

2026

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

Presentazione di sintesi



INDICE

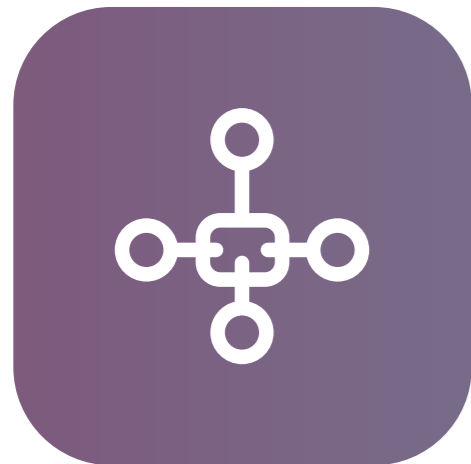
- **1. PRINCIPI CHIAVE**
- **2. STRUTTURA E PRINCIPALI CONTENUTI**
- **3. SISTEMI INCENTIVANTI 2026 DI BREVE TERMINE**
- **4. LTI 2024 - 2026**
- **5. ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE**

1

— PRINCIPI CHIAVE

PRINCIPI CHIAVE
GOVERNANCE

PRINCIPI CHIAVE



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



Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato nazionali ed internazionali, per una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, assicurando equità interna, trasparenza, **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.



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



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.



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.

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.

2

— STRUTTURA E PRINCIPALI CONTENUTI

STRUTTURA DELLA RELAZIONE

PRINCIPALI CONTENUTI DELLA RELAZIONE 2026

RAFFORZAMENTO DELLA CULTURA DEL RISCHIO

PAY FOR SUSTAINABLE PERFORMANCE

STRUTTURA DELLA RELAZIONE



EXECUTIVE SUMMARY

Il documento si apre con un Executive Summary che sintetizza gli **elementi principali dell'approccio retributivo adottato per il 2026** e riepiloga i risultati del 2025, con evidenza dei dati relativi alla remunerazione variabile e fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Anche quest'anno, in linea con la prassi di mercato, la sezione è preceduta dalla **Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione** agli azionisti.



SEZIONI I E II

La Relazione si articola in due distinte sezioni, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, sulle quali è previsto un voto separato:

Sezione I – Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 (voto vincolante).

Sezione II – Relazione annuale sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2025 (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 materia di piani di compensi basati su strumenti finanziari, sono riportati in appositi Allegati alla Relazione.

I PRINCIPALI CONTENUTI DELLA RELAZIONE 2026

In linea con la Politica Retributiva 2025, la Politica 2026 conferma i principali presidi regolamentari e di governance in materia di remunerazione, fermo restando l'introduzione di ulteriori elementi di evoluzione illustrati nelle seguenti slide dedicate.

RAPPORTO MASSIMO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E FISSA

Limiti regolamentari al rapporto tra remunerazione variabile e fissa per le diverse popolazioni interessate:

- Funzioni di business e Personal Financial Advisors (PFA) Identified Staff = 2:1
- Funzioni Aziendali di Controllo Identified Staff = 1:3
- Responsabile della funzione HR e Dirigente Preposto = Var < Fix

SHARE OWNERSHIP GUIDELINES

Vincoli di detenzione azionaria per il vertice esecutivo, a presidio dell'allineamento con gli interessi degli azionisti:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale: 300% della RAL
- Dirigenti con responsabilità strategiche: 200% della RAL

SISTEMI INCENTIVANTI

Sistemi incentivanti basati su performance, sostenibilità e meccanismi di correzione per il rischio.

NEUTRALITÀ DELLA POLITICA RETRIBUTIVA RISPETTO AL GENERE

Impegno del Gruppo a garantire la neutralità di genere della Politica Retributiva, anche attraverso il progressivo affinamento della metodologia di calcolo del Gender Equity Pay Gap, in coerenza con la Direttiva UE 2023/970 (Pay Transparency).

RAFFORZAMENTO DELLA CULTURA DEL RISCHIO

Rafforzamento delle **condizioni di accesso ai sistemi di incentivazione 2026**, mediante l'introduzione del **Leverage Ratio** per tutto il personale, inclusi i PFA.

Riallineamento complessivo della CRO Dashboard per assicurare piena coerenza con i priority risks emersi dal processo di Risk Inventory tramite integrazione dei seguenti indicatori:

- **Risk Taking Capacity**
- **NII Sensitivity**
- **Average Duration bonds**
- **Data Quality Indicator**



Il rafforzamento delle condizioni di accesso consolida il legame tra incentivazione, profilo di rischio e sostenibilità dei risultati di Gruppo.

PAY FOR SUSTAINABLE PERFORMANCE

DISCLOSURE

Trasparenza ex-ante ulteriormente rafforzata:

nella scheda di performance 2026 dell'AD e DG sono riportate ex-ante le soglie di valutazione del raggiungimento dei KPI economico-finanziari rispetto ai target.

Disclosure consolidata: confermata la completa informativa ex-post su indicatori di performance e relativi target dei sistemi di incentivazione.

Le modalità di disclosure adottate si inseriscono in un percorso strutturato di rafforzamento progressivo della trasparenza.

ALLINEAMENTO COMPETITIVO

Revisione del pacchetto retributivo dell'AD/DG:

con decorrenza 1° gennaio 2026, è stato rivisto il pacchetto retributivo dell'AD e DG, rimasto invariato dal 2020.

Razionale della revisione:

la valutazione tiene conto della crescita organica e dimensionale del Gruppo e del conseguente aumento della complessità strategica e organizzativa.

Benchmark e sostenibilità:

la struttura retributiva è stata definita anche sulla base di benchmark retributivi, al fine di garantire un adeguato allineamento competitivo e supportare gli obiettivi di retention.

La revisione retributiva rafforza l'allineamento tra responsabilità, complessità del ruolo e creazione di valore nel tempo.

3

— SISTEMI INCENTIVANTI 2026 DI BREVE TERMINE

SISTEMI INCENTIVANTI 2026 DI BREVE
TERMINE

SCHEMI DI PAGAMENTO PER I
DIPENDENTI IDENTIFIED STAFF

SCHEMI DI PAGAMENTO PER I PFA
IDENTIFIED STAFF

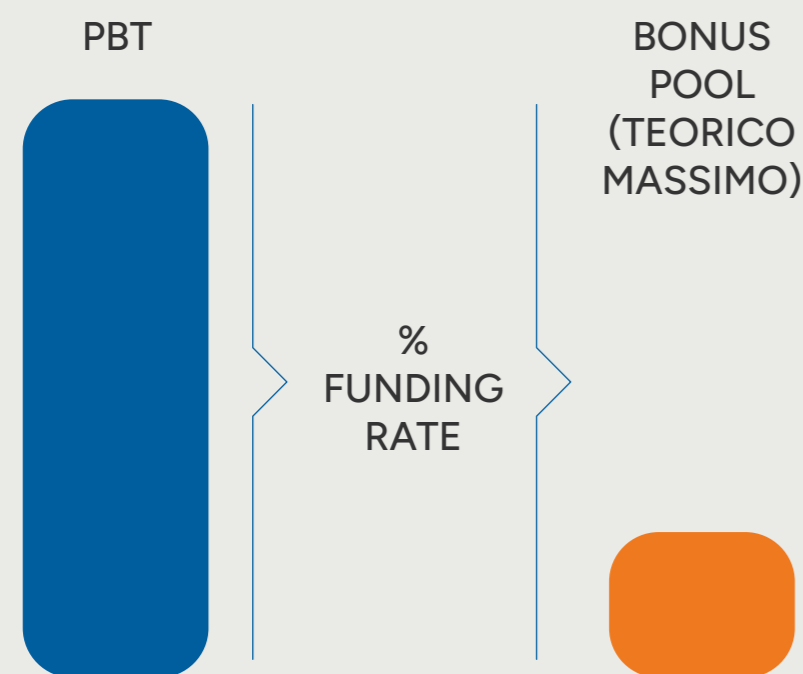
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER IL 2026
AD/DG

SISTEMI INCENTIVANTI 2026 DI BREVE TERMINE

- In continuità con il 2025, 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.

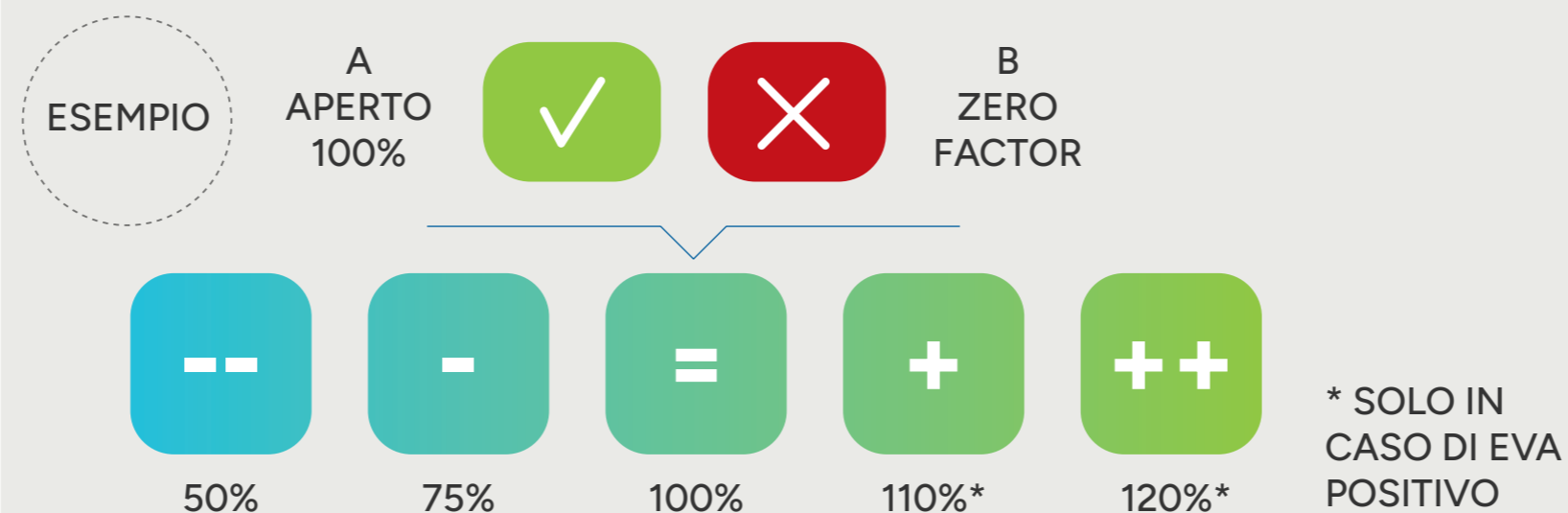
APPROCCIO BONUS POOL

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%.

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 2025, il pagamento dei bonus segue gli schemi di differimento modulati in relazione ai 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 funzione del cluster di popolazione di riferimento e dell'ammontare della remunerazione variabile.

- Per AD e DG e altri **ruoli identificati dalla normativa con remunerazione variabile elevata** ($\geq \text{€ } 434.000$)*, lo schema di pagamento prevede un differimento del 60% della remunerazione variabile di breve termine, con una componente azionaria maggiore rispetto a quella in denaro, in linea con il 2025.
- Per i **ruoli identificati dalla normativa con remunerazione variabile NON elevata** ($< \text{€ } 434.000$), lo schema di pagamento prevede un differimento del 50% della remunerazione variabile di breve termine, con la componente azionaria maggiore rispetto a quella in denaro, in linea con il 2025.
- Per gli **altri Identified Staff con remunerazione variabile NON elevata**, viene mantenuta la quota di differimento del 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.

AD, DG E ALTRI RUOLI CON REMUNERAZIONE VARIABILE ELEVATA	PAGAMENTO	Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	TOTALE	
		Denaro	20%		12%			12%	44%
		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 i **PFA Identified Staff con remunerazione variabile elevata** (≥ 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 i **PFA Identified Staff con remunerazione variabile NON 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 2025.

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 2026 AD/DG

	Peso	#	Obiettivo	Target	Soglia	Categoria	
 Financial	80%	30%	1	ROE	vs. budget	±5%	Value Creation
		10%	2	AUM Net Sales	vs. budget	±5%	
		15%	3	Total Net Sales	vs. budget	±5%	
		5%	4	New Clients	vs. target	±5%	
		10%	5	OPEX	vs. budget	±4%	Cost Efficiency
		10%	6	Operational Losses on Revenues	vs. target	±10%	Risk
 Sustainability	20%	10%	7	Stakeholder Value	Assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> At least 50% of new funds with a Fineco ESG rating ≥ 6 entered in the platform in 2025 on total new funds entered (ISIN) Customer satisfaction > 90 points EMAS Registration maintenance, which includes the achievement of the Environmental Program goals 	Sustainability	
		10%	8	Tone from the top on conduct and sustainability and compliance culture	vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, sustainable behaviours, customer protection and trustworthiness by enhancing risk & control culture. The overall status of internal audit, compliance, AML, Risk & Related Party Committee and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions. 		



4

— **LTI 2024-2026**

OBIETTIVI DI PERFORMANCE LTI 2024-2026

OBIETTIVI DI PERFORMANCE LTI
2024-2026 – FOCUS SOSTENIBILITÀ

OBIETTIVI DI PERFORMANCE LTI 2024-2026

	Peso	Misurazione	Soglie	Payout	
 Financial KPI	ROAC	35%	Avg 2024-2026	≥ 74% 54%-74% ≤ 54%	100% 0%-100% 0%
	AUM Net Sales	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%
 Sustainability	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	
	Enlargement of the ESG product offer: % new funds under Arts. 8 and 9 SFDR.	5%	EOY 2026	≥ 50% < 50%	100% 0%

Al fine di incentivare, trattenerne e motivare nel lungo termine Dipendenti selezionati, il Gruppo FinecoBank ha definito un Piano Azionario di Lungo Termine, coerente con il MYP 2024-2026, volto ad allineare gli interessi del Management della Banca con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE LTI 2024-2026 – FOCUS 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 anche le evidenze dell'analisi di benchmark, 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.

5

ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE

ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2025

PERFORMANCE DELL'AD/DG 2025

FOCUS SULLA RETRIBUZIONE DELL'AD/DG

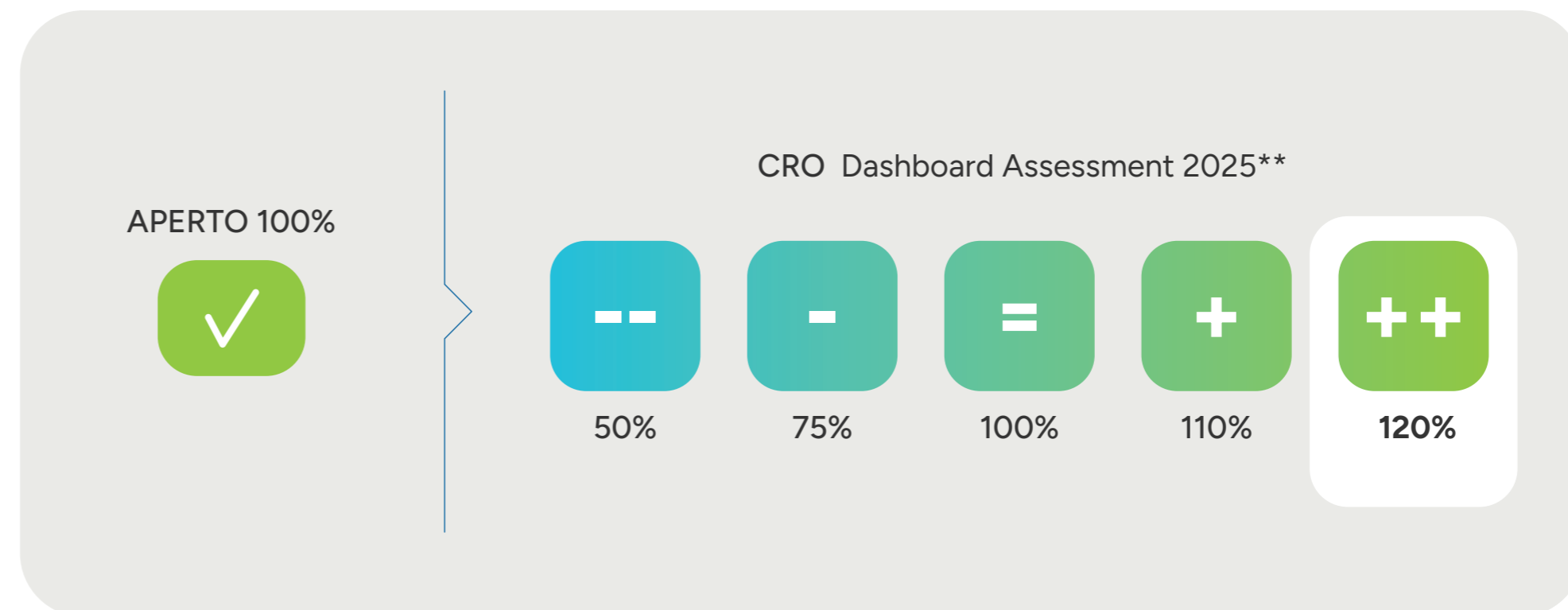
ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2025

In linea con quanto previsto per il Sistema Incentivante 2025, 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	955.537 K€ ✓
Net Profit > 0	647.041 K€ ✓
CET 1 Ratio > 14,5%	23,3% ✓
Liquidity Coverage Ratio > 360%	1.048%* ✓
Net Stable Funding Ratio > 125%	418%* ✓



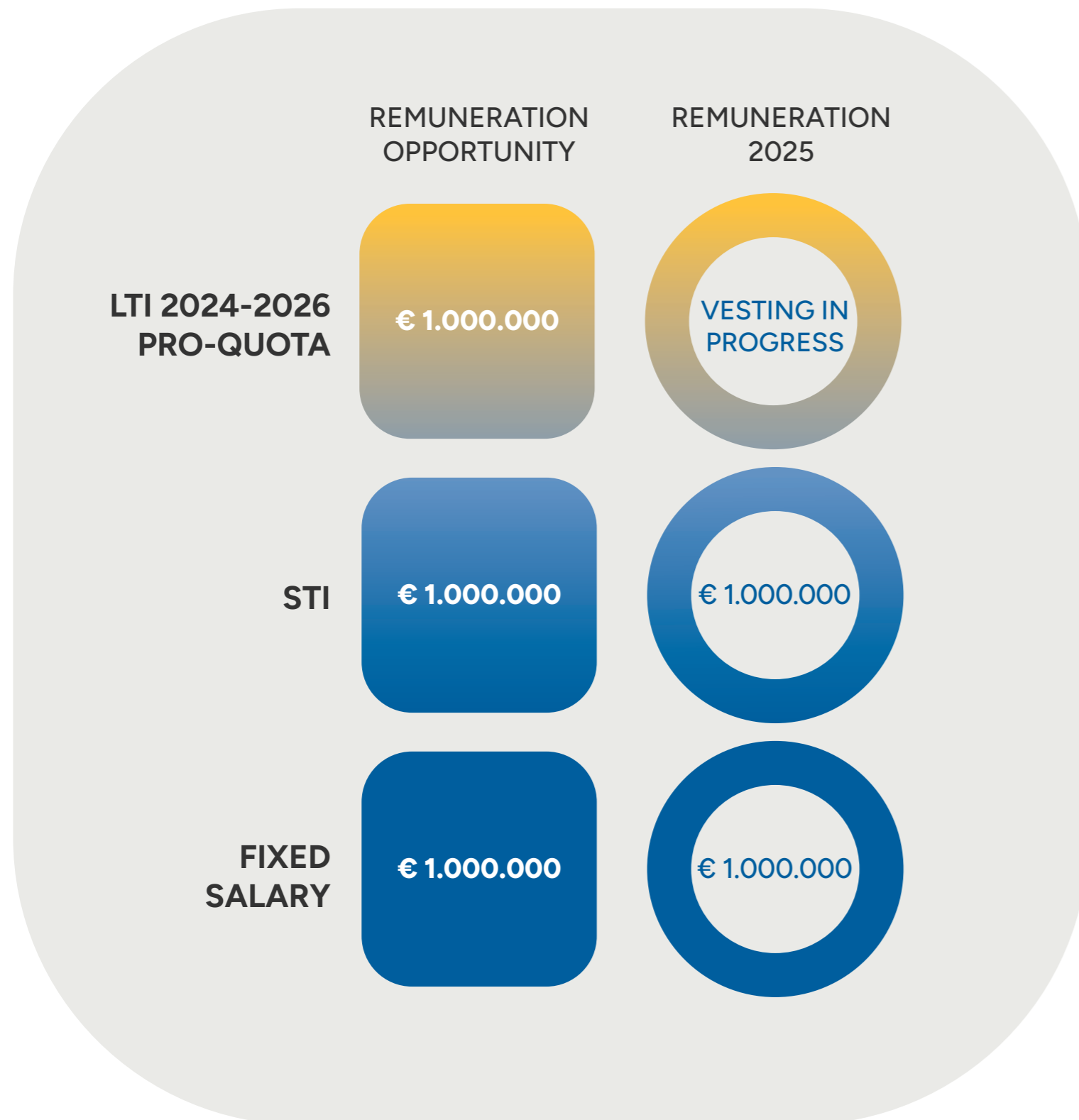
* Dati puntuali.

** 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 2025

Weight	Goal name	Reference Target	Results	Assessment
30%	ROE	vs. budget	Budget: 24% Result: 25%	Exceed
15%	AUM Net Sales	vs. budget	Budget: 5.000 k€ Result: 5.456 k€	Meet
15%	Total Net Sales	vs. budget	Budget: 11.504 k€ Result: 13.441 k€	Greatly exceed
10%	Operational Losses on Revenues	vs. target	Target: 0,70% Result: 0,4%	Greatly exceed
10%	OPEX	vs. budget: Operating costs as reported in reclassified P&L, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations.	Budget: 364.730 k€ Result: 356.273 k€	Meet
10%	Stakeholder Value	Assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> At least 50% of new funds entered in the platform in 2025 (ISIN) with Fineco 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"> 77% of the new funds entered in the platform in 2025 (ISIN) reported a Fineco ESG rating ≥ 6; In 2025, customer satisfaction, as calculated by a third-party company on the basis of a proprietary algorithm, reached 103 points; In 2025, 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 and in the maintenance 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 respective deadlines. 	Exceed
10%	Tone from the top on conduct and sustainability and compliance culture.	vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, sustainable behaviors, customer protection and trustworthiness by enhancing risk & control culture. The overall status of audit, compliance, AML, Risk & Related Party Committee and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions. 	<ul style="list-style-type: none"> In 2025, various initiatives were implemented to promote sustainability behavior and culture such as specific training for employees and financial advisors as well as dedicated communications on internal and external channels (company intranet, social media, public website) focusing on relevant sustainability topics. In addition, Tone from the top activities were carried out by promoting compliance and risk culture through specific policies and communications. All requests/evidence from external authorities have been promptly managed by involving the relevant functions of the Bank. In particular, the feedback received from the SRB on FinecoBank's resolvability was very positive. Both internal and external findings have been addressed in specific remediation actions that are on track to be closed. 	Meet

FOCUS SULLA RETRIBUZIONE DELL'AD/DG



In considerazione della complessiva valutazione della performance (risultata «**Exceed Expectations**») e degli eccellenti risultati di business raggiunti dalla Società, la remunerazione variabile di breve termine maturata dall'Amministratore Delegato con riferimento alla performance 2025 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 ha percepito nel 2025 **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 2025, **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.

finecobank.com