managed by involving the relevant functions of the Bank.</li> </ul>			●		
		20%							



## Focus sulla retribuzione dell'AD/DG



- In considerazione della complessiva valutazione della performance (risultata «**Exceeds Expectations**») e degli eccellenti risultati di business raggiunti dalla Società, la remunerazione variabile di breve termine maturata dall'Amministratore delegato con riferimento alla performance 2024 è pari a € **1.000.000**, in linea con il principio di Pay for Sustainable Performance.
- Ai fini dell'applicazione del rapporto tra remunerazione fissa e variabile, si consideri che l'Amministratore Delegato percepisce **una remunerazione fissa pari a € 1.000.000** e che nella remunerazione variabile viene computato, in linea con la normativa regolamentare, anche **il pro quota annuale di € 1.000.000 relativo alla remunerazione variabile di lungo termine (LTI 2024-2026)**.
- Il **bonus di € 1.000.000** legato al sistema incentivante di breve termine maturato per la performance 2024, **in denaro e in azioni**, è composto da una **quota upfront** pari al 40% e da una **quota differita** del 60%. Il pagamento del bonus segue lo schema di differimento che prevede un periodo di indisponibilità delle azioni sia upfront che differite, così come previsto dalla normativa.

# Annex

---

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

# Meccanismo di funzionamento della CRO Dashboard - STI

- I Sistemi Incentivanti di FinecoBank sono sottoposti a un meccanismo di correzione per il rischio, coerente con il Risk Appetite Framework della Banca.
- Relativamente ai sistemi incentivanti di breve termine, FinecoBank concretizza questo principio attraverso l'utilizzo della cosiddetta '**CRO Dashboard**'.
- La CRO dashboard include **indicatori del Risk Appetite Framework** misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (Risk Appetite, Risk Tolerance e Risk Capacity). Di seguito, un'esemplificazione grafica del contenuto della dashboard per il 2025:

**ESEMPIO**

DIMENSIONE	2025			
	KPIs	Risk Appetite	Risk Tolerance	Risk Capacity
Capital	CET1 Ratio (%)	--%	--%	--%
	MREL-LRE (%)	--%	--%	--%
Liquidity	LCR (%)	--%	--%	--%
	NSFR (%)	--%	--%	--%
Risk & Return	RAROE	--%	--%	--%
Credit	Expected Loss stock (%)	--%	--%	--%
Interest Rate Risk on Banking Book	EV Sensitivity (%)	--%	--%	--%
Operational, ICT & Cyber Risk	Operational Risk Losses / Revenues	--%	--%	--%
	ICT & Cyber Risk Index	--	--	--

CRO Dashboard Assessment e relativi range di correzione del Bonus Pool\*:



\* Nel meccanismo di correzione per il rischio mediante CRO Dashboard previsto per i PFA, al segno ++ corrisponde un range di correzione pari al 125%, invece di 120%

**GRAZIE**

