

2026

ALLEGATO I

INFORMATIVA AL PUBBLICO
AI SENSI DELL'ART. 450 DEL
REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013
E DEL REGOLAMENTO DI
ESECUZIONE (UE) N. 637/2021

INFORMATIVA AL PUBBLICO SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il presente documento fornisce un'informazione in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente ai sensi dell'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

In particolare, le informazioni verranno esposte in formato tabellare in applicazione delle disposizioni di cui al Regolamento di Esecuzione (UE) n. 637/2021 come di seguito rappresentato.

1.1 INFORMATIVA QUALITATIVA

La Tabella qualitativa EU REMA, in linea con l'art. 450 Reg. UE n. 575/2013 fornisce informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione, ivi compreso il ruolo del Comitato Remunerazione, organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni.

Inoltre, vengono illustrate le caratteristiche e la struttura del sistema di remunerazione del Personale più rilevante, con particolare riferimento al collegamento tra remunerazione e performance e ai meccanismi di correzione per il rischio ex ante ed ex post.

In aggiunta, si fornisce evidenza del rapporto tra la remunerazione fissa e variabile, dei criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra le componenti in denaro e azioni e delle politiche di differimento, di pagamento in strumenti finanziari e dei periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile.

1.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA

La Tabella EU REM1 indica gli importi della remunerazione riconosciuta al Personale più rilevante per l'esercizio 2025, suddivisa in remunerazione fissa e variabile. Per la remunerazione variabile, vengono indicate le specifiche componenti, in denaro o azioni, distinguendo tra la parte upfront e la parte differita.

I pagamenti speciali riconosciuti nel 2025 al Personale più rilevante, con specifico riferimento ai trattamenti di fine rapporto, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, sono riportati nella Tabella EU REM2.

La Tabella EU REM3 indica gli importi della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti.

La Tabella EU REM4 riporta il numero di membri del Personale più rilevante con remunerazione di 1 milione di Euro o più per l'esercizio 2025.

Infine, vengono fornite informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Tabella EU REM5).

1.1 INFORMATIVA QUALITATIVA

TABELLA EU REMA

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.

nome, composizione e mandato dell'organo principale che vigila sulla Politica di Remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;

L'organo preposto alla supervisione dell'applicazione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank e al disegno dei sistemi retributivi è il Comitato Remunerazione.

Il Comitato è composto da 3 membri non esecutivi e indipendenti ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

Compongono il Comitato Remunerazione di FinecoBank i Sigg. Gianmarco Montanari, Giancarla Branda e Marin Gueorguiev.

Come previsto dal Regolamento degli "Organi Aziendali", il Comitato ha il ruolo di formulare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione alla strategia retributiva del Gruppo, ivi compresi a titolo esemplificativo, i criteri per la determinazione della remunerazione, gli obiettivi di performance, i piani di incentivazione azionaria ecc., supervisionando altresì la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica Retributiva approvata (per maggiori dettagli sulle attribuzioni del Comitato Remunerazione cfr. Sez. II, p. 2.1 della Politica di Remunerazione 2026).

Nel corso dell'Esercizio 2025 il Comitato Remunerazione si è riunito 11 volte.

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

In applicazione della facoltà prevista dalla normativa di riferimento, il Comitato si è avvalso nel 2025 della collaborazione di un consulente esterno (Deloitte Consulting), specializzato nei servizi di advisory, che fornisce supporto (presentando, ad esempio, analisi delle pratiche di mercato in tema retributivo, aggiornamenti sull'evoluzione del quadro regolamentare di riferimento, proposte per la definizione del peer group etc.) utile ai fini del processo di formazione delle decisioni del Comitato.

Il consulente esterno, di cui è stata preventivamente verificata l'indipendenza, è stato incaricato dal Comitato Remunerazione, a seguito di un processo di selezione, ricorrendo alle risorse economiche previste dal budget assegnato dal Consiglio di Amministrazione.

una descrizione dell'ambito di applicazione della Politica di Remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;

La Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank si applica alla Società FinecoBank S.p.A, capogruppo dell'omonimo gruppo bancario, con riferimento ai dipendenti, tenendo conto delle specificità dei ruoli e delle mansioni, e ai Consulenti Finanziari coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi.

Specifiche disposizioni contenute nella Politica Retributiva si applicano esclusivamente al Personale più rilevante del Gruppo, individuato secondo i criteri stabiliti dalla normativa di riferimento.

FinecoBank, in qualità di capogruppo, assicura che le remunerazioni nelle società del Gruppo, con specifico riferimento alla società controllata Fineco Asset Management DAC, siano conformi ai principi e alle regole contenuti nella Politica di Remunerazione del Gruppo, coerentemente con lo specifico settore di attività e il quadro normativo locale.

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del Personale più rilevante.

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

All'esito del processo di identificazione del Personale più rilevante per il 2025, eseguito in applicazione delle disposizioni contenute nella Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 2013 e nel Regolamento Delegato EU 923/2021, sono state identificate le seguenti categorie di personale, la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio di Gruppo:

- Membri del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Dirigenti con responsabilità strategiche;
- Soggetti con responsabilità manageriale sulle Funzioni aziendali di Controllo (Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio, Internal Audit);
- Soggetti con responsabilità manageriali per quanto riguarda gli affari giuridici, le finanze e analisi economiche, le risorse umane, le tecnologie dell'informazione, la sicurezza delle informazioni e altri ruoli che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo;

Sono, comunque, considerati tra il Personale più rilevante i dipendenti con Global Band Title superiore o uguale a Senior Vice President.

Il processo di identificazione riguarda anche i Consulenti Finanziari, con particolare riferimento a quelli che hanno una remunerazione complessiva maggiore o uguale ad € 750.000 e i singoli Consulenti Finanziari che rientrano nello 0,3% dei soggetti appartenenti alla Rete con retribuzione complessiva più elevata nonché i Manager che coordinano Consulenti Finanziari con un patrimonio complessivo maggiore/uguale al 5% del patrimonio totale riferibile alla Rete.

Per maggiori dettagli si rimanda alla Sezione I p. 4.1 della Politica di Remunerazione 2025.

un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della Politica di Remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;

I principi definiti nella Politica Retributiva costituiscono il riferimento per la definizione dei sistemi retributivi. L'approccio di Fineco alla retribuzione, coerente con la normativa e con le migliori prassi di mercato, garantisce il collegamento alla performance, al contesto e alle prassi di mercato, alle strategie di business e agli interessi di lungo periodo degli azionisti.

In particolare, la Politica Retributiva mira a definire sistemi incentivanti coerenti con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli di sostenibilità (ESG), con i risultati aziendali e con efficace gestione del rischio in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con i livelli di capitale e liquidità.

Attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, si vuole creare un ambiente lavorativo inclusivo di qualsiasi forma di diversità e in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, di attrarre, trattenere e motivare risorse altamente qualificate.

In linea con il modello di governance retributiva caratterizzato da chiarezza, affidabilità e trasparenza nei processi decisionali, la Politica Retributiva viene formulata dalla funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento delle altre funzioni aziendali per ambito di competenza, e sottoposta a valutazione dalla funzione Compliance e Risk Management prima di essere presentata al Comitato Remunerazione.

Annualmente la Politica Retributiva, su proposta del Comitato Remunerazione, viene sottoposta per approvazione al Consiglio di Amministrazione e successivamente all'Assemblea degli Azionisti, in linea con i requisiti normativi.

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

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

In particolare, vengono definite specifiche condizioni di accesso (anche Entry Conditions) che fungono da meccanismi di aggiustamento per il rischio ex ante e valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità.

Solo nel caso in cui vengano raggiunte tutte le condizioni di accesso, il bonus pool viene confermato con possibilità di applicare ulteriori aggiustamenti sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nel meccanismo di ponderazione definito "CRO Dashboard". La "CRO Dashboard" include specifici indicatori di rischio del Risk Appetite Framework (tale processo si applica anche per la definizione del bonus pool per i Consulenti Finanziari). Per maggiori dettagli si rimanda alla Sezione I p. 4.2 della Politica di Remunerazione 2025.

Una volta definito il bonus pool, per i dipendenti l'attribuzione del bonus individuale avviene in coerenza con il processo di misurazione annuale della performance del singolo, improntato ai principi di trasparenza e chiarezza per garantire un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance.

La remunerazione variabile riconosciuta o pagata è soggetta a meccanismi di correzione ex post (rispettivamente malus e clawback) idonei, tra l'altro, a tener conto dei comportamenti individuali.

In particolare, tali misure consentono di ridurre, cancellare o di richiedere la restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile. Per maggiori dettagli si rinvia al Focus "Violazioni di non conformità, malus individuale e clawback" di cui alla Sezione I p. 2.5.3 Politica di Remunerazione 2025.

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

Nel 2025, Il Comitato Remunerazione ha riesaminato la Politica Retributiva 2024 apportando alcune modifiche, in adeguamento alle prassi di mercato e alle aspettative e indicazioni degli investitori e proxy advisors.

Di seguito, le principali modifiche introdotte rispetto al 2024:

- 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 rivisti i livelli minimi di partecipazione azionaria per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare, a partire dal 1° gennaio 2025, i requisiti di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale vengono innalzati da 200% a 300% della Remunerazione Annuale Lorda e per i Dirigenti con responsabilità strategiche da 100% a 200% della RAL.
- Nell'ambito dell'impegno del Gruppo a garantire la neutralità di genere della Politica di Remunerazione e, nello specifico, dell'obiettivo inerente al miglioramento del Gender Equity Pay Gap previsto nel Piano di incentivazione di lungo termine per il triennio 2024-2026, è stata affinata la metodologia di calcolo dell'indicatore 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».
- In linea con il principio di aderenza ai requisiti normativi, sono stati richiamati nei compliance drivers i principi cardine della ECB Draft Guide on governance and risk culture. In tale ambito e con il fine di diffondere sempre di più la cultura del rischio e della compliance, è stato rafforzato l'obiettivo di performance «Tone from the top», presente nella scorecard dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di tutti i Dipendenti "Identified Staff" con riferimento al sistema di incentivazione 2025. Inoltre, sono state innalzate le soglie di raggiungimento delle condizioni di accesso ai sistemi di incentivazione per l'anno 2025.

- Ad ulteriore rafforzamento della trasparenza delle prassi retributive del Gruppo ed in linea con il principio del "Pay for Performance", sono state meglio descritte, attraverso l'esemplificazione della c.d. curva di incentivazione, le modalità di collegamento tra la remunerazione variabile di breve termine e la valutazione del complessivo grado di raggiungimento degli obiettivi di performance.
- Con riferimento agli ulteriori elementi della remunerazione (e.g. welcome bonus e retention bonus), sono state ulteriormente descritte le modalità di riconoscimento e le delimitazioni al loro utilizzo, coerentemente con le disposizioni di cui alla normativa vigente, al fine di recepire le indicazioni emerse nel dialogo con gli investitori istituzionali.

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

Al fine di garantire l'indipendenza delle Funzioni aziendali di Controllo (Internal Audit, Compliance, Risk Management, Funzione Antiriciclaggio) e minimizzare i potenziali conflitti d'interesse, non vengono previsti e assegnati obiettivi di natura economica o legati a risultati economici delle aree soggette al loro controllo. Gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni riflettono principalmente la performance delle stesse.

Inoltre, per il Personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa, in linea con la normativa di riferimento, e i sistemi di incentivazione sono coerenti con i compiti, le responsabilità assegnate e con il benchmark di mercato.

Al fine di garantire una remunerazione fissa adeguata a remunerare personale qualificato ed esperto in tali funzioni, gli Identified Staff appartenenti alle funzioni aziendali di controllo beneficiano di una specifica indennità legata al ruolo ("Role based allowance") in funzione del Global Band Title.

Dal punto di vista della governance, il Comitato Remunerazione vigila direttamente sulla remunerazione di tutti gli Identified Staff appartenenti alle funzioni aziendali di controllo, indipendentemente dal rispettivo Global Band Title. Inoltre, è previsto il coinvolgimento del Comitato Rischi e Parti Correlate nella valutazione e assegnazione degli obiettivi di performance dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo e con riferimento alla remunerazione complessiva.

Non vengono previsti obiettivi legati a risultati economici anche per la Funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, per cui la remunerazione variabile è contenuta.

Per gli Identified Staff appartenenti alle Funzioni di controllo, Risorse Umane e Dirigente Preposto, le eventuali implicazioni sul bonus annuale derivanti dall'applicazione della clausola Zero Factor, che viene attivata in caso di mancato raggiungimento di almeno una delle condizioni di accesso, vengono valutate in modo specifico dal Consiglio di Amministrazione, considerando la loro indipendenza rispetto ai risultati economici delle aree soggette al loro controllo.

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

Le ulteriori forme retributive sono soggette a iter decisionale specifico attraverso il coinvolgimento delle funzioni preposte e, ove previsto, dagli organi aziendali.

Eventuali bonus d'ingresso e retention bonus sono considerati remunerazione variabile e sono limitati esclusivamente a situazioni eccezionali legate, a seconda dei casi, all'esigenza di attrarre dal mercato le migliori competenze, al lancio di progetti speciali, all'elevato rischio di dimissioni da parte di dipendenti o di ruoli considerati strategici, oppure nell'ambito di ristrutturazioni, liquidazioni o dopo un cambio di controllo al fine di garantire la continuità del business, in linea con le prassi di mercato. In particolare, i bonus legati all'assunzione di nuovo personale non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da altre società del Gruppo, e concorrono alla determinazione del limite al rapporto tra remunerazione fissa e variabile del primo anno, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

I retention bonus, in linea con la normativa di cui alla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, possono essere riconosciuti al personale in ragione della permanenza in servizio per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento e corrisposti non prima del termine di detto periodo di retention o del verificarsi dell'evento.

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

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

Con riferimento al Personale più rilevante, non è prassi comune del Gruppo corrispondere tali forme retributive.

Gli ulteriori elementi della remunerazione sono riconosciuti in conformità alle disposizioni normative vigenti e definiti nell'ambito dei processi di governance di FinecoBank S.p.A. e del Gruppo FinecoBank.

Qualora ricomprese nella remunerazione variabile, sono soggette alle regole a questa applicabili (ad esempio, incidenza sul rapporto retribuzione variabile/retribuzione fissa e differimento di parte della remunerazione variabile), oltre ad essere soggette a condizioni di malus e ad azioni di restituzione (clawback), per quanto legalmente applicabili. Tali componenti assumono rilevanza quali misure di retention nell'ambito del Resolution Plan adottato dal Gruppo in linea con quanto previsto dall'Operational Guidance for Operational Continuity in Resolution del Single Resolution Board.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Sezione I p. 3.2.5 Politica di Remunerazione 2025.

Con riferimento ai trattamenti di fine rapporto, l'Assemblea degli azionisti del 10 aprile 2019 ha approvato la Politica sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ("Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" – c.d. "Severance"), che recepisce le previsioni regolamentari contenute nella Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, e in particolare quanto stabilito in merito agli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Sezione I p. 3.2.4 Politica di Remunerazione 2025.

Come descritto nel punto b), il legame tra rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il bonus pool con i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

Infatti, sono previste specifiche Entry Conditions, che per il 2025 sono Net Operating Profit adjusted >0, Net Profit >0, CET1 Ratio >14,5%, Liquidity Coverage Ratio >360%, Net Stable Funding Ratio >195%, che fungono da meccanismi di aggiustamento per il rischio ex ante.

Nel caso in cui tutte le Entry Conditions vengano raggiunte, il bonus pool viene confermato con possibilità di applicare ulteriori aggiustamenti (attraverso il c.d. moltiplicatore) sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nel meccanismo di ponderazione definito "CRO Dashboard".

La "CRO Dashboard" include specifici indicatori di rischio estrapolati dal Risk Appetite Framework, collegati alla dimensione capital, liquidity, Risk & Return, Credit, Interest Rate Risk on Banking Book, Operational risk, quali a titolo esemplificativo LCR, EL stock, EV Sensitivity, RAROE etc.

La funzione Risk Management fornisce la valutazione complessiva della dashboard, sulla base della metodologia approvata dal Consiglio di Amministrazione, definendo un "moltiplicatore" per determinare l'aggiustamento del bonus pool secondo un range di correzione negativo (50%; 75%), neutrale (100%) o positivo (110% e fino a 125%). La possibilità di riconoscere un'extra crescita nel bonus pool può essere accordata solo in caso di EVA positivo a fine esercizio (il meccanismo di correzione per i rischi si applica anche al bonus pool dei Consulenti Finanziari con un range di correzione da 50% a 125%).

Per maggiori dettagli si rimanda alla Sezione I p. 4.2 e 4.3 Politica di Remunerazione 2025.

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, l'Assemblea ordinaria degli azionisti di FinecoBank ha stabilito un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1 per il Personale dipendente appartenente alle funzioni di business.

Per la restante parte del Personale dipendente viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1 (la componente variabile, se presente, è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e della funzione risorse umane). Per il Personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo si prevede che la remunerazione variabile non superi un terzo della remunerazione fissa.

Per il responsabile della funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale.

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

In linea con le disposizioni vigenti, il rapporto 2:1 si applica ai Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente.

L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;

Il legame tra profittabilità e remunerazione è garantito collegando direttamente il bonus pool con i risultati aziendali.

In particolare, vengono definite specifiche Entry Conditions, che valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità.

Le condizioni di accesso per il 2025 prendono in considerazione, infatti, i seguenti indicatori della performance aziendale: Net Operating Profit adjusted, Net Profit, CET1 Ratio, Liquidity Coverage Ratio, Net Stable Funding Ratio, per le definizioni si rimanda alla Sezione I, p. 4.2 Politica di Remunerazione 2025.

La verifica del raggiungimento di tutte le condizioni di accesso consente di confermare il bonus pool distribuibile, definito in fase di budget attraverso il "funding rate", che corrisponde ad una percentuale definita del Net Operating Profit (considerato al netto delle Provisions for Risk and Charges, corrispondente al Profit Before Tax) e tiene in considerazione l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa, la strategia di business e il valore del pool dell'anno precedente.

Ulteriori aggiustamenti del bonus pool possono essere applicati sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella c.d. "CRO Dashboard (come descritto nel punto c).

Per la società controllata Fineco Asset Management DAC, sono previste condizioni di accesso ulteriori, che riflettono la specificità del business, nonché altri parametri di performance e risk adjustment.

Con riferimento ai dipendenti, l'attribuzione di un incentivo variabile, definito sulla base del bonus pool, avviene in coerenza con il processo di valutazione annuale della performance del singolo, improntato ai principi di trasparenza e chiarezza per garantire un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance, del benchmark interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente variabile e fissa stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

Il processo di gestione della performance prevede, infatti, che all'inizio dell'anno vengano assegnati a tutti gli Identified Staff degli obiettivi individuali, con un adeguato bilanciamento tra fattori economico-finanziari e fattori non economici.

La Scheda Individuale (anche scorecard) 2025 per il Personale più rilevante prevede un minimo di 5 ed un massimo di 8 obiettivi che riflettono la strategia della Banca e del Gruppo FinecoBank, di cui 4-6 obiettivi collegati ad obiettivi di business e/o legati ai ruoli dei singoli, con un'incidenza complessiva dell'80% sulla valutazione, e fino a 2 obiettivi relativi a parametri di sostenibilità, intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo, con un peso totale del 20%.

Sono esclusi obiettivi legati ai risultati economici per le Funzioni aziendali di Controllo, per la Funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse ed essere indipendenti dai risultati delle aree controllate.

Ai fini della valutazione della performance, per ciascun obiettivo quantitativo viene definito il target di riferimento e il grado di raggiungimento dello stesso secondo range di valutazione predefiniti. Gli obiettivi qualitativi vengono valutati sulla base di parametri oggettivi determinati ex-ante. Ciascun obiettivo quantitativo e qualitativo viene valutato secondo una scala crescente a 5 valori a cui è associato un giudizio descrittivo (da "Below Expectations" a "Greatly Exceeds Expectations"). La performance complessiva può, quindi, essere valutata da "Below" a "Greatly Exceeds" sulla base della media dei valori assegnati a ciascun obiettivo ponderata per il relativo peso, tenendo, altresì, in considerazione ulteriori fattori esterni di contesto e/o di mercato. In linea con il principio del Pay for Performance, la suddetta valutazione individuale della performance è funzionale alla determinazione dei bonus individuali.

Ai fini della determinazione individuale dei bonus, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti degli stessi alle regole e alle normative interne ed esterne, l'assenza di azioni disciplinari e il completamento della formazione obbligatoria.

Con riferimento ai Consulenti Finanziari Identified Staff, la determinazione della performance si basa su specifici indicatori (a titolo esemplificativo, obiettivo di raccolta netta totale e obiettivo di raccolta netta totale in gestito; attività di sviluppo; valore generato dalla riqualificazione delle masse in liquidità e amministrato in Gestito Diversificato).

Ai fini della determinazione dei premi individuali è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti alle regole e alle normative interne ed esterne, alle regole di Compliance e ai valori di integrità di FinecoBank e l'assenza di azioni disciplinari. Inoltre, ad ulteriore presidio di conformità, è previsto un sistema di "Scoring", che introduce un correttivo rivincente dalla valutazione di indicatori di conformità e qualità dell'operatività, inerenti specifiche aree quali MiFID, trasparenza, formazione obbligatoria, AML ecc. Tale sistema si applica nel corso del periodo di incentivazione e può portare ad una revisione dell'importo del premio maturato.

un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;

La remunerazione variabile è collegata alla performance dell'ente, secondo il processo, descritto nel precedente punto, di definizione del bonus pool, il cui ammontare è direttamente proporzionale ai risultati raggiunti dalla Banca.

Con riferimento alla remunerazione individuale, il Performance Management rappresenta il processo annuale di assegnazione degli obiettivi e di valutazione degli stessi, che garantisce in modo equo e trasparente la coerenza tra bonus e prestazioni individuali per tutta l'organizzazione. Si rimanda al punto precedente per il dettaglio sul funzionamento di tale processo.

informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;

Il pagamento degli incentivi per gli Identified Staff viene effettuato in denaro o in azioni ordinarie FinecoBank, con tranches immediate e differite, in un arco temporale fino a massimo 6 anni. Non sono previsti attualmente altri strumenti remunerativi.

In linea con la Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, almeno il 50% della remunerazione variabile complessiva del Personale più rilevante è riconosciuta in azioni ordinarie FinecoBank.

La remunerazione variabile è composta dal 56% di azioni per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per altri ruoli previsti dalla normativa, quali i Vice Direttori Generali e altre figure analoghe con remunerazione variabile particolarmente elevata, e dal 55% di azioni per quelli con remunerazione variabile non particolarmente elevata.

Infine, per l'altro Personale più rilevante con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato, la componente azionaria della remunerazione variabile è pari al 50%.

Con riferimento ai Consulenti Finanziari, nel 2025 è stata prevista una struttura bilanciata di pagamenti in denaro (50%) e azioni (50%).

informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".

Le specifiche condizioni di accesso collegano il bonus pool alla performance aziendale, sulla base di indicatori di profittabilità, capitale e liquidità.

Per poter confermare il bonus pool, è necessario che tutte le condizioni di accesso vengano raggiunte.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:

Se anche una sola delle condizioni di accesso non viene raggiunta, si attivano le clausole di malus, innescando l'applicazione dello Zero Factor agli Identified Staff con conseguente azzeramento del bonus pool relativo alla performance dell'anno di riferimento, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potrebbero essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi.

Per il resto della popolazione si applica una significativa riduzione del bonus pool. Resta ferma la possibilità per il CdA di definire una porzione del bonus pool ai fini di retention o per garantire la competitività sul mercato.

Per gli Identified Staff appartenenti alle Funzioni di controllo, Risorse Umane e Dirigente Preposto le implicazioni sul bonus annuale dell'applicazione dello Zero Factor vengono valutate in modo specifico dal Consiglio di Amministrazione, considerando la loro indipendenza rispetto ai risultati economici delle aree soggette al loro controllo.

un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;

Il pagamento degli incentivi ai dipendenti Identified Staff viene effettuato attraverso tranches immediate e differite – in denaro o in azioni ordinarie FinecoBank – in un arco temporale fino a massimo 6 anni. Per ciascuna tranche di azioni, sia immediate ("upfront") che differite, è previsto, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, un periodo di indisponibilità pari ad un anno.

I sistemi di pagamento per il 2025, in particolare, si articolano su due orizzonti temporali (5 e 6 anni complessivi) differenziati sulla base della popolazione di riferimento e dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile percepita nell'anno di performance.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e altri ruoli previsti dalla normativa con remunerazione variabile complessiva particolarmente elevata nel 2025 ($\geq \text{€ } 434.000$) trova applicazione uno schema di differimento di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 60% della remunerazione variabile di breve termine.

Per tali soggetti, la remunerazione variabile è composta dal 56% di azioni, di cui il 20% upfront e 36% differito. La componente monetaria è pari al 44%, di cui 20% upfront e 24% differita.

Nel caso in cui i ruoli previsti dalla normativa abbiano una remunerazione variabile complessiva non particolarmente elevata ($< \text{€ } 434.000$), si applica uno schema di differimento di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 50% del bonus.

Per tali soggetti, la remunerazione variabile è composta dal 55% di azioni, di cui il 25% upfront e 30% differito. La componente monetaria è pari al 45%, di cui 25% upfront e 20% differita.

Infine, per l'altro Personale più rilevante con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato 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. Per tali soggetti, la remunerazione variabile è composta dal 50% di azioni, di cui il 30% upfront e 20% differito. La componente monetaria è pari al 50%, di cui 30% upfront e 20% differita.

Si consideri, inoltre, che non è applicato alcun differimento e l'ammontare è corrisposto interamente in denaro in presenza di una remunerazione variabile annua pari o inferiore a € 50.000 ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua.

Per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile 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 i ruoli con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato 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.

Con il fine di allineare gli interessi di lungo periodo del Management della Banca con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti, è stato definito per i dipendenti un Piano Azionario di Lungo Termine in linea con il Piano Pluriennale 2024-2026 del Gruppo FinecoBank.

In particolare, sono stati individuati i seguenti obiettivi di performance finanziari: ROAC, Net Sales of AUM, Total Net Sales, Cost Income Ratio e Operational Losses on Revenues. Relativamente agli obiettivi di sostenibilità sono stati identificati tre parametri: la riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) da attività operative, il raggiungimento degli obiettivi in ambito Diversity, Equity & Inclusion e l'ampliamento dell'offerta di prodotti ESG con l'introduzione in piattaforma di nuovi fondi ex artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR). Sono inoltre previste condizioni di accesso e di malus, condizioni di clawback e uno specifico meccanismo di correzione per il rischio.

Il piano prevede l'assegnazione di azioni ordinarie FinecoBank da corrispondere in più tranches in un arco pluriennale in linea con gli schemi di differimento, che variano a seconda della categoria dei beneficiari, come dettagliato in Sezione I p. 5 Politica di Remunerazione 2025.

informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);

Possono essere attivati meccanismi di malus e clawback, al fine di tenere conto dei comportamenti individuali in violazione della normativa esterna o di codici interni (le clausole di malus e clawback si applicano anche ai Consulenti Finanziari, compatibilmente con la specificità del loro ruolo).

I meccanismi di malus (ovvero la riduzione/cancellazione della remunerazione variabile) possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione di non conformità si è verificata.

I meccanismi di clawback (ovvero la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile), possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile complessiva già corrisposta, salvo diverse disposizioni normative più restrittive e per quanto legalmente applicabile, per un periodo fino ad almeno 5 anni successivi al momento in cui ciascuna quota (differita o upfront) è divenuta disponibile, anche a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

I meccanismi di malus e clawback operano nel caso in cui il lavoratore:

- abbia adottato comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- abbia adottato ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative, ovvero con la sua condotta abbia realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari a livello di Banca o di Gruppo FinecoBank;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno reputazionale per la Banca o il Gruppo FinecoBank, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori, in corso di avvio o avviate e comunque non ancora definite, da parte delle Autorità;
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave posti in essere nel periodo di riferimento;
- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Inoltre, i meccanismi di correzione ex post sono idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti.

Con particolare riferimento alle quote differite di remunerazione variabile, le Entry Conditions come descritte nel punto e) fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Sezione I p. 2.5.3 Politica di Remunerazione 2025.

se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al Personale più rilevante.

Nell'ambito del principio del "Pay for Sustainable Performance", vengono definiti livelli minimi di partecipazione azionaria per i vertici aziendali, al fine di allineare gli interessi manageriali a quelli degli azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione, a decorrere dal 1° gennaio 2025, ha previsto nuovi requisiti minimi di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche di volta in volta nominati:

- 3 x remunerazione fissa annua per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- 2 x remunerazione fissa annua per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

I livelli descritti devono essere raggiunti, di norma, entro 5 anni dall'assunzione della carica, dall'ingresso nel ruolo, ovvero dal 1° gennaio 2025 per i soggetti che già ricoprono i ruoli suindicati, e devono essere mantenuti per tutta la durata dell'incarico ricoperto.

I livelli minimi in parola devono essere raggiunti mediante un approccio lineare pro-rata, che prevede dei pro-rata minimi annui di possesso azionario.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Sezione I p. 2.5.4 Politica di Remunerazione 2025.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.

La remunerazione variabile complessiva (bonus pool) viene definita in coerenza con la performance della Banca attraverso l'applicazione del "funding rate", che corrisponde ad una percentuale definita del Net Operating Profit (considerato al netto delle Provisions for Risk and Charges, corrispondente al Profit Before Tax), e tiene in considerazione l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa, la strategia di business e il valore del pool dell'anno precedente.

Ulteriori aggiustamenti del bonus pool possono essere applicati sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella c.d. CRO Dashboard (come descritto nel punto c).

Inoltre, come descritto nel punto e), per poter confermare il bonus pool devono essersi verificate tutte le condizioni di accesso, che prendono in considerazione indicatori della performance aziendale come ad es. Net Operating Profit adjusted, Net Profit, CET1 Ratio etc.

Il Sistema Incentivante per gli Identified Staff prevede la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati", effettuati cioè al momento della valutazione della performance, e "differiti", in denaro e/o azioni per il Personale più rilevante.

Con riferimento ai criteri adottati per il bilanciamento tra azioni e denaro, si rinvia al punto e) e per la descrizione degli schemi di pagamento al punto f).

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

Si rinvia alla Relazione sui Compensi Corrisposti nel 2025, Sezione II della Politica di Remunerazione 2026.

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

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

Con riferimento ai compensi corrisposti nel 2025, in linea con le disposizioni di cui alla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, è stata applicata la deroga di cui all'art. 94 paragrafo 3, lettera b) della CRD, secondo cui non si applica alcun differimento in presenza di una remunerazione variabile annua pari o inferiore a € 50.000 ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua. La deroga, pertanto, si applica ai principi della Politica di Remunerazione relativi al differimento di almeno il 40% della remunerazione variabile. I membri del Personale più rilevante che hanno beneficiato della deroga sono 2, con una remunerazione complessiva pari a € 278.455, di cui fissa € 218.455 e variabile € 60.000.

Si rinvia alla Relazione sui Compensi Corrisposti nel 2025, Sezione II della Politica di Remunerazione 2026.

1.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio						
			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del Personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del Personale più rilevante	10	1	4	42
2		Remunerazione fissa complessiva	€ 1.553.689	€ 1.000.000	€ 1.890.000	€ 24.151.101
3		<i>Di cui in contanti</i>	€ 1.553.689	€ 1.000.000	€ 1.890.000	€ 24.151.101
4		<i>(Non applicabile nell'UE)</i>				
EU-4a		<i>Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</i>				
5		<i>Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>				
EU-5x		<i>Di cui altri strumenti</i>				
6		<i>(Non applicabile nell'UE)</i>				
7		<i>Di cui altre forme</i>				
8	<i>(Non applicabile nell'UE)</i>					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del Personale più rilevante		1	4	40
10		Remunerazione variabile complessiva		€ 1.000.000	€ 2.356.000	€ 4.991.209
11		<i>Di cui in contanti</i>		€ 440.000	€ 1.036.640	€ 2.580.664
12		<i>Di cui differita</i>		€ 240.000	€ 565.440	€ 1.000.132
EU-13a		<i>Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</i>		€ 560.000	€ 1.319.360	€ 2.018.545
EU-14a		<i>Di cui differita</i>		€ 360.000	€ 848.160	€ 937.032
EU-13b		<i>Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>				
EU-14b		<i>Di cui differita</i>				
EU-14x		<i>Di cui altri strumenti</i>				€ 392.000
EU-14y	<i>Di cui differita</i>				€ 252.000	
15	<i>Di cui altre forme</i>					
16	<i>Di cui differita</i>					
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		€ 1.553.689	€ 2.000.000	€ 4.246.000	€ 29.142.309

Colonna d: Altri membri del Personale più rilevante - sono inclusi i dati relativi alla remunerazione dei Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante per l'anno 2025; inoltre, nel computo della remunerazione fissa complessiva è inclusa la remunerazione percepita da due membri del Personale più rilevante la cui risoluzione del rapporto è intervenuta nel corso dell'esercizio.

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale più rilevante)					
		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del Personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del Personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	<i>Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus</i>				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del Personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del Personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	<i>Di cui versati nel corso dell'esercizio</i>				
9	<i>Di cui differiti</i>				
10	<i>Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus</i>				
11	<i>Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona</i>				

Modello EU REM3: remunerazione differita								
	a (=b+c)	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica							
2	In contanti							
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
5	Altri strumenti							
6	Altre forme							
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	€ 3.585.600	€ 1.449.600	€ 2.136.000		€ 684.690	€ 3.545.918	€ 1.243.200
8	In contanti	€ 789.600	€ 223.200	€ 566.400			€ 205.200	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 2.796.000	€ 1.226.400	€ 1.569.600		€ 684.690	€ 3.340.718	€ 1.243.200
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
11	Altri strumenti							
12	Altre forme							
13	Altri membri dell'alta dirigenza	€ 5.233.115	€ 1.618.455	€ 3.614.660		€ 605.886	€ 2.307.458	€ 1.160.839
14	In contanti	€ 1.725.455	€ 467.119	€ 1.258.336			€ 461.188	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 3.507.660	€ 1.151.336	€ 2.356.324		€ 605.886	€ 1.846.270	€ 1.160.839
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
17	Altri strumenti							
18	Altre forme							
19	Altri membri del Personale più rilevante	€ 5.309.188	€ 1.879.801	€ 3.429.387		€ 478.046	€ 2.343.352	€ 943.908
20	In contanti	€ 2.456.068	€ 694.561	€ 1.761.506			€ 718.472	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 2.067.660	€ 937.980	€ 1.129.681		€ 434.855	€ 1.461.470	€ 742.626
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
23	Altri strumenti	€ 785.460	€ 247.260	€ 538.200		€ 43.191	€ 163.410	€ 201.282
24	Altre forme							
25	Importo totale	€ 14.127.903	€ 4.947.856	€ 9.180.047		€ 1.768.621	€ 8.196.728	€ 3.347.947

Colonna f: l'importo complessivo delle correzioni considera gli importi maturati nel corso dell'esercizio (b) e deriva dalla variazione dei prezzi degli strumenti (valore all'attribuzione rispetto al valore attuale).

Colonna EU-h: l'importo complessivo comprende le quote differite riferite a sistemi incentivanti degli anni precedenti maturate prima del 2025 e soggette a mantenimento nel 2025.

Riga 19 - Altri membri del Personale più rilevante: sono inclusi i dati relativi alla remunerazione ricorrente e non ricorrente dei Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante per l'anno 2025. Inoltre, nel computo della remunerazione variabile differita è inclusa la remunerazione percepita da due membri del Personale più rilevante la cui risoluzione del rapporto è intervenuta nel corso dell'esercizio.

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio		
EUR		a
		Membri del Personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	7
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	4
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	2
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	

Colonna a: sono inclusi i Consulenti Finanziari identificati come Personale più Rilevante per l'anno 2025.

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del Personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale più rilevante)											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del Personale più rilevante										57
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	10	1	11							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza							4			
4	Di cui altri membri del Personale più rilevante							16	5	21	
5	Remunerazione complessiva del Personale più rilevante	€ 1.553.689	€ 2.000.000	€ 3.553.689				€ 9.586.670	€ 1.107.756	€ 22.693.884	
6	Di cui remunerazione variabile		€ 1.000.000	€ 1.000.000				€ 4.733.000	€ 268.000	€ 2.346.209	
7	Di cui remunerazione fissa	€ 1.553.689	€ 1.000.000	€ 2.553.689				€ 4.853.670	€ 839.756	€ 20.347.675	

Colonna i: Tutte le altre - sono inclusi i dati relativi alla remunerazione dei Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante per l'anno 2025; inoltre, nel computo della remunerazione fissa complessiva è inclusa la remunerazione percepita da due membri del Personale più rilevante la cui risoluzione del rapporto è intervenuta nel corso dell'esercizio.



finecobank.com