

2026

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





LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE



Cari Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti del Gruppo FinecoBank.

Il documento è introdotto da un "Executive Summary", in cui vengono illustrate sinteticamente le caratteristiche della nuova "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti" e i principali risultati raggiunti nel 2025. Seguono poi due Sezioni: la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026", che descrive i principi fondamentali del nostro approccio retributivo per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari, nonché i Sistemi di incentivazione di breve termine per il 2026 e il Piano di incentivazione di lungo termine per il triennio 2024-2026; la "Relazione annuale sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2025", che fornisce un'informativa dettagliata sulle prassi retributive adottate nell'esercizio precedente.

Il 2025 ha rappresentato un anno di forte crescita per Fineco grazie a un modello di business fondato su efficienza, trasparenza e convenienza, con una decisa accelerazione della raccolta netta, dei ricavi Investing e del Brokerage e un numero record di nuovi clienti. L'ulteriore sviluppo del servizio di consulenza evoluta, che si avvale di una rete di Consulenti Finanziari capaci di massimizzare le potenzialità di una piattaforma tecnologicamente avanzata, ha supportato la maggiore propensione dei risparmiatori verso gli investimenti. A questo si aggiunge il contributo di Fineco Asset Management nel fornire soluzioni efficienti ed innovative di investimento che indirizza ulteriormente la clientela verso una pianificazione finanziaria di lungo periodo. Il nostro posizionamento distintivo ci permette di intercettare i nuovi trend di mercato e di porre la Banca come punto di riferimento per rispondere a ogni esigenza finanziaria dei clienti.

Il Gruppo si impegna a favorire il benessere e la soddisfazione dei propri dipendenti anche attraverso specifiche iniziative di Welfare e wellbeing, e a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui sono valorizzate la diversità e le pari opportunità, con un giusto bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. A dimostrazione dell'impegno sulle tematiche di Diversity, Equity & Inclusion, sono state attuate le iniziative previste per il 2025 nell'ambito della Certificazione per la Parità di genere, conseguita nel 2023 ai sensi della Prassi di riferimento UNI 125/2022, con un solido presidio sui divari retributivi di genere.

Inoltre, il nostro modello di governance è volto a garantire un adeguato controllo di tutti i processi remunerativi del Gruppo, integrando il contributo di tutti gli organi competenti e facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo, al fine di evitare potenziali conflitti di interesse. In continuità con l'impostazione seguita nei precedenti esercizi e al fine di operare in maniera efficace, il Comitato Remunerazione ha preso parte a ciascuna fase dei processi remunerativi al fine di definire sistemi di incentivazione e remunerazione in linea con le migliori prassi di mercato, con l'evoluzione del contesto in cui il Gruppo opera e con i principi di trasparenza verso gli investitori e di "Pay for Performance", nell'interesse di tutti gli stakeholders.

La Politica in materia di remunerazione per il 2026, predisposta in coerenza con le linee guida di investitori e proxy advisor, con le disposizioni normative applicabili e le indicazioni delle Autorità di Vigilanza, conferma la stretta correlazione con il Piano Pluriennale del Gruppo e con il Multi-Year Plan ESG, con lo scopo di incentivare la crescita del business e la solidità finanziaria e, al contempo, coniugare gli obiettivi economico-finanziari con la sostenibilità e con il continuo rafforzamento della cultura del rischio e della compliance.

Anche per il 2026, la Politica è orientata alla valorizzazione della performance e del merito in applicazione dei criteri di equità, diversità, inclusione e sviluppo delle competenze strategiche delle persone. Il nostro approccio si basa, inoltre, sul principio di trasparenza, quale elemento in grado di tutelare e rafforzare la nostra reputazione e di creare valore nel lungo periodo. A conferma di questo approccio, all'interno della Politica e della Relazione sui Compensi Corrisposti, vengono rappresentati in modo chiaro e trasparente le componenti retributive dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i criteri con cui gli incentivi sono collegati agli obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità nel breve e nel medio-lungo termine.

La struttura della Politica Retributiva viene confermata mantenendo i principi cardine e i meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione, anche in considerazione delle evidenze emerse in fase di engagement degli investitori e dei proxy advisor e del consenso ottenuto nel corso dell'Assemblea 2025.

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, desidero ringraziare i Consiglieri Giancarla Branda e Marin Gueorguiev per il significativo contributo alla discussione e alla formulazione di proposte, e per la costante attenzione alla ricerca di soluzioni efficaci ed equilibrate.

A nome dell'intero Comitato Remunerazione, desidero, infine, ringraziare voi Azionisti per la disponibilità al confronto e alla condivisione delle reciproche esigenze e punti di vista, e per il tempo che dedicherete alla lettura della nostra "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti" per l'anno 2026, confidando nel vostro positivo apprezzamento.

Cordialmente,



GIANMARCO MONTANARI
Presidente del Comitato Remunerazione

EXECUTIVE SUMMARY

EXECUTIVE
SUMMARYIL NOSTRO APPROCCIO ALLA
RETRIBUZIONE

I principi previsti nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti (anche "Relazione") costituiscono il riferimento per la definizione dei sistemi retributivi del Gruppo FinecoBank (di seguito anche "Gruppo", "Gruppo Fineco" o "Gruppo FinecoBank")¹.

L'approccio del Gruppo Fineco alla retribuzione, coerente con la normativa e con le migliori prassi di mercato, garantisce il collegamento alla performance, al contesto di mercato, alle strategie di business e agli interessi di lungo periodo degli azionisti.

I principi riportati nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026, Sezione I, riflettono le più recenti evoluzioni normative in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con l'obiettivo di definire – nell'interesse di tutti gli stakeholder – sistemi di remunerazione allineati alle previsioni del Piano Pluriennale del Gruppo, coerentemente con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli ESG, con le strategie di lungo periodo collegate ai risultati aziendali e con le politiche di prudente gestione del rischio. Il Gruppo FinecoBank, infatti, si impegna a sviluppare una sana ed efficace gestione del rischio, prevedendo meccanismi di correzione dei sistemi stessi al fine di renderli coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con i

livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi. Con riferimento agli obiettivi ESG, l'approccio retributivo è coerente con il Multi-Year Plan ESG 2024-2026 (di seguito anche, MYP ESG) del Gruppo attraverso l'integrazione, all'interno dei sistemi incentivanti di breve e lungo termine, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

Nell'ambito della Politica Retributiva, il Gruppo tiene conto anche del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, prevedendo diverse soluzioni per favorire il benessere e la soddisfazione degli stessi. A dimostrazione di tale attenzione, FinecoBank è stata confermata come Top Employer Italia, certificazione assegnata annualmente alle società che si distinguono per le strategie e le politiche in ambito HR, offrendo ai propri dipendenti le migliori condizioni di lavoro.

Inoltre, il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, favorendo pari opportunità in termini di sviluppo professionale e retributivo anche attraverso il presidio della neutralità rispetto al genere della Politica Retributiva. In tale ambito, il MYP ESG prevede specifici obiettivi inerenti la Gender Neutrality dal punto di vista retributivo e di rappresentatività di genere. Inoltre, il presidio di tali tematiche è garantito attraverso un solido impianto normativo interno, composto, in particolare, dalle Global Policy sulla Parità di genere e sulla Diversity, Equity & Inclusion con la finalità di rafforzare il valore della diversità e dell'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione. A dimostrazione dell'impegno per la valorizzazione e per la tutela della diversità e delle pari opportunità, anche per il 2025 è stata confermata la Certificazione per la Parità di genere ai sensi della Prassi di riferimento UNI 125/2022.

¹ Con FinecoBank S.p.A. si intende la legal entity italiana (di seguito anche "FinecoBank" o "Fineco" o la "Banca").

Nel corso del 2025 e nei primi mesi del 2026, FinecoBank ha proseguito il dialogo con gli investitori istituzionali e con i proxy advisor, da cui sono emersi spunti di interesse sull'approccio alla retribuzione e suggerimenti specifici per un'informativa al pubblico efficace, sulla base di standard nazionali e internazionali, dei quali si è tenuto conto per la redazione del presente documento. Più in generale, il processo annuale di coinvolgimento e confronto con investitori e proxy advisor conferma l'impegno della Società al continuo miglioramento della propria Politica Retributiva, in allineamento con le evoluzioni delle pratiche di mercato e con gli interessi degli azionisti.

ELEMENTI DEL NOSTRO APPROCCIO RETRIBUTIVO 2026

1. Principi fondamentali

- Governance chiara e trasparente;
- Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato (benchmark), motivazione e fidelizzazione di tutto il personale;
- Allineamento con la strategia ESG del Gruppo;
- Aderenza ai requisiti normativi e ai principi di buona condotta professionale;
- Pay for Sustainable Performance.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2

I principi della nostra Politica Retributiva consentono una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, in linea con le prassi di mercato, equità interna e trasparenza evitando prassi inutilmente complesse².

2 In tal senso, in linea con gli Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA35-43-3565), si evitano combinazioni di politiche e prassi diverse, o schemi sfaccettati o a più livelli, che aumentano il rischio che il comportamento dei soggetti rilevanti non sia orientato ad agire nel migliore interesse dei clienti e che i controlli in atto non siano altrettanto efficaci nell'identificare il rischio di pregiudizio per il cliente. Per soggetti rilevanti si rinvia alla definizione di cui al Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 (art. 2, punto 1).

Il modello di governance retributiva mira ad assicurare chiarezza, affidabilità e trasparenza nei processi decisionali relativi alle remunerazioni attraverso un adeguato controllo dei processi retributivi del Gruppo e facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo.

Vengono presi in considerazione obiettivi legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo, allineando le politiche retributive ai principi previsti dal Multi Year Plan ESG 2024-2026 del Gruppo.

La Relazione è allineata ai vigenti requisiti normativi nazionali e internazionali. Tiene, dunque, in considerazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Testo Unico Bancario (D.lgs. n. 385/1993), il Testo Unico della Finanza (D.lgs. 58/1998), le Direttive Europee come recepite nell'ordinamento italiano (quali ad es. Direttiva Europea 2017/828 Shareholder Rights Directive II, Dir. EU n. 36/2013 CRD come modificata dalla Dir EU 878/2019 CRD V), il Reg. EU 575/2013 CRR e il Regolamento delegato UE n. 923/2021, il Regolamento Emittenti (Consob); la Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 come di volta in volta aggiornata; il Provvedimento 19 marzo 2019 di Banca d'Italia (Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti) etc.

Inoltre, si tengono in considerazione anche gli Orientamenti dell'EBA su sane politiche di remunerazione (EBA/GL/2021/04), gli Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA35-43-3565), Orientamenti ESMA sugli obblighi di governance dei prodotti ai sensi della MiFID II e la ECB Draft Guide on governance and risk culture³.

3 Relativamente alle linee guida della Banca Centrale Europea sulla governance e risk culture, si precisa che si è in attesa della pubblicazione del testo definitivo.

La conformità della Politica Retributiva con la normativa di settore e con il Risk Appetite Framework viene garantita attraverso il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali di Controllo, con particolare riferimento a Compliance, Risk Management⁴ e Internal Audit.

2. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (benchmark)

L'attività di benchmark è volta alla definizione di sistemi di remunerazione e incentivazione competitivi per una efficace fidelizzazione e motivazione delle risorse, nonché compensi coerenti con la creazione di valore a lungo termine per gli stakeholder. Per le analisi comparative viene definito un peer group di riferimento.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.2

Il Comitato Remunerazione, con particolare riferimento alla popolazione appartenente al Personale più rilevante (o anche "Identified Staff") del Gruppo FinecoBank, mediante il supporto di un consulente esterno indipendente, individua il gruppo di confronto (peer group), definito considerando un panel di società comparabili con riferimento alle quali vengono effettuate analisi di comparazione retributiva (benchmark).

3. Sistema retributivo e strategia di ESG del Gruppo

I sistemi incentivanti sono coerenti con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli di natura ambientale, sociale e di governance (ESG), in linea con il MYP ESG 2024-2026 del Gruppo FinecoBank. In tale ambito, il Gruppo si impegna anche a garantire la neutralità di genere della Politica di Remunerazione e a favorire il benessere dei dipendenti.

4 La funzione di controllo dei rischi (Risk Management) è rappresentata in FinecoBank dalla Direzione Chief Risk Officer. I due termini sono usati come sinonimi all'interno del documento.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.3

Relativamente ai Sistemi incentivanti di breve termine 2026 per i Dipendenti, sono previsti all'interno della scheda obiettivi (di seguito, anche scorecard) dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Identified Staff, parametri di sostenibilità declinati nelle macro-categorie "Stakeholder Value" e "Tone from the top".

Anche nel Sistema di incentivazione di breve termine 2026 per i Consulenti Finanziari sono previsti obiettivi di sostenibilità.

Inoltre, il Piano di incentivazione di lungo termine per il triennio 2024-2026 prevede KPI in ambito sociale, ambientale e di finanza responsabile.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, procede, nell'ambito del riesame periodico della Politica di Remunerazione, all'analisi della neutralità delle politiche rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere (declinato nel c.d. Gender Pay Gap e Gender Equity Pay Gap) e della sua evoluzione nel tempo, secondo la metodologia descritta.

4. Linee Guida per il possesso azionario

Nell'ambito del principio del "Pay for Sustainable Performance" e ad ulteriore rafforzamento dell'allineamento degli interessi del management a quelli degli azionisti, sono previsti livelli minimi di partecipazione azionaria per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con responsabilità strategiche da raggiungere, di norma, entro 5 anni dalla prima nomina e da mantenere per tutta la durata dell'incarico ricoperto.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.5

I requisiti di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono pari a 300% della remunerazione annua lorda

e per i Dirigenti con responsabilità strategiche a 200% della remunerazione annua lorda.

5. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

In linea con le previsioni regolamentari, è applicato un limite al rapporto massimo tra la remunerazione variabile e fissa.⁵

Dettagli – Sezione I paragrafo 3.1

In particolare, per il Personale dipendente appartenente alle funzioni di business, non viene modificato il rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1. Inoltre, 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 i meccanismi di incentivazione siano coerenti con i compiti assegnati nonché indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

Per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applica 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.

6. Identificazione del Personale più rilevante (o Identified Staff)

Il processo annuale di identificazione del Personale più Rilevante a livello di gruppo viene

svolto applicando i criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni di cui alla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e al Regolamento delegato UE n. 923/2021.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.1

Per il 2026, il processo di identificazione del Personale più rilevante, effettuato coinvolgendo le funzioni Compliance e Risk Management, ha condotto all'individuazione di un numero totale di Identified Staff pari a 26 Dipendenti e 25 Consulenti Finanziari.

7. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

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.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.2

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 inclusi nel meccanismo di ponderazione definito "CRO Dashboard".

Una volta definito il bonus pool, l'attribuzione del bonus individuale ai dipendenti 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. Il processo di valutazione della performance prevede che a tutti gli Identified

5 Rif. in particolare Circolare della Banca d'Italia 285/2013 Parte Prima Titolo IV - Capitolo 2 - Sezione III, che attua la normativa europea di riferimento.

Staff vengano assegnati all'inizio dell'anno specifici obiettivi individuali, con un adeguato bilanciamento tra indicatori economico-finanziari e indicatori non economici o di sostenibilità, considerando anche obiettivi di performance collegati ai rischi, alla compliance e all'aderenza ai valori di Fineco.

I bonus individuali per gli Identified Staff, in denaro e azioni, secondo quanto previsto dalla normativa, vengono riconosciuti in più tranches, in un arco pluriennale, in linea con gli interessi a lungo termine degli azionisti.

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

8. Piano Azionario di Incentivazione di Lungo Termine 2024-2026 per i Dipendenti

Al fine di allineare gli interessi di lungo periodo del Management con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti nonché di incentivare, motivare e trattenere selezionate risorse del Gruppo, nel 2024 è stato introdotto un Piano azionario di incentivazione a Lungo Termine per il triennio 2024-2026.

Il Piano prevede obiettivi di performance finanziari e di sostenibilità in linea con il MYP 2024-2026 e il pagamento di un bonus in azioni FinecoBank corrisposto in più tranches in un arco pluriennale.

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.1

In particolare, sono stati individuati i seguenti obiettivi di performance finanziari: ROAC, AUM Net Sales, 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).

Inoltre, sono previste condizioni di accesso e di malus legate ad indicatori di profittabilità, capitale e liquidità, nonché la correzione per il rischio coerentemente con il Risk Appetite Framework di Gruppo.

Il pagamento dei bonus individuali in azioni FinecoBank avviene in più tranches, in un arco pluriennale. Ogni pagamento è soggetto a condizioni di malus e claw-back, alla verifica della conformità dei comportamenti e alla continuità lavorativa.

9. Pagamenti di fine rapporto

I pagamenti di fine rapporto tengono in considerazione la performance di lungo periodo, in termini di creazione di valore per gli azionisti, non ricompensano gli insuccessi o gli abusi e non eccedono le 24 mensilità di retribuzione complessiva.

Dettagli – Sezione I paragrafo 3.2

Con riferimento alla Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto, si applica una formula predefinita per il calcolo delle "severance" mentre viene fissato un limite massimo - comprensivo anche dell'indennità sostitutiva del preavviso - pari a 24 mensilità di retribuzione complessiva, calcolata considerando la media dei bonus effettivamente percepiti nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, a valle dell'applicazione delle clausole di malus e claw-back.

10. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Le disposizioni della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank si applicano anche ai Consulenti Finanziari, coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi.

In linea con i sistemi di incentivazione adottati per i Dipendenti "Identified Staff", anche per il Sistema Incentivante 2026 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, il legame tra remunerazione, rischi e profittabilità 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.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.3

In particolare, sono previste condizioni di accesso e di malus, definite sulla base degli indicatori

di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità e una correzione per il rischio coerentemente con il Risk Appetite Framework. L'attribuzione degli incentivi avviene tenendo in considerazione il bonus pool disponibile e la valutazione individuale della performance basata su specifici indicatori di performance.

I bonus individuali, in denaro e azioni, sono corrisposti su un arco pluriennale, in linea con quanto previsto dalla normativa, e ciascun pagamento è soggetto a malus, a claw-back, e alla verifica della conformità dei comportamenti.

11. Elementi di novità nella Politica Retributiva 2026

Rafforzamento della cultura del rischio – Sezione I paragrafi 4.2 e 4.3

Le condizioni di accesso 2026 ai sistemi di incentivazione, sia per i Dipendenti sia per i Consulenti Finanziari, sono state rafforzate mediante l'introduzione del Leverage Ratio. Contestualmente, la CRO Dashboard è stata complessivamente riallineata per assicurare piena coerenza con i priority risks emersi nel processo di Risk Inventory, includendo – tra gli altri – gli indicatori Risk Taking Capacity, NII Sensitivity, Average Duration bonds e Data Quality Indicator.

Pay for Sustainable Performance – Sezione I paragrafo 4.2 e paragrafo 3.1

Al fine di rafforzare ulteriormente il principio di Pay for Sustainable Performance, sono riportate ex-ante, anche nella scheda di performance 2026 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale le soglie di valutazione del raggiungimento di ciascun KPI economico/finanziario rispetto al target di riferimento.

Ciò si aggiunge alla completa disclosure ex-post degli indicatori di performance e dei relativi target per i sistemi di incentivazione, da tempo riportata in Sezione II. Tale forma di disclosure si inserisce nel percorso di continuo miglioramento della trasparenza nei processi di remunerazione e incentivazione del vertice esecutivo in continuità con l'approccio adottato nella Politica Retributiva 2025.

Inoltre, in coerenza con il principio di Pay for Performance, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno, con decorrenza dal 1 gennaio 2026, procedere a una revisione del pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, rimasto invariato dal 2020. Tale valutazione è stata effettuata alla luce della crescita organica e dimensionale registrata dal Gruppo negli ultimi esercizi – come descritto nel paragrafo 3.1 – che ha comportato l'ampliamento della complessità strategica e organizzativa.

La struttura retributiva è stata definita anche con riferimento ai benchmark retributivi di mercato, al fine di assicurare un allineamento competitivo e la piena coerenza con gli obiettivi di attrazione, motivazione e retention delle figure apicali in un'ottica di sviluppo del Gruppo nel medio-lungo periodo.

PRINCIPALI RISULTATI DELL'ESERCIZIO 2025 E LA NOSTRA INFORMATIVA SULLA REMUNERAZIONE

Il Gruppo FinecoBank ha chiuso l'esercizio al 31 dicembre 2025 con risultati che evidenziano una crescita robusta, a dimostrazione di un approccio orientato alla trasparenza e al rispetto del cliente.



Risultati che confermano da un lato il rafforzamento del risparmio gestito, dall'altro il sempre maggiore interesse da parte della clientela verso l'interazione con i mercati attraverso la nostra piattaforma tecnologicamente avanzata. A questo si aggiunge il contributo di Fineco Asset Management nel fornire soluzioni efficienti ed innovative di investimento che indirizza ulteriormente la clientela verso una pianificazione finanziaria di lungo periodo.

Come richiesto dalla normativa di riferimento⁶, il par. 6.1 della Sezione II illustra il confronto tra la variazione annuale dei risultati della Società e delle altre informazioni previste.

LA NOSTRA INFORMATIVA SULLA RETRIBUZIONE

La Relazione annuale sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2025, Sezione II, (anche "Relazione Annuale"), redatta ai sensi dell'art. 123-ter comma 4 del Decreto Legislativo n. 58/1998 ("Testo

Unico della Finanza" – "TUF"), come aggiornato dal Decreto Legislativo n. 49/2019, e ai sensi del Regolamento Emittenti emanato da Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, fornisce la descrizione delle prassi retributive e dell'implementazione dei Sistemi incentivanti di FinecoBank, unitamente ai dati retributivi, con particolare riferimento al Personale più rilevante.

Nella Sezione II è fornita un'informativa completa sugli importi delle retribuzioni, sui differimenti e sul rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante, compresi i dati relativi ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. I dati ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti, così come le informazioni sui piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto Legislativo 58/1998, sono inclusi nel presente documento oltre che nell'Allegato II⁷.

⁶ Regolamento Emittenti (Consob).

⁷ Allegato II: Piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore del personale di FinecoBank.

Dati sulla remunerazione variabile e fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'anno 2025

In considerazione degli eccellenti risultati raggiunti dalla Società e degli elementi di dettaglio riportati nella Sezione II – paragrafo 3, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, ha valutato positivamente la performance 2025 dell'Amministratore delegato e Direttore Generale, stabilendo di riconoscergli una remunerazione variabile di breve termine pari a € 1.000.000 in linea con il principio del Pay for Performance.

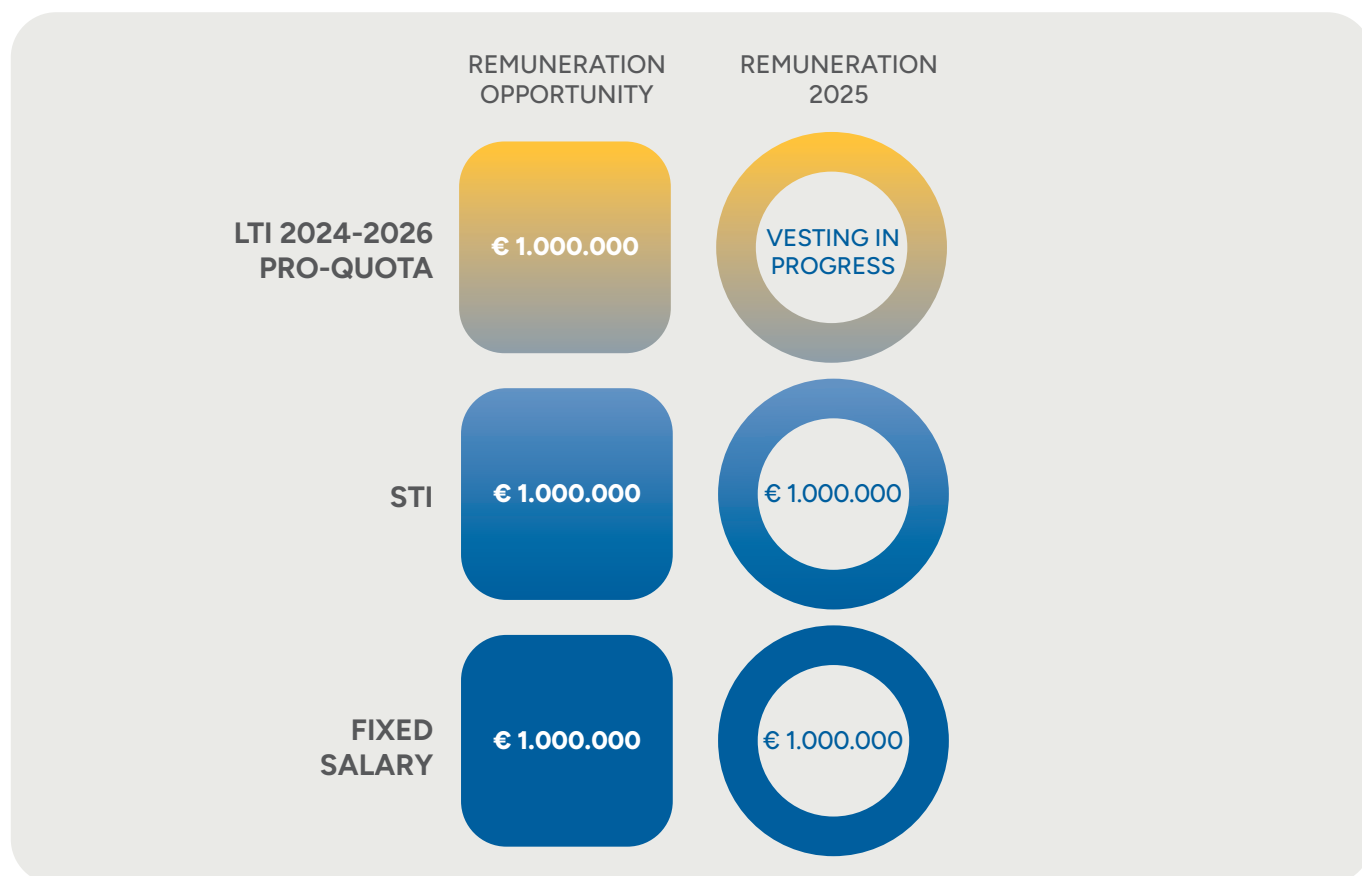
Ai fini dell'applicazione del rapporto di 2:1 tra remunerazione variabile e fissa, si consideri che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel 2025 ha percepito una remunerazione fissa pari a € 1.000.000 e che nella remunerazione variabile viene computato, in linea con la normativa

regolamentare, anche il pro-quota annuale di € 1.000.000 relativo alla remunerazione variabile di lungo termine LTI 2024-2026⁸.

A tale riguardo, si evidenzia che è in corso di svolgimento il periodo di performance del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024-2026, come più dettagliatamente descritto nel paragrafo 5 della Sezione I.

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 e da una quota differita. Il pagamento del bonus segue lo schema di differimento descritto nella Sezione II p. 3.1, che prevede il periodo di indisponibilità delle azioni, in linea con la normativa.

8 Cfr. rappresentazione grafica della remunerazione dell'AD/DG. Si precisa che il termine vesting utilizzato nel grafico si riferisce al periodo di performance del Piano LTI 2024-2026.



INDICE DELLA SEZIONE 1

1.	Introduzione	17
2.	Principi	19
2.1	Governance chiara e trasparente	19
2.1.1	Ruolo del Consiglio di Amministrazione	19
2.1.2	Ruolo del Comitato Remunerazione	19
2.1.3	Ruolo degli altri Comitati endoconsiliari	20
2.1.4	Ruolo delle funzioni aziendali nella definizione della Politica Retributiva	20
2.2	Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (benchmarking)	22
2.3	Politica di Remunerazione e Strategia ESG del Gruppo	24
2.3.1	Neutralità della Politica di Remunerazione rispetto al genere	26
2.3.2	Condizioni di lavoro dei dipendenti	28
2.4	Aderenza ai requisiti normativi e Compliance Drivers	28
2.5	Pay for Sustainable Performance	34
2.5.1	Definizione degli obiettivi di performance	34
2.5.2	Valutazione della performance	35
2.5.3	Pagamento della remunerazione variabile	35
2.5.4	Requisiti minimi di possesso azionario	38
2.5.5	Deroghe in presenza di circostanze eccezionali	38
3.	Struttura Retributiva	41
3.1	Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa	41
3.2	Personale dipendente	44
3.3	Consulenti Finanziari	51
3.4	Personale e terzi addetti alla rete di vendita	54
3.5	Componenti non esecutivi degli Organi di Amministrazione e di Controllo	55
4.	Sistemi Retributivi 2026	57
4.1	Processo di identificazione del Personale più rilevante	57
4.2	Sistema Incentivante 2026 per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante	58
4.3	Sistema Incentivante 2026 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	75
5.	Piano LTI 2024-2026	83
5.1	Piano Azionario di Incentivazione di Lungo Termine per i Dipendenti	83

RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE
2026

1
INTRODUZIONE

2
PRINCIPI

3
STRUTTURA RETRIBUTIVA

4
SISTEMI RETRIBUTIVI 2026

5
PIANO LTI 2024-2026

1

INTRODUZIONE

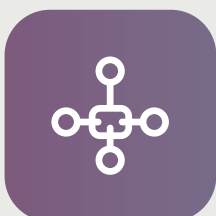
I valori del Gruppo sono fondati sul concetto di integrità intesa come condizione sostenibile per trasformare il profitto in valore per tutti gli stakeholder.

A sostegno degli standard e dei valori di comportamento responsabile, la strategia retributiva rappresenta uno strumento chiave per creare valore nel lungo termine per tutti gli stakeholder.

Anche attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, il Gruppo si propone di 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.

Sulla base del modello di governance, la Politica Retributiva stabilisce le linee guida di riferimento per un coerente e comune disegno, implementazione e monitoraggio delle prassi retributive che rafforzano le politiche di una solida gestione del rischio e le strategie di business di lungo periodo.

Al fine di assicurare la competitività e l'efficacia della Politica Retributiva nonché equità interna e trasparenza, i principi fondamentali sono:



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 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.



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.

1
INTRODUZIONE

2
PRINCIPI

3
STRUTTURA RETRIBUTIVA

4
SISTEMI RETRIBUTIVI 2026

5
PIANO LTI 2024-2026

2

PRINCIPI

2.1 GOVERNANCE CHIARA E TRASPARENTE

Il modello di governance retributiva mira ad assicurare chiarezza, affidabilità e trasparenza nei processi decisionali relativi alle remunerazioni attraverso un adeguato presidio dei processi retributivi del Gruppo e facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa nel pieno rispetto di quanto definito dalle Autorità di Vigilanza.

2.1.1 RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank, in linea con la normativa di riferimento, elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale⁹, la Politica di Remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. In particolare, assicura che i sistemi incentivanti siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Inoltre, assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

⁹ La Politica Retributiva può in ogni caso essere riesaminata in modo tempestivo ed efficiente in occasione di qualsiasi modifica rilevante e significativa delle attività o della struttura aziendale, con particolare riguardo al caso in cui dalla stessa derivi un rischio residuo di pregiudizio per i clienti dell'impresa.

Il Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Remunerazione analizza la neutralità delle politiche rispetto al genere e monitora l'eventuale divario retributivo di genere.

2.1.2 RUOLO DEL COMITATO REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito un sistema di "Poteri Delegati" al fine di regolare in modo appropriato i processi decisionali in tutta l'organizzazione.

In particolare, il Comitato Remunerazione¹⁰ di FinecoBank ha il ruolo di formulare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione alla strategia retributiva del Gruppo, anche avvalendosi del coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (e.g. funzioni Risorse Umane, Risk Management, Compliance), nonché del supporto di un consulente esterno indipendente, laddove ritenuto opportuno, al fine di rendere coerenti gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità.

I principali argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale, prima di essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato Remunerazione è composto da 3 membri non esecutivi e indipendenti.

¹⁰ Per i dettagli sulla composizione e sulle attività del Comitato Remunerazione, si veda l'apposita sezione della Relazione annuale sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2024 (Sez. II p. 2.1).

2.1.3 RUOLO DEGLI ALTRI COMITATI ENDOCONSILIARI

Il Comitato Rischi e Parti Correlate supporta il Consiglio di Amministrazione al fine di garantire che la Politica di Remunerazione sia coerente con una gestione dei rischi sana ed efficace.

In particolare, ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi e Parti Correlate è coinvolto nel processo di identificazione del Personale più rilevante di Gruppo e accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il Risk Appetite Framework, tenuto conto in particolare dei rischi, del capitale e della liquidità, in linea con la normativa vigente¹¹.

Inoltre, il Comitato Rischi e Parti Correlate è coinvolto nella definizione della remunerazione complessiva e nell'assegnazione e relativa valutazione degli obiettivi di performance dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (funzione Compliance, Risk Management, Internal Audit, Antiriciclaggio), formulando con riferimento all'Internal Audit un esplicito parere.

In aggiunta, nell'ambito della Politica Retributiva, viene coinvolto anche il Comitato Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale per le tematiche connesse alla strategia di sostenibilità del Gruppo (come ad es. la definizione degli obiettivi di performance ESG).

2.1.4 RUOLO DELLE FUNZIONI AZIENDALI NELLA DEFINIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

La Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank, formulata dalla funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento delle altre funzioni aziendali competenti, viene sottoposta alla valutazione, per i profili di competenza, della funzione Compliance e Risk Management prima di essere presentata al Comitato Remunerazione. Annualmente la

Politica Retributiva, su proposta del Comitato Remunerazione, viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e successivamente sottoposta ad approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, in linea con le disposizioni normative di riferimento¹².

I principi della Politica Retributiva del Gruppo Fineco sono applicabili a tutta l'organizzazione e riguardano:

- ogni categoria di Dipendente del Gruppo. Specifiche disposizioni contenute nella Politica Retributiva si applicano esclusivamente al Personale più rilevante del Gruppo, individuato secondo i criteri stabiliti dalla normativa di riferimento.
- i Consulenti Finanziari di FinecoBank, coerentemente con le specificità retributive che li caratterizzano.

Inoltre, FinecoBank, in qualità di capogruppo, assicura che le remunerazioni nelle società del Gruppo 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 locale¹³.

Ruolo della funzione Risorse Umane¹⁴

La funzione Risorse Umane, interfacciandosi con il Comitato Remunerazione, elabora la Politica di Remunerazione, definisce i sistemi di incentivazione e i livelli di remunerazione, curando l'aspetto della neutralità rispetto al genere, con l'obiettivo di motivare e trattenere il personale e contribuire all'allineamento con le strategie di lungo periodo.

Con particolare riferimento ai sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari, la

¹² Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998.

¹³ La Politica di Remunerazione di Fineco Asset Management DAC (FAM) è allineata ai principi della Politica Retributiva di Gruppo e alla normativa di cui alla Circ. n. 285 del 2013 di Banca d'Italia con riferimento alle specifiche disposizioni relative alle SGR. Le funzioni della capogruppo collaborano e si scambiano tutte le informazioni rilevanti con quelle della società controllata.

¹⁴ La funzione Risorse Umane in FinecoBank è svolta dal Chief People Officer Department.

¹¹ Cfr. Circ. n. 285 Banca d'Italia e Linee guida EBA "Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE.

funzione collabora con la Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking e la Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete. Inoltre, per quanto concerne i dati finanziari coinvolge il Chief Financial Officer, mentre per le tematiche ESG integrate all'interno della Politica Retributiva si avvale del supporto della unit "Sostenibilità".

Al fine di garantire la massima trasparenza interna la funzione assicura che la Politica di Remunerazione sia sempre consultabile da tutto il personale, il quale è informato sulle caratteristiche della propria remunerazione variabile e sul processo di valutazione dei risultati individuali, documentato in modo completo e trasparente.

Ruolo della funzione Compliance

La funzione Compliance opera in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane, affinché il disegno e la definizione della politica e dei processi retributivi, compresi quelli riguardanti il Personale più rilevante, sia in linea con il quadro normativo di riferimento nonché con la normativa interna del Gruppo. In tale contesto, la funzione Compliance verifica la coerenza dei Sistemi Incentivanti di FinecoBank *"con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi di conformità insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela"*.

In particolare, la funzione Compliance valuta, per ogni aspetto di sua competenza, la Politica Retributiva e i piani di incentivazione del personale definiti dalla funzione Risorse Umane per i dipendenti e dalla Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking, con il supporto della Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Consulenti Finanziari, eventualmente fornendo input per la predisposizione di sistemi incentivanti conformi al quadro normativo di riferimento. Inoltre, la funzione Compliance, per il proprio ambito di competenza, è coinvolta, tra l'altro, nel processo di identificazione del

Personale più rilevante del Gruppo FinecoBank.

In accordo con la governance di Fineco, le linee guida per la definizione dei sistemi incentivanti per la popolazione Non-Identified Staff di FinecoBank vengono predisposte, in collaborazione con la funzione di Compliance, per i profili di competenza:

- dalla funzione Risorse Umane per i Dipendenti;
- dalla Direzione Rete Commerciale PFA e Private Banking, con il supporto della Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Consulenti Finanziari.

Ruolo della funzione Risk Management¹⁵

La coerenza tra l'assunzione di rischio responsabile e sostenibile e la remunerazione è garantita tramite processi di governance rigorosi basati su decisioni consapevoli e informate da parte degli Organi Sociali. I piani retributivi includono la correzione per il rischio mediante la valutazione di coerenza tra i risultati raggiunti ed il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework o "RAF") di Gruppo.

La funzione Risk Management è coinvolta, per ambito di competenza, nella definizione della Politica Retributiva e dei sistemi incentivanti, nell'individuazione degli obiettivi e nella valutazione della performance individuale, nei meccanismi di aggiustamento per il rischio ex ante ed ex post, di cui valuta la corretta attivazione, nonché nell'identificazione del Personale più rilevante del Gruppo. Tale coinvolgimento contribuisce ad assicurare la coerenza tra meccanismi di remunerazione e incentivazione con il Risk Appetite Framework, in modo che gli incentivi siano coerenti con l'assunzione del rischio individuato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

¹⁵ La funzione di controllo dei rischi (Risk Management) è rappresentata in FinecoBank dalla Direzione CRO. I due termini sono usati come sinonimi all'interno del documento.

Ruolo della funzione Internal Audit

La funzione Internal Audit verifica almeno annualmente la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, a tal fine effettuando controlli sui dati e sui processi. In particolare, tale funzione esprime un giudizio sulle prassi di remunerazione, fornendo raccomandazioni finalizzate al miglioramento del processo relativo all'attività svolta e portando a conoscenza degli organi competenti gli eventuali rilievi effettuati, per l'adozione di misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

Tutte le funzioni di controllo coinvolte nella progettazione, nel monitoraggio e/o nella revisione della politica e delle procedure retributive possono in ogni caso avere accesso a tutta la documentazione sulla Politica Retributiva, sul processo decisionale e sulle procedure che portano alla sua approvazione o modifica, che viene mantenuta in modo chiaro e trasparente, al fine di adempiere in modo corretto e indipendente al proprio ruolo¹⁶.

2.2 MONITORAGGIO CONTINUO DI PRASSI E TENDENZE DI MERCATO (BENCHMARKING)

Per una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, assicurando equità interna e trasparenza, Fineco monitora le tendenze e le prassi di mercato nazionali ed internazionali.

In particolare, al fine di valutare la coerenza dei compensi del Personale dipendente più rilevante del Gruppo Fineco e il loro posizionamento rispetto al mercato di riferimento, vengono effettuate analisi di comparazione retributiva

rispetto ad uno specifico gruppo di società c.d. Peer group, con la collaborazione di un consulente esterno indipendente che fornisce supporto al Comitato Remunerazione di FinecoBank¹⁷.

Il Peer Group è definito considerando un panel di società composto da intermediari finanziari italiani quotati (inclusi nell'indice FTSE MIB o FTSE MidCap), comparabili dal punto di vista del settore di riferimento (Banking e/o Asset Management e Wealth Management) e modello di business nonché in termini dimensionali (capitalizzazione di mercato, asset totali e popolazione aziendale) e redditività e performance (ad es. margine di intermediazione, Return On Equity, Total Shareholder Return).

Le specificità del modello di business di Fineco rendono necessaria l'individuazione, in conformità ai criteri sopra richiamati, di un Peer Group composto da società eterogenee per dimensione e complessità, anche al fine di garantire un adeguato livello di comparabilità delle componenti retributive.

Le risultanze dell'attività di benchmarking, che vengono messe a disposizione del Comitato Remunerazione a supporto della formulazione di proposte o pareri agli Organi Sociali competenti, sono funzionali alla definizione di sistemi di remunerazione e incentivazione competitivi per una efficace fidelizzazione e motivazione delle risorse chiave, nonché di compensi coerenti con la creazione di valore a lungo termine per gli stakeholder.

Le strutture retributive, definite sulla base delle analisi di benchmark di mercato, sono in ogni caso allineate ai principi generali di conformità e sostenibilità del Gruppo.

¹⁶ Cf. anche ESMA Guidelines on certain aspects of the MiFID II remuneration requirements.

¹⁷ Al fine di garantire l'indipendenza del Consulente Esterno incaricato di supportare le attività del Comitato Remunerazione, il Gruppo adotta la prassi di prevedere una rotazione periodica dello stesso.

Nel dettaglio, per la definizione dei sistemi incentivanti 2026 per il Personale più rilevante, si tengono in considerazione le specifiche analisi di mercato prodotte dal consulente indipendente esterno rispetto al peer group definito dal Comitato Remunerazione.

Il gruppo di confronto retributivo, soggetto a revisione annuale, per il 2026¹⁸ comprende:



Il Comitato Remunerazione monitora costantemente l'evoluzione dei peers con particolare riguardo all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, apportando, in caso di processi di aggregazione o de-listing, gli adeguamenti opportuni in linea con i criteri di comparabilità descritti.

L'analisi di benchmark con riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale evidenzia un posizionamento inferiore rispetto alla mediana di mercato, considerando il peer group di riferimento (cf. paragrafo 3.1)¹⁹.

¹⁸ Non ci sono variazioni rispetto al peer group 2025.

¹⁹ Gli esiti dell'analisi di benchmark per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non variano escludendo dal computo della mediana di mercato sia per la remunerazione fissa che variabile le società agli estremi in termini di maggiore e minore complessità organizzativa e dimensionale del Peer Group (Anima Holding, Credem, Intesa San Paolo, UniCredit).

In aggiunta a quanto sopra, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale viene effettuato un ulteriore benchmark rispetto ad un panel internazionale di società, composto da peer internazionali selezionati sulla base del segmento specifico di business e in ottica di rappresentatività delle geografie rilevanti, al fine di monitorare i trend retributivi in Europa.

2.3 POLITICA DI REMUNERAZIONE E STRATEGIA ESG DEL GRUPPO

Fineco è consapevole che la propria strategia, orientata ad una crescita stabile e organica, debba necessariamente essere accompagnata da una progressiva integrazione dei principi di sostenibilità nell'ambito delle proprie scelte di business e di gestione dell'operatività. Nel corso del 2023, il Gruppo ha aggiornato la propria strategia di sostenibilità, attraverso la definizione degli obiettivi e dei target da perseguire nel triennio 2024-2026.

Il Multi-Year Plan ESG 2024-2026 ha lo scopo di coniugare la crescita del business e la solidità finanziaria con la sostenibilità, creando valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder e si pone obiettivi nei seguenti macro-ambiti: finanza responsabile, diversità e inclusione, educazione e consulenza finanziaria, ambiente e catena di fornitura, soddisfazione del cliente, governance ESG ed erogazioni liberali, partnership e relazioni con il territorio.

Inoltre, al fine di diffondere sempre di più all'interno dell'organizzazione una cultura della diversità e dell'inclusione, sono stati inclusi nel MYP ESG 2024-2026 gli obiettivi definiti nell'ambito della Certificazione per la Parità di genere ai sensi della Legge 162/2021 e della Prassi di Riferimento UNI:125/2022, che ha attestato, a decorrere dal 2023, l'impegno di Fineco nelle tematiche di gender diversity.

Nell'ambito della Certificazione, oltre alla Global Policy sulla parità di genere già da tempo adottata in Fineco e la nuova Global Policy sulla Diversity, Equity & Inclusion²⁰ per tutelare e valorizzare le diversità e garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, è stato definito un Sistema di Gestione per la parità di genere, presidiato da un apposito Comitato Guida, e un Piano per il triennio 2024-2026 con obiettivi misurabili per ognuna delle seguenti aree:

- Cultura, strategia e governance;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro;
- Processi HR e Opportunità di crescita ed inclusione del genere meno rappresentato in azienda;
- Equità Remunerativa per Genere.

Ai fini della definizione di un KPI nell'area "Equità Remunerativa per Genere", si è tenuto conto delle evoluzioni normative in materia con specifico riguardo alla Direttiva (UE) 2023/970 c.d. «Pay Transparency» che introduce misure volte a promuovere la parità di retribuzione tra il genere più rappresentato e meno rappresentato per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Come previsto dall'art. 5 del Regolamento UE n. 2019/2088, si illustrano di seguito le modalità con cui la Politica Retributiva di Gruppo è coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

Gli obiettivi di sostenibilità previsti all'interno dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine per i Dipendenti sono stati definiti in linea con i KPI e i target previsti nel MYP ESG 2024-2026²¹,

²⁰ La Global Policy sulla Parità di Genere e la Global Policy Diversity, Equity & Inclusion sono disponibili sul sito web di Fineco al seguente link: <https://about.finecobank.com/it/sustainability/per-le-persone/>

²¹ Per un dettaglio in merito agli obiettivi e ai target del MYP ESG 2024-2026, si rimanda alla lettura della Rendicontazione di Sostenibilità consolidata 2024, redatta ai sensi della CSRD, presente all'interno della Relazione sulla gestione consolidata.

che tiene conto, altresì, dell'analisi di materialità²².

Relativamente al Sistema Incentivante di breve termine, la scorecard 2026 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale²³ e degli altri Identified Staff prevede, in continuità con l'anno precedente, obiettivi di sostenibilità suddivisi nelle macrocategorie "Stakeholder Value" e "Tone from the top".

All'interno della macrocategoria "Stakeholder Value", si considerano, quali indicatori di performance, l'introduzione di nuovi fondi con un rating ESG Fineco superiore o uguale a 6 (valutazione media), la customer satisfaction e il mantenimento della Registrazione EMAS.

A proposito del suddetto KPI di natura ambientale, il Gruppo, in linea con le indicazioni delle Autorità di Vigilanza, è attento all'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei sistemi retributivi al fine di stimolare comportamenti coerenti con la strategia adottata da Fineco in tale ambito.

Con riferimento al "Tone from the top", si considera oltre alla diffusione all'interno dell'organizzazione della compliance e risk culture e dell'integrità della condotta anche la promozione di comportamenti e iniziative di sostenibilità.

Per quanto attiene alla remunerazione variabile di lungo termine, il Piano di incentivazione per il triennio 2024-2026 include tra gli obiettivi di performance i seguenti parametri di sostenibilità:

- miglioramento del Gender Balance e del Gender Equity Pay Gap, oltre all'attuazione di un piano di sensibilizzazione sulle tematiche relative alla diversità e inclusione;

- la riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) da attività operative;

- l'ampliamento dell'offerta di prodotti ESG con l'introduzione di nuovi fondi ex artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR).

La rendicontazione di impatti, rischi e opportunità del Gruppo in relazione ai principi di diversità, equità e inclusione è parte integrante degli adempimenti a cui viene data attuazione attraverso la Rendicontazione di Sostenibilità consolidata 2025, presente all'interno della Relazione sulla gestione consolidata e redatta ai sensi della normativa tempo per tempo vigente sulla rendicontazione di sostenibilità aziendale (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD).

Infine, con riferimento al sistema di incentivazione per i Consulenti Finanziari, è previsto un incremento del bonus per i beneficiari aventi diritto che raggiungono, alla scadenza del Piano d'Incentivazione, una soglia di masse in Fondi, Sicav e Fondi Pensione ESG ex artt. 8 e 9 SFDR pari ad almeno il 75% delle masse totali in Fondi, Sicav e Fondi Pensione. In aggiunta, è previsto un ulteriore incremento del bonus maturato per i Manager aventi diritto che, nell'ambito dell'attività di reclutamento, inseriscano una percentuale definita di Consulenti Finanziari del genere meno rappresentato.

Il Gruppo FinecoBank si impegna a consolidare e uniformare una comune cultura di rischio a tutti i livelli dell'organizzazione. Ciò costituisce un presupposto fondamentale per garantire una redditività sostenibile nel lungo periodo. Tra i rischi che presentano potenziali risvolti ESG assumono particolare rilevanza i rischi operativi e i rischi reputazionali, che potrebbero essere determinati da rischi specifici in ambito sociale, ambientale e relativi alla relazione con i clienti.

²² L'Analisi di Materialità rappresenta il processo cardine per la definizione della strategia di sostenibilità e ha l'obiettivo di selezionare le tematiche economiche, ambientali e sociali da rendicontare. Per ulteriori dettagli, si rinvia alla Rendicontazione di Sostenibilità consolidata, redatta ai sensi della CSRD, presente all'interno della Relazione sulla gestione consolidata.

²³ Cfr. p. 4.2 Sezione I per l'illustrazione della scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

2.3.1 NEUTRALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Il Gruppo Fineco promuove i valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione come pilastri fondanti per l'organizzazione e per lo sviluppo sostenibile del business, attraverso l'adozione di misure improntate al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

Come previsto nella Global Policy Diversity, Equity & Inclusion e in coerenza con i principi sopra menzionati, Fineco si impegna a creare un ambiente di lavoro eterogeneo, diversificato e privo di discriminazioni, per favorire sempre di più l'arricchimento reciproco, le pari opportunità, il rispetto, l'ascolto, la fiducia e la collaborazione, valorizzando le competenze, i meriti e i talenti di ciascuna persona e promuovendo un linguaggio inclusivo e accessibile²⁴.

In tale ambito e con specifico riferimento alla remunerazione, il Gruppo FinecoBank si impegna affinché la Politica Retributiva sia neutrale rispetto al genere, contribuendo a perseguire pari opportunità in termini di sviluppo professionale e retributivo.

Dal punto di vista retributivo, l'obiettivo è quello di assicurare che, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Per aumentare la sensibilizzazione e l'attenzione verso l'uguaglianza di genere e la gestione della diversità all'interno dell'organizzazione a tutti i livelli oltre ad assicurare la neutralità di genere delle politiche di remunerazione, sono state adottate diverse misure, anche in applicazione delle disposizioni previste dalla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e delle Linee guida EBA:

- Dal punto di vista della governance, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, procede, nell'ambito del riesame periodico della Politica di Remunerazione, all'analisi della neutralità delle politiche rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo.

- Viene monitorato il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap)²⁵, inteso come il rapporto tra la remunerazione media del genere più rappresentato e la remunerazione media del genere meno rappresentato, distinguendo tra membri del Consiglio di Amministrazione, Personale più rilevante e restante parte della popolazione aziendale.

- Inoltre, al fine di rilevare eventuali divari retributivi di genere a parità di ruolo, come previsto anche dalle Linee guida dell'EBA e dalla Direttiva europea "Pay Transparency", viene monitorato il Gender Equity Pay Gap, che permette di effettuare una valutazione secondo il concetto di equal pay for equal work, combinando complessità organizzativa dei ruoli e professionalità omogenee²⁶.

- Al fine di rafforzare il commitment sulle tematiche di gender diversity con un focus sulla neutralità remunerativa e la rappresentatività di genere, ed in linea con gli impegni assunti nell'ambito della Certificazione della Parità di genere, il MYP ESG 2024-2026 prevede, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- 1) Incremento della percentuale del genere meno rappresentato nell'organizzazione in ruoli di responsabilità con un target minimo del 5%;
- 2) Gender Equity Pay Gap al di sotto del 5% per tutte le categorie omogenee di lavoratori²⁷.

- In considerazione di quanto sopra, i suddetti obiettivi previsti nel MYP ESG 2024-2026 sono

²⁴ Per maggiori dettagli sulle iniziative intraprese in tema di pari opportunità e lotta alla discriminazione, si rimanda alla lettura della Rendicontazione di Sostenibilità consolidata 2024, redatta ai sensi della CSRD, presente all'interno della Relazione sulla gestione consolidata.

²⁵ Come definito dalla Circ. n. 285 del 2013 (37° aggiornamento).

²⁶ A tal fine, si utilizza il Global Job Model: un sistema che descrive, standardizza e permette di calibrare tutti i ruoli.

²⁷ Per Gender Equity Pay Gap si intende il divario retributivo residuale al netto dell'applicazione di criteri di differenziazione retributiva neutri rispetto al genere.

stati inclusi nel Piano di incentivazione di lungo termine per il triennio 2024-2026²⁸.

■ Dal 2021 gli obiettivi di Gender Balance e Gender Pay Gap vengono monitorati tra i rischi operativi della Banca. Inoltre, il Gender Pay Gap e il Gender Balance vengono riportati nella Rendicontazione di Sostenibilità consolidata, redatta ai sensi della CSRD e presente all'interno della Relazione sulla gestione consolidata.

In attuazione delle disposizioni previste dalla Direttiva Pay Transparency, il Gruppo conferma l'impegno a rendere facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori, fornendo altresì le informazioni sul livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie omogenee di lavoratori.

28 Il Management è responsabilizzato con riferimento all'applicazione neutrale rispetto al genere dei sistemi retributivi: dal 2017 al 2023, infatti, il KPI "Y/Y delta on Gender Pay Gap and Gender Balance" è stato incluso all'interno delle schede di valutazione della performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché di altri Identified Staff, con riferimento al sistema di incentivazione di breve termine.



FOCUS: Global Job Model e Gender Equity Pay Gap

Il Global Job Model è il sistema che valuta e descrive tutte le posizioni all'interno dell'organizzazione e si caratterizza per due elementi distintivi:

i) un Global Job Catalogue che è costituito da 3 Job Area, ovvero dai seguenti livelli di aggregazione: Product & Business, Support e Corporate Center. A loro volta, le Job Area sono distinte in Job Family (a titolo esemplificativo la Job Area Product & Business è costituita, tra le altre, dalle job family "products" e "network").

ii) il Global Band che pesa e classifica tutti i ruoli in Bande, partendo dalla posizione di staff a quella di CEO & GM. In tale ambito si valutano, a titolo esemplificativo, il coordinamento di processi, la gestione delle risorse, la responsabilità sulla performance e sui risultati di diverse persone o aree, l'influenza su strategie operative, di business o funzionali ecc.

Ai fini del calcolo del Gender Equity Pay Gap, le categorie omogenee di lavoratori vengono individuate considerando il Global Band e le Job Family come definite dal Global Job Model. Per ciascuna categoria omogenea, viene, quindi, calcolato il rapporto tra remunerazione media delle donne e degli uomini, con riferimento alla remunerazione fissa e alla remunerazione complessiva.

In presenza di divari retributivi superiori al 5% nell'ambito delle categorie omogenee di confronto, come previsto dalla Direttiva Pay Transparency, si applicano specifiche variabili di natura oggettiva e neutra rispetto al genere che incidono in modo differenziante sulla determinazione della remunerazione, quali ad esempio, l'ambito professionale, le responsabilità, la performance, il livello inquadramentale, l'anzianità ecc. (c.d. Adjusted Pay Gap).

2.3.2 CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI

Le persone rappresentano uno dei fattori chiave del successo di Fineco, che vuole essere per loro "The Place To Be", ovvero un luogo di lavoro in cui ciascuno può esprimere al meglio il proprio potenziale e le proprie aspirazioni, contribuendo al successo e alla sostenibilità del business.

Per tale motivo, Fineco si impegna a garantire il benessere e la soddisfazione dei dipendenti, creando un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile, in cui è assicurato un adeguato bilanciamento tra vita privata e professionale.

I dipendenti, infatti, possono usufruire di un articolato sistema di Welfare, in continua evoluzione e arricchimento.

In particolare, con riferimento alle iniziative di work-life balance, è possibile usufruire di modelli di lavoro flessibili (es. part-time, flessibilità in ingresso, possibilità di riduzione della pausa pranzo etc.), oltre che svolgere l'attività lavorativa in smart working mantenendo il riconoscimento del buono pasto.

A conferma dell'impegno per la promozione della salute dei dipendenti, vengono offerti i Piani assicurativi sanitari, con particolari garanzie dedicate alla maternità, un servizio di telemedicina e la possibilità di inserire in copertura anche il convivente more uxorio e/o i figli dell'altro coniuge o convivente, e le Polizze Employee Benefits (vita, invalidità, kasko e infortuni). Inoltre, è possibile aderire al fondo di previdenza complementare negoziale oltre che accedere a condizioni speciali per i prodotti bancari e ad altri servizi di FinecoBank.

Diverse sono le iniziative dedicate alle famiglie, quali a titolo esemplificativo, percorsi formativi a supporto della genitorialità, i permessi aggiuntivi per l'allattamento, per l'inserimento dei figli all'asilo o scuola materna, per eventi chiave della vita (es. laurea figli, acquisto prima casa ecc.), per l'assistenza a familiari disabili e i contributi per i

figli e i familiari disabili. Inoltre, viene riconosciuta una indennità integrativa a carico azienda durante il periodo di congedo parentale.

FinecoBank, inoltre, è attenta al benessere psico-fisico dei propri dipendenti: a tal fine, oltre al servizio di assistenza psicologica e la creazione presso le sedi aziendali di nuovi spazi dedicati alla socialità, al wellbeing e allo stile di vita sano, sono disponibili corsi di fitness nell'Area Wellness di Milano, acquistabili anche tramite conto Welfare, e pillole formative dedicate alla nutrizione.

In aggiunta, Fineco si impegna a sostenere il potere di acquisto dei dipendenti attraverso specifiche iniziative. A titolo esemplificativo, nel 2025 è stato riconosciuto a tutti i dipendenti di FinecoBank²⁹, in aggiunta al Premio di Produttività di circa 2.500 Euro netti³⁰ un contributo Welfare straordinario fino ad un massimo di 750 Euro netti³¹.

Le iniziative di Welfare sopra richiamate, secondo un approccio di total reward, influiscono positivamente sull'engagement e sulla retention dei dipendenti, contribuendo a produrre benefici collettivi per tutti gli stakeholder.

Per maggiori informazioni sui benefit si rinvia al paragrafo 3.2.3. I dettagli delle iniziative di Welfare intraprese nel 2025 sono contenuti nella Rendicontazione di Sostenibilità 2025 consolidata.

2.4 ADERENZA AI REQUISITI NORMATIVI E COMPLIANCE DRIVERS

Uno dei principi cardine della Politica Retributiva è la piena aderenza alle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di codici etici o di condotta, con l'obiettivo di promuovere

²⁹ Sono esclusi i dirigenti dal perimetro dei beneficiari del Premio di Produttività.

³⁰ Importo riconosciuto in caso di scelta di accredito del premio a conto Welfare.

³¹ Ibidem.

l'adozione di comportamenti ad essi conformi, nonché prevenire o gestire potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno della Banca o verso i clienti.

A dimostrazione dell'importanza che per il Gruppo FinecoBank riveste la piena aderenza alle norme interne ed esterne, si continua a prevedere nella scorecard del Personale dipendente Identified Staff uno specifico obiettivo inerente all'integrità della condotta e alla diffusione della compliance e risk culture all'interno dell'organizzazione ("Tone from the top"), quale driver di creazione di valore sostenibile.

Nell'ambito del principio di aderenza alle disposizioni normative sono stati definiti specifici requisiti "Compliance drivers" a supporto della definizione della retribuzione e dei sistemi incentivanti per i Dipendenti e per i Consulenti Finanziari.

In allineamento al quadro normativo di riferimento³² è previsto un processo di aggiornamento dei compliance drivers in funzione delle evoluzioni normative, con il coinvolgimento dalla Funzione Compliance.

Compliance Drivers

Performance management: Obiettivi e Valutazione

- Mantenere una proporzione adeguata tra obiettivi economici e non economici, in funzione del ruolo (in generale, almeno un obiettivo deve essere di natura non economica);
- accompagnare le misurazioni qualitative con un'indicazione ex-ante dei parametri oggettivi da considerare nella valutazione, con la descrizione della performance attesa e l'indicazione della persona incaricata della valutazione;
- collegare gli obiettivi quantitativi non economici a un'area per cui il Dipendente percepisca un

collegamento diretto tra la sua performance e l'andamento degli indicatori di misurazione della stessa;

- tra gli obiettivi non economici (quantitativi e qualitativi), includere, laddove siano rilevanti, obiettivi collegati ai rischi e alla compliance (es. rischi operativi, rischi climatici e ambientali, applicazione dei principi MiFID, rispetto degli obblighi in materia di trasparenza bancaria, qualità del venduto, rispetto del cliente, rispetto degli obblighi di cui alla normativa antiriciclaggio);
- stabilire e comunicare ex-ante parametri chiari e predefiniti per la valutazione della performance individuale e per la determinazione dell'importo della remunerazione, la ponderazione attribuita a ciascun criterio, le conseguenze del mancato rispetto di tali aspetti, nonché le fasi e la tempistica del processo di valutazione; in particolare, le ponderazioni attribuite ai criteri utilizzati per stabilire la retribuzione non dovrebbero essere tali da rendere insignificanti alcuni dei criteri stessi, in particolare quelli qualitativi, o tali da conferire un'importanza eccessiva ad altri criteri, in particolare a quelli commerciali quantitativi;
- assicurare la coerenza degli obiettivi dell'iniziativa incentivante con quelli fissati in sede di definizione di budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva;
- evitare incentivi con un orizzonte temporale eccessivamente breve;
- garantire, con specifico riferimento al Personale più rilevante, un adeguato bilanciamento di obiettivi di performance collegati alla gestione del rischio in funzione della specificità del ruolo, al fine di promuovere comportamenti in linea con la prudente gestione del rischio;
- prevedere, in particolare per il management, obiettivi performance che garantiscano - attraverso indicatori di misurazione (KPI) - un collegamento tra gli incentivi e la responsabilità per le misure di rimedio a finding formulati dalle

32 Rif. Circolare 285/2013, Sezione III, par. 2.2.2; EBA/GL/2021/04, par. 44.

funzioni di controllo o da Autorità Esterne³³;

- evitare per le Funzioni Aziendali di Controllo (Risk Management, Compliance, Antiriciclaggio, Internal Audit), Risorse Umane e Dirigente Preposto obiettivi collegati a risultati economici. Gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni devono riflettere principalmente la performance delle stesse, nonché essere indipendenti dai risultati delle aree controllate, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse;
- adottare l'approccio definito per le Funzioni Aziendali di Controllo anche laddove possano verificarsi possibili conflitti di interesse relativi all'attività svolta. In particolare, tale casistica può verificarsi per eventuali funzioni che svolgono attività di controllo in ottemperanza a normative interne o esterne, come per alcune strutture che si occupano di attività contabili e fiscali;
- evitare meccanismi di incentivazione del Personale dipendente connessi al conseguimento di obiettivi di riduzione del carico fiscale o che in generale inducano il personale a scelte fiscali non etiche o in conflitto con leggi e regolamenti³⁴.
- laddove vengano utilizzati sistemi di valutazione della performance individuale in tutto o in parte incentrati sulla facoltà decisionale del manager, i parametri entro cui esercitare tale facoltà devono essere predeterminati e chiari all'inizio del periodo di valutazione. Detti parametri devono inoltre rispecchiare tutti i requisiti normativi tempo per tempo applicabili (anche in linea con i principi di cui alle disposizioni richiamate nei precedenti punti). Gli esiti delle valutazioni devono essere formalizzati ai fini dell'adeguato monitoraggio e/o opponibilità degli stessi;
- l'intero processo di valutazione, che deve essere scritto e documentato, al fine di rispettare il

principio di trasparenza, è disegnato in modo tale da supportare anche la prudente e sana gestione del rischio;

- introdurre nei sistemi di remunerazione meccanismi di penalizzazione, basati sulla valutazione di indicatori di conformità e qualità dei comportamenti/operatività dei Consulenti Finanziari, che può portare, in funzione della gravità, ad interventi di riduzione dell'importo dei premi maturati in base ai piani di incentivazione della rete con l'obiettivo di promuovere ed incentivare il rispetto scrupoloso della normativa e dei processi aziendali.

Definizione dei sistemi incentivanti e tutela del migliore interesse dei clienti

- Tenere conto, nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione, delle decisioni prese dagli organi decisionali della Banca con riguardo alla gamma di prodotti e servizi offerti e, in particolare, in relazione al mercato di riferimento degli stessi, la cui individuazione è basata sulla compatibilità tra le esigenze rilevate della clientela e la capacità dei prodotti e servizi di soddisfarle³⁵;
- definire incentivi volti ad incoraggiare una condotta professionale responsabile, la prudente gestione dei rischi, il trattamento equo dei clienti e ad evitare conflitti di interesse nelle relazioni con questi ultimi. Ciò vale anche per la remunerazione e per i criteri quantitativi e qualitativi utilizzati per valutare le prestazioni dei membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'impresa, affinché non si creino conflitti di interesse o incentivi che possano indurre questi ultimi o i soggetti rilevanti dell'impresa a favorire i propri interessi o quelli dell'impresa a potenziale discapito degli interessi dei clienti;
- promuovere un approccio orientato al migliore interesse del cliente che ponga al

³³ Vedasi paragrafo 2.3 e 5.2 della ECB Draft Guide on governance and risk culture.

³⁴ Vedasi Decreto del 29 aprile 2024 del Ministero dell'Economia e delle Finanze riportante il "Codice di condotta per i contribuenti aderenti al regime di adempimento collaborativo".

³⁵ Cf. Orientamenti ESMA sugli obblighi di governance dei prodotti ai sensi della MiFID II.

centro le esigenze, la tutela, la fidelizzazione e la soddisfazione del cliente e che non costituisca un incentivo a vendere prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;

- tenere conto, anche nei sistemi di remunerazione delle reti esterne (Consulenti Finanziari), dei criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, del contenimento dei rischi legali e reputazionali, della tutela e fidelizzazione della clientela, del rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili;
- costruire incentivi che siano adatti a evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela, tenendo presente la diligenza, la trasparenza e la correttezza nelle relazioni con la clientela stessa e la promozione di appropriate condotte commerciali, finalizzate a realizzare il miglior interesse del cliente;
- promuovere, per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, una prudente gestione del rischio e tenere conto, per il personale preposto alla trattazione dei reclami, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela;
- definire per il personale addetto alla prestazione di servizi e attività di investimento, incentivi che non siano basati solamente su parametri finanziari, ma che tengano conto, in modo appropriato, degli aspetti qualitativi della performance; ciò anche al fine di evitare potenziali conflitti di interesse insiti nella relazione con la clientela³⁶;
- evitare incentivi relativi a un singolo prodotto/strumento finanziario o specifiche categorie di strumenti finanziari come anche singoli prodotti bancari;
- assicurare indipendenza tra le funzioni di front office e back office al fine di garantire l'efficacia

dei controlli incrociati ed evitare conflitti di interesse, nonché assicurare adeguati livelli di indipendenza per le funzioni che svolgono attività di controllo;

- per i ruoli della rete commerciale, gli indicatori di misurazione della performance devono essere definiti includendo drivers sulla qualità, rischiosità e sostenibilità dei prodotti venduti, in linea con il profilo di rischio del cliente. Particolare attenzione deve essere prestata alla definizione di indicatori non economici per i ruoli che hanno contatti con la clientela per la vendita di prodotti coperti dalla Direttiva MiFID; per tali ruoli gli incentivi devono essere definiti in modo da evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela;
- nel rispetto delle previsioni normative applicabili³⁷, mantenere un adeguato bilanciamento tra retribuzione fissa e variabile, con riferimento anche al ruolo e alla natura del business. La quota fissa viene mantenuta sufficientemente elevata, così da consentire alla parte variabile di ridursi, e in alcuni casi limite di azzerarsi;
- prevedere in caso di offerta contestuale, accanto a un contratto di finanziamento, altri contratti, anche attraverso soggetti terzi, al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche. Qualora il contratto offerto congiuntamente al finanziamento sia facoltativo, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti;
- adottare e applicare politiche e prassi di remunerazione che tengano conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione al lancio o all'offerta dei prodotti.

³⁶ Si citano ad esempio: gli Orientamenti ESMA in merito a Politiche e prassi retributive – MiFID e le specifiche disposizioni della Direttiva MiFID II per la parte relativa alla remunerazione/incentivazione dei relevant subjects.

³⁷ Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV Capitolo 2 Sezione III.

A questo fine, si assicura che:

a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre, tra gli altri, i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;

b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti.

Si adottano opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio, prevedendo che le misure organizzative adottate per il lancio di nuovi prodotti o servizi tengano adeguatamente conto delle politiche e pratiche retributive e dei rischi che tali prodotti o servizi possono comportare. In particolare, prima di lanciare un nuovo prodotto, occorre valutare se le caratteristiche retributive legate alla distribuzione di tale prodotto sono conformi alle politiche e alle prassi retributive dell'impresa e quindi non presentano rischi di condotta e di conflitto di interessi.

c) la componente variabile della remunerazione (ove prevista):

i. sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi chiaramente predeterminati e comunicati e tali da non rendere insignificanti alcuni criteri, soprattutto quelli qualitativi;

ii. non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (es. perché particolarmente vantaggiosi per l'intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito), quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;

iii. sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;

iv. sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una

violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del Testo Unico Bancario (TUB)³⁸, delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.

v. i criteri utilizzati per valutare gli aumenti di stipendio e le promozioni siano conformi ai requisiti retributivi della MiFID II. Ad esempio, i sistemi di gestione della progressione di carriera non dovrebbero essere utilizzati per reintrodurre criteri commerciali quantitativi da cui può dipendere l'avanzamento di carriera dei soggetti rilevanti e che hanno un impatto sulla loro retribuzione (fissa e/o variabile), se ciò può creare conflitti di interesse che potrebbero incoraggiare i soggetti rilevanti ad agire contro l'interesse dei clienti.

Conformità

■ Tenere conto, ai fini dell'erogazione dell'incentivo, anche di eventuali procedimenti sanzionatori, avviati o in corso di svolgimento, o sanzioni disciplinari e/o sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza comminate alla risorsa e di eventuali perdite operative o impatti negativi sul profilo di rischio della Banca. Per gli addetti alle reti interne ed esterne, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, si richiamano in particolare le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio;

■ prevedere clausole di azzeramento dell'incentivo in caso di comportamenti non conformi alla normativa o azioni disciplinari;

■ indicare chiaramente nelle comunicazioni e nella reportistica di tutti i sistemi incentivanti che la valutazione finale della performance del Dipendente tiene conto, secondo la normativa locale, anche di criteri qualitativi quali:

a) la conformità alle regole esterne (es. leggi/regolamenti) e interne (es. politiche,

³⁸ D.lgs. 1 settembre 1993, n. 385.

procedure, regole) e il rispetto dei valori chiave dell'organizzazione;

b) il completamento della formazione obbligatoria;

c) l'esistenza di procedure disciplinari attivate o in corso di svolgimento e/o sanzioni disciplinari applicate.

Con riferimento ai Consulenti Finanziari (PFA), particolare attenzione viene posta a tutte le iniziative commerciali che coinvolgono la rete.

Tali iniziative possono essere organizzate, a seguito della valutazione e autorizzazione preventiva da parte degli organi competenti della Banca e rappresentano le azioni di indirizzo commerciale finalizzate a guidare la rete

distributiva verso i target commerciali di periodo (anche intermedio) e con impatto diretto su budget e correlati sistemi di incentivazione.

Le iniziative possono avere anche la funzione di accelerare il raggiungimento di determinati obiettivi del Sistema Incentivante.

Anche per la rete dei Consulenti Finanziari (PFA) devono essere considerati i requisiti di compliance ("compliance drivers"), sopra indicati, ove applicabili.



FOCUS: Funzioni Aziendali di Controllo

Ad ulteriore presidio del principio di conformità alla normativa interna ed esterna, sono previste specifiche disposizioni applicabili alle funzioni e agli organi che si occupano dell'effettuazione dei controlli:

- 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.
- 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 riferimento³⁹, e che i sistemi di incentivazione siano 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 e assicurare competitività in termini di remunerazione complessiva, 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 title⁴⁰. Le Role-Based Allowance (RBA) sono considerate una componente fissa della remunerazione, in linea con le previsioni regolamentari e le prassi di mercato.

³⁹ Rif. in particolare Circolare della Banca d'Italia n 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III.

⁴⁰ Secondo il Global Job Model, un sistema avanzato che descrive, standardizza e permette di calibrare tutti i ruoli. Il sistema di "Banding" (Global Banding Structure) è uno degli elementi costitutivi del Global Job Model. Le RBA vengono assegnate individualmente al Dipendente Identified Staff alla data di nomina nel ruolo di Responsabile di funzione aziendale di controllo con global band title uguale o superiore a Senior Vice President. L'ammontare è predeterminato (sulla base del banding e non su base individuale); tale ammontare (lordo annuale) è pari a 20.000 Euro per SVP, 40.000 Euro per EVP e 60.000 Euro per SEVP.

- Dal punto di vista della governance, il Comitato Remunerazione vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole in materia di remunerazione di tutti gli Identified Staff appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo. 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.
- Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo a partire dal 2023, l'obiettivo Tone from the top è stato rafforzato prevedendo un peso dello stesso pari al 20% della scheda obiettivi complessiva in considerazione della specificità del ruolo. In tale ambito, è considerato anche il contributo alla diffusione di comportamenti e iniziative di sostenibilità.

2.5 PAY FOR SUSTAINABLE PERFORMANCE

Gli obiettivi vengono assegnati in coerenza con le direttrici strategiche, in linea con la declinazione per il 2026 degli obiettivi del Piano Pluriennale 2024-2026 del Gruppo. La performance è, inoltre, valutata in termini di profittabilità ponderata per il rischio, tenuto conto di un complesso di presidi che operano ex ante ed ex post.

I piani di incentivazione non devono in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework – “RAF”).

Nell'ambito del principio di Pay for Sustainable Performance, si considerano i criteri di seguito riportati per la definizione degli obiettivi di performance, per la valutazione della stessa e per il pagamento della remunerazione variabile.

2.5.1 DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

- Considerare il cliente e la soddisfazione delle sue esigenze come priorità centrale nei sistemi incentivanti;
- Disegnare sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine che bilancino il raggiungimento di fattori strategici interni con misure esterne di creazione di valore per il mercato;
- Considerare la performance sulla base dei risultati annuali e del loro impatto nel tempo;
- Valutare la performance individuale basandosi non solamente su criteri finanziari⁴¹, ma anche parametrandola su criteri non finanziari che tengano conto delle specificità dei ruoli;
- Mantenere un adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e obiettivi non economici, considerando anche obiettivi di performance quali ad esempio la gestione del rischio, conformità alle norme interne ed esterne, l'aderenza ai valori del Gruppo, i livelli di soddisfazione e/o fidelizzazione della clientela o altri comportamenti;

⁴¹ Come previsto dall'art 94, comma 1 a) Dir. n. 2013/36/UE. I criteri finanziari includono indicatori di performance riportati nel Bilancio di Esercizio, specificamente riferiti o legati a Conto Economico, Stato Patrimoniale e relative componenti o indicatori derivati.

- Valutare le iniziative atte a migliorare la performance sostenibile del Gruppo.

2.5.2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Basare la valutazione della performance del Gruppo sulla profittabilità, sulla solidità finanziaria, e su altre leve di business sostenibile con particolare riferimento al rischio, al costo del capitale, all'efficienza e alla correttezza nelle relazioni con la clientela;
- Definire sistemi incentivanti flessibili al fine di collegare i livelli di pagamento ai risultati individuali, alla performance complessiva della Banca e del Gruppo FinecoBank, adottando un approccio meritocratico e selettivo, compresa, se del caso, la possibilità di non pagare alcuna remunerazione variabile;
- Adottare e mantenere misure che consentano di identificare efficacemente i casi in cui non si agisca nel miglior interesse del cliente e di adottare misure correttive, nonché assicurare che le valutazioni delle prestazioni collegate agli incentivi siano, per quanto possibile, disponibili per controlli e verifiche indipendenti;
- Valutare ogni sistema, programma e piano di incentivazione evitando il rischio che possa compromettere la reputazione aziendale.

2.5.3 PAGAMENTO DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE

- Differire, ove previsto dalle disposizioni normative, il pagamento dell'incentivo collegato alla performance in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, condizionando il riconoscimento dell'eventuale importo differito all'effettiva performance sostenibile dimostrata e mantenuta per il periodo di riferimento, in modo che la remunerazione variabile tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo FinecoBank.

- Sottoporre la componente variabile a meccanismi di correzione ex post (malus e clawback) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità nonché a tener conto dei comportamenti individuali in linea con la normativa di riferimento⁴²;
- Attivare clausole di claw-back e/o di azzeramento delle quote differite nel caso in cui la corresponsione della remunerazione variabile sia stata effettuata sulla base di presupposti, poi verificatisi erronei⁴³;
- Attivare meccanismi di malus e claw-back, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile, al verificarsi di comportamenti individuali in violazione della normativa esterna o di codici interni (cfr. infra "Focus Violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-back");
- Richiedere al Personale più rilevante di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Tale obbligo è declinato anche nei regolamenti di dettaglio dei Sistemi incentivanti. Al fine di assicurare il rispetto di questa previsione, le Funzioni Aziendali di Controllo e la funzione Risorse Umane stabiliscono una procedura di verifica sui conti interni di custodia o amministrazione per il Personale più rilevante e richiedono di comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di eventuali operazioni e investimenti finanziari effettuati.

⁴² Cfr. Circ. n. 285 del 2013 Banca d'Italia e Linee guida EBA in applicazione dell'art. 94, paragrafo 1, della Direttiva 2013/36/UE.

⁴³ Disposizione prevista nel Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana con particolare riferimento all'Amministratore Delegato e altri Dirigenti con Responsabilità Strategica. Le clausole di malus e clawback sono disciplinate nei regolamenti dei singoli piani di incentivazione.



FOCUS: Violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-Back

Possono essere attivati meccanismi di malus e claw-back, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile.

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. Nel caso in cui la remunerazione variabile impattata non fosse sufficientemente ampia per assicurare un adeguato meccanismo di malus, la riduzione potrà essere applicata anche ad altre componenti della remunerazione variabile.

I meccanismi di claw-back (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.

I meccanismi di claw-back possono essere attivati per un periodo fino ad almeno 5 anni successivi al momento in cui ciascuna quota (differita o upfront) è divenuta disponibile (ossia in seguito alla decorrenza dei periodi di performance, differimento e/o indisponibilità applicabili a tale quota), anche a valle della risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica e tengono comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia e dei limiti temporali previsti dalla normativa e dalle prassi localmente applicabili.

I meccanismi di malus e claw-back possono essere attivati in caso di accertamento di comportamenti adottati nel periodo di riferimento, che decorre dall'inizio del periodo di performance al momento in cui la quota diviene disponibile (ossia in seguito alla decorrenza dei periodi di performance, differimento e/o indisponibilità applicabili a tale quota), in cui il lavoratore⁴⁴:

- 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; a titolo esemplificativo, rilevano eventuali carenze o violazioni delle disposizioni normative in tema di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela ai sensi, tra l'altro, della normativa MIFID II, nonché quelle in materia di antiriciclaggio;
- 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;

⁴⁴ Dipendenti e collaboratori, compresi i Consulenti Finanziari.

- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno reputazionale per la Banca o per il Gruppo FinecoBank, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori o procedure sanzionatorie, in corso di avvio o avviate e comunque non ancora definite, da parte delle Autorità;
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti, tra l'altro, 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 e 53 del TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Nell'anno 2018 è stato istituito il Comitato Violazioni per non conformità⁴⁵, composto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dal Responsabile della Funzione Risorse Umane, dal Responsabile della Funzione Antiriciclaggio e Anticorruzione, dal Responsabile della Funzione Compliance e dal Responsabile della Funzione Internal Audit⁴⁶. Con riferimento agli Identified Staff di FinecoBank, il Comitato ha la funzione di valutare potenziali impatti sulla remunerazione variabile a seguito dell'accertamento di eventuali comportamenti anomali o violazioni per non conformità accertate, eventualmente comportanti sanzioni, o procedure sanzionatorie o irrogazione di sanzioni, in corso di avvio o avviate e comunque non ancora definite a carico dei soggetti interessati o della Banca, a seguito di segnalazione da parte di strutture della Banca o dell'Internal Audit ovvero delle Autorità di Vigilanza.

In particolare, i meccanismi di correzione ex post possono essere applicati ai soggetti che sono direttamente responsabili di una violazione di non conformità, valutando, inoltre, l'opportunità di applicarli anche ai soggetti rilevanti le cui responsabilità comprendono le aree in cui gli eventi rilevanti si sono verificati⁴⁷.

Sulla base delle analisi svolte ed in relazione alla gravità della violazione, nel suo ruolo di organo consultivo, il Comitato propone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, previo esame del Comitato Remunerazione, sulla base della governance stabilita, le conseguenti misure da adottare con riferimento alla remunerazione variabile degli Identified Staff (riduzione/cancellazione – malus, ovvero restituzione – claw-back).

⁴⁵ Per i Consulenti Finanziari Identified Staff le funzioni del Comitato Violazioni per non conformità sono assolve dall'apposito Comitato Disciplinare.

⁴⁶ Il Responsabile della Funzione Internal Audit è membro permanente del Comitato senza diritto di voto.

⁴⁷ Guidelines ESMA on certain aspects of the MiFID II remuneration requirements.

2.5.4 REQUISITI MINIMI DI POSSESSO AZIONARIO

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 del management a quelli degli azionisti. Come parte integrante dell'approccio alla retribuzione complessiva, vengono offerti incentivi basati su strumenti finanziari che forniscono opportunità per il possesso azionario, nel pieno rispetto della normativa tempo per tempo in vigore.

In particolare, i requisiti di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono pari a 300% della remunerazione annua lorda e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche pari a 200% della remunerazione annua lorda, come indicato nella tabella seguente.

Popolazione	Possesso azionario Multiplo RAL	Possesso azionario % su RAL
<i>Amministratore Delegato e Direttore Generale</i>	3 x	300%
<i>Altri Dirigenti con Responsabilità strategiche</i>	2 x	200%

I livelli descritti in tabella 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.

I dirigenti coinvolti devono, inoltre, evitare di attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti (c.d. "hedging").

Qualsiasi violazione dei requisiti sul possesso azionario, nonché qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste da regolamenti, norme e procedure tempo per tempo in vigore.

2.5.5 DEROGHE IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del D.lgs. n. 58/1998 (TUF), come modificato dal D.lgs. n. 49/2019, in presenza di circostanze eccezionali FinecoBank può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari.

Per circostanze eccezionali si intendono esclusivamente quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. A titolo esemplificativo e non esaustivo, per circostanze eccezionali si intendono circostanze straordinarie e imprevedibili come il caso di risoluzione, post-risoluzione, cambi di controllo, impatti negativi sulle azioni derivanti da scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni ecc.

Il processo è di seguito sintetizzato.

Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazione e sentito il Comitato Rischi e Parti Correlate, coerentemente, laddove applicabile, con la Global Policy per la gestione delle operazioni con soggetti in potenziale conflitto di interesse del Gruppo FinecoBank, limitatamente ad alcuni elementi di Politica Retributiva riportati al paragrafo 3.2 e 3.3 della Sezione I del presente documento, nello specifico il sistema di remunerazione variabile di breve e di lungo termine, può derogare temporaneamente la Politica di Remunerazione nelle circostanze sopra individuate.

Le informazioni concernenti l'applicazione di eventuali deroghe (in particolare, gli elementi a cui si è derogato, la descrizione delle circostanze eccezionali che hanno reso necessaria la deroga, il processo seguito per l'applicazione della deroga stessa e le remunerazioni corrisposte in virtù di tale deroga) saranno descritte nella Relazione sui Compensi Corrisposti, sottoposta al voto dell'Assemblea degli azionisti dell'anno successivo all'applicazione della deroga.

1
INTRODUZIONE

2
PRINCIPI

3
STRUTTURA RETRIBUTIVA

4
SISTEMI RETRIBUTIVI 2026

5
PIANO LTI 2024-2026

3

STRUTTURA
RETRIBUTIVA3.1 RAPPORTO TRA
REMUNERAZIONE VARIABILE E
REMUNERAZIONE FISSA

I livelli retributivi e il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione complessiva per gli Identified Staff sono gestiti e monitorati sulla base della normativa di riferimento e in linea con la performance di Gruppo nel corso del tempo.

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili⁴⁸, non viene modificato – per l'Amministratore Delegato e il Personale dipendente appartenente alle funzioni di business – l'adozione di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della

remunerazione pari a 2:1⁴⁹.

Per la restante parte del Personale dipendente viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1⁵⁰, fatta eccezione per il Personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit e Antiriciclaggio), per cui la remunerazione variabile non può superare 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.

Ai Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applica 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.

48 Cfr. Circolare Banca d'Italia n. 285 del 2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III. In linea con le previsioni regolamentari (cfr. Circ. 285/213 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 8.1, la Politica di Remunerazione di Fineco Asset Management DAC (FAM) è allineata alla disciplina di settore. In particolare, per il personale di FAM che svolge attività esclusivamente per la stessa la normativa di settore non è previsto un limite massimo predefinito alla remunerazione variabile.

49 Limite massimo approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Fineco del 5 giugno 2014. Non essendo cambiati i presupposti della richiesta approvata nel 2014, non si procede ad una ulteriore approvazione del suddetto rapporto massimo.

50 La componente variabile, se presente, è contenuta per tutto il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo e della funzione risorse umane.

Rapporto massimo Remunerazione Variabile/Fissa

Dipendenti	Funzioni di business	2:1
	Identified Staff Funzioni Aziendali di Controllo	1:3
	Altri Dipendenti	1:1
	Resp. Risorse Umane e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Fix > Var rispetto alla remunerazione complessiva
PFA Identified Staff	2:1	

Con riferimento al Signor Alessandro Foti, si applica il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa pari al 2:1.

Ai fini dell'applicazione di tale rapporto, si consideri che, con decorrenza 1 gennaio 2026, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, ha definito per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale una remunerazione fissa pari a € 1.250.000⁵¹.

Pertanto, per il 2026 la remunerazione variabile massima del Signor Alessandro Foti è composta da:

- remunerazione variabile di breve termine connessa alla performance 2026 fino ad un massimo di € 1.500.000;

- remunerazione variabile di lungo termine in cui si computa il pro-quota del Piano LTI 2024-2026 pari a € 1.000.000.

Nel dettaglio, in ottica di Pay for Sustainable Performance, considerando la crescita organica e dimensionale del Gruppo e le conseguenti maggiori responsabilità in capo all'organo esecutivo, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno rivedere il pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, rimasto invariato dal 2020. Infatti, il confronto con il 2020 evidenzia un significativo miglioramento degli indicatori di performance aziendale, ivi inclusi quelli relativi alla redditività, alla crescita, all'efficienza dei costi e alla creazione di valore per gli azionisti.

⁵¹ Rispetto alla remunerazione fissa di € 1.000.000 percepita nel 2025 e rimasta invariata dal 2020.

Categoria	KPI	2025	2020	2025 vs 2020
Value creation	ROE	25,2%	21,1%	19%
	TOTAL NET SALES	13.441	9.283	45%
	UTILE NETTO	647,0	323,6	100%
	RICAVI TOTALI	1.316,5	774,4	70%
	ROAC	71,96%	63,27%	14%
Performance	TSR ⁵²	37,8%	21,8%	74%
Efficiency	COST/INCOME RATIO	27,06%	34,81%	-22%

⁵² Calcolato come (prezzo azione a fine periodo - prezzo azione a inizio periodo + dividendi nel periodo) / prezzo azione ad inizio periodo.

In aggiunta e conseguentemente a quanto sopra, è stato valutato il progressivo aumento delle complessità legate alla sorveglianza della Banca Centrale Europea a seguito della classificazione del Gruppo quale soggetto significativo (Significant Institution) ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 4, del Regolamento (UE) n. 1024/2013 a decorrere dal 1 gennaio 2022.

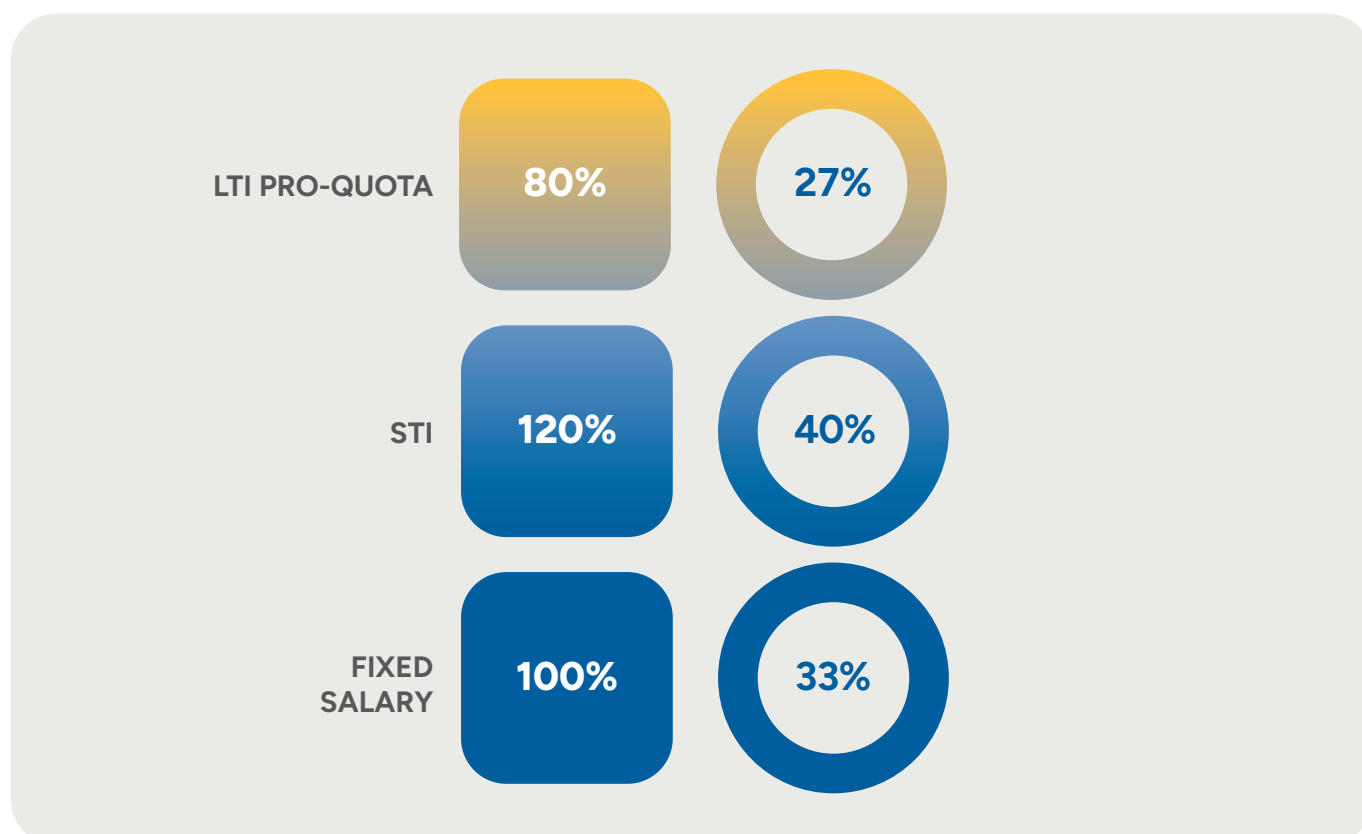
Infine, in linea con il principio sancito dalla Politica Retributiva del monitoraggio continuo delle tendenze e prassi di mercato per motivare e trattenere le risorse chiave dell'organizzazione, il Comitato Remunerazione, con il supporto di una primaria società di consulenza, ha condotto una verifica del livello di competitività delle componenti della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

In particolare, l'analisi di benchmark ha evidenziato un posizionamento inferiore rispetto alla mediana

di mercato del Peer Group di riferimento (cf. paragrafo 2.2) sia per la remunerazione fissa (-30%) che per quella variabile massima (-30%).

Ad esito della revisione retributiva con un conseguente parziale riallineamento delle componenti fisse e di quelle variabili massime rispetto alla mediana di mercato (-15%), il pay mix dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è così composto:

- remunerazione fissa pari al 33%;
- remunerazione variabile di breve termine legata alla performance annuale, fino ad un massimo del 40%;
- remunerazione variabile di lungo termine, in cui viene computato il pro-quota annuale del Piano di incentivazione di lungo termine, fino ad un massimo del 27%.



Tale revisione retributiva si colloca all'interno di un più ampio percorso di valorizzazione economica a favore di tutto il Personale dipendente, che ha comportato un incremento della remunerazione media della restante popolazione aziendale nel periodo 2020-2025 pari a circa il 16%.

Parallelamente alla revisione retributiva per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, si è ritenuto opportuno rafforzare ulteriormente il principio di Pay for Sustainable Performance, attraverso la disclosure ex-ante, nella scheda di performance 2026 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, delle soglie di valutazione del raggiungimento di ciascun KPI economico/finanziario rispetto al target di riferimento (cf. paragrafo 4.2 Sezione I).

3.2 PERSONALE DIPENDENTE⁵³

Le società del Gruppo Fineco si impegnano, nell'ambito della Politica Retributiva, a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, a prescindere dal genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa e a qualsiasi altra caratteristica o condizione personale, sociale o professionale.

L'approccio alla retribuzione complessiva prevede un adeguato bilanciamento tra componenti fisse e variabili, monetarie e non monetarie, ciascuna ideata per incidere in maniera specifica sulla motivazione e sulla fidelizzazione dei dipendenti.

In linea con la normativa applicabile, si evitano elementi di incentivazione variabili tali da indurre il personale a comportamenti non allineati alla performance sostenibile e al profilo di rischio di Gruppo.

Come obiettivo della Politica Retributiva, la componente fissa della remunerazione per il Personale più rilevante ha come riferimento la mediana di mercato, fatte salve le esigenze di aumentare la competitività del pacchetto retributivo per attrarre e trattenere risorse strategiche, con un posizionamento individuale definito tenendo in considerazione la performance specifica, il potenziale e la strategia di gestione del personale.

Relativamente al Personale più rilevante, nell'ambito della governance definita secondo le disposizioni normative e regolamentari, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, stabilisce la struttura retributiva delle posizioni di vertice, definendone la composizione in termini di elementi fissi e variabili, coerentemente con le tendenze di mercato e le analisi interne effettuate.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione approva annualmente i criteri e le caratteristiche dei piani di incentivazione per gli Identified Staff, assicurando un adeguato equilibrio delle componenti variabili della retribuzione all'interno della struttura retributiva complessiva.

⁵³ Incluso il Signor Alessandro Foti.



COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

FINALITÀ

CARATTERISTICHE

3.2.1. RETRIBUZIONE FISSA

La remunerazione fissa è la parte della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali, quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.

La retribuzione fissa è definita in considerazione dello specifico business di riferimento, delle competenze e delle capacità di ciascuno.

Il peso della componente fissa sulla remunerazione complessiva è sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, in modo da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, e da permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.

La composizione del pacchetto retributivo tra elementi fissi e variabili è definita in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti.

Con particolare riferimento al Personale più rilevante del Gruppo, il Comitato Remunerazione ai fini della formulazione delle proposte e dei pareri di competenza al Consiglio di Amministrazione definisce:

- i criteri per effettuare analisi di benchmark di mercato per ciascuna posizione in termini di livelli retributivi e composizione della retribuzione, compresa la definizione di uno specifico peer group;
- il posizionamento retributivo, in linea con i livelli competitivi del mercato di riferimento al fine di effettuare revisioni retributive individuali.



3.2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE

Include ogni pagamento che dipende dalla performance e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (esclusi il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso), e più in generale ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e performance nel breve, medio e lungo termine, ponderata per i rischi.

- Un'adeguata flessibilità nel riconoscimento dei bonus legati alla performance è indice di una gestione responsabile e sostenibile della componente variabile.
- Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di performance collegati al piano pluriennale, a obiettivi di business e/o legati ai ruoli dei singoli e parametri di sostenibilità.
- Un incentivo legato alla performance, adeguatamente bilanciato, costituisce una leva chiave per la motivazione e l'allineamento con gli obiettivi aziendali per tutte le categorie di dipendenti.
- Le caratteristiche dei sistemi, compresi i meccanismi di pagamento e la misurazione della performance, si attengono ai principi della presente Politica evitando una eccessiva focalizzazione sul breve termine e privilegiando parametri volti a garantire una performance sostenibile nel medio e lungo termine.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
Sistemi Incentivanti legati alla performance annuale (Short Term Incentives, o STI)	<i>Vengono definiti per attrarre, motivare e fidelizzare le risorse strategiche in pieno allineamento con le normative nazionali e internazionali e con le migliori prassi di mercato.</i>	■ In linea con il bonus pool, il pagamento degli incentivi si basa sulla misurazione complessiva della performance di Gruppo e individuale, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti e dell'allineamento ai valori d'integrità del Gruppo. ■ 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. ■ Dove previsto dalla normativa, il pagamento è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. I piani incentivanti, per il Personale più rilevante, sono definiti in allineamento con gli interessi degli azionisti e degli altri stakeholders e con la profittabilità complessiva nel lungo termine e sono costituiti da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. ■ Ai fini dell'accesso ai premi individuali, inoltre, è prevista la verifica (i) dei comportamenti dei singoli, ovvero la conformità dei comportamenti alle disposizioni di legge e/o dei regolamenti, alle regole di compliance e ai valori di integrità legati all'adempimento degli obblighi del Dipendente; (ii) del completamento della formazione obbligatoria; (iii) della condizione di occupazione continuativa nel corso del periodo di riferimento (iv) del rispetto del divieto di operazioni di personal hedging. Inoltre, è verificata l'assenza di sanzioni disciplinari e/o procedimenti sanzionatori in corso di avvio o avviati e comunque non ancora definiti, perdite operative o condotte con impatto negativo sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo.
Piani di Incentivazione a Lungo Termine (Long Term Incentive o LTI)	<i>I piani di incentivazione di lungo termine sono finalizzati a rafforzare il legame tra remunerazione variabile e risultati aziendali di lungo termine e ad allineare ulteriormente gli interessi del Management a quelli degli azionisti.</i>	■ Per il triennio di performance 2024-2026 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione un Piano di Incentivazione a Lungo termine in azioni FinecoBank per selezionate risorse, considerate "figure chiave". ■ Il piano fissa obiettivi finanziari e di sostenibilità, coerentemente con gli obiettivi di lungo periodo del Gruppo Fineco stabiliti nel Multi Year Plan 2024-2026. ■ Il Piano prevede condizioni di accesso e di malus e condizioni di Claw-back e una specifica correzione per il rischio. ■ Il Piano prevede il pagamento di un bonus in azioni FinecoBank, in un arco pluriennale.



COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
3.2.3. BENEFIT		
I benefit integrano i sistemi nazionali di previdenza, assistenza sanitaria e forniscono supporto al work-life balance, a garanzia del benessere dei dipendenti e di quello dei loro familiari nel corso della loro vita lavorativa e anche dopo il pensionamento.	<i>Vengono definiti per garantire equità interna e una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un'ottica di total compensation, rispondendo alle esigenze delle diverse categorie di dipendenti.</i>	■ Coerentemente con il modello di governance del Gruppo FinecoBank e con il sistema di Global Job Model, i benefit sono riconosciuti generalmente sulla base di criteri comuni per ciascuna categoria di dipendenti. ■ Possono essere offerte condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e ad altri servizi di FinecoBank, con lo scopo di fornire ai dipendenti un sostegno durante le diverse fasi della loro vita. ■ FinecoBank è da sempre attenta al benessere psicofisico dei propri dipendenti. In tale ambito, diverse sono le misure adottate per garantire un efficace bilanciamento tra vita lavorativa e privata, con particolare attenzione alla tutela della genitorialità. ■ Inoltre, i dipendenti possono usufruire di benefit migliorativi delle previsioni contrattuali e delle prestazioni pubbliche in materia di previdenza, di assistenza sanitaria e di supporto al work-life balance.
Polizze assicurative	<i>Nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, i dipendenti possono beneficiare di un articolato piano di coperture assicurative che integrano le prestazioni offerte dal Sistema Sanitario nazionale.</i>	■ In particolare, tutti i dipendenti possono beneficiare di un articolato Piano sanitario, anche per i familiari fiscalmente a carico, che permette di usufruire di diverse prestazioni sanitarie (es. interventi chirurgici, cure e diagnostica di alta specializzazione, cure odontoiatriche, trattamenti fisioterapici e legati alla maternità ecc.) in regime convenzionato senza anticipo dei costi o a rimborso. ■ Inoltre, sono disponibili per tutti i dipendenti le coperture Employee Benefit, che coprono il rischio di infortunio professionale ed extra professionale, invalidità e decesso. In aggiunta, opera la Kasko Professionale, che copre i danni subiti da autovetture private condotte dal Dipendente durante gli spostamenti e i viaggi per ragioni di servizio, ed è offerta ad un prezzo convenzionato la polizza Kasko Extra-Professionale.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
Previdenza integrativa	<i>La previdenza complementare è una forma di supporto per i dipendenti, che integra la previdenza di base obbligatoria.</i>	■ I piani pensionistici complementari operanti sono offerti da fondi pensione esterni, giuridicamente autonomi dal Gruppo. In particolare, i fondi pensione a cui aderisce la maggior parte della popolazione sono negoziali. ■ I dipendenti possono distribuire la contribuzione in base alla propria propensione al rischio, scegliendo tra linee di investimento caratterizzate da differenti rapporti di rischio/rendimento. Per i dipendenti che scelgono di aderire al Fondo Pensione di riferimento per FinecoBank, l'Azienda riconosce un contributo calcolato sulla retribuzione utile al calcolo del TFR, se il Dipendente sceglie di versare il contributo a proprio carico.
Auto aziendali e Mobility management	<i>Sistema di gestione della mobilità</i>	■ Per i dipendenti che, nell'ambito della propria attività, compiono spostamenti sul territorio per motivi di servizio e per i dipendenti con qualifica di dirigente, è prevista l'assegnazione di un'auto ad uso promiscuo. La scelta dei modelli disponibili è in linea con gli obiettivi previsti dal MYP ESG, prevedendo solo auto ibride e/o elettriche, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare. ■ Tutti i dipendenti possono usufruire delle iniziative previste dal Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro volte ad agevolare l'utilizzo di soluzioni di mobilità sostenibile.



3.2.4 PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO

L'ultimo aggiornamento della Politica sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ("Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" – c.d. "Severance") è stato approvato dall'Assemblea dei Soci del 10 aprile 2019, e 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. Ad eccezione del preavviso previsto per legge e del Trattamento di Fine Rapporto, tali importi costituiscono retribuzione variabile e vanno quindi computati nel calcolo del limite della remunerazione variabile per il Personale più rilevante, con l'esclusione:

- dei corrispettivi per i patti di non concorrenza che non superino una annualità di remunerazione fissa per ogni anno di durata del patto;
- degli importi per la composizione di un contenzioso attuale o potenziale relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro, se calcolati sulla base di una formula predefinita nella Politica.

È stata prevista dunque una formula predefinita per il calcolo delle severance che, se utilizzata, consente di non computarle nel limite massimo previsto per la remunerazione variabile.

Si fa rimando alla suddetta Politica per quanto riguarda criteri, limiti e processi autorizzativi in materia di pagamenti di fine rapporto.

In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto, si tiene in considerazione la performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti, considerando altresì qualsiasi requisito legale, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione.

Di norma, i pagamenti di fine rapporto – comprensivi anche dell'indennità sostitutiva del preavviso – non superano le 24 mensilità

di retribuzione complessiva e in ogni caso, l'importo dei pagamenti aggiuntivi rispetto all'indennità sostitutiva del preavviso non supera le 18 mensilità di retribuzione complessiva. La retribuzione complessiva è calcolata considerando la media dei bonus effettivamente percepiti nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, a valle dell'applicazione delle clausole di malus e claw-back. In ogni caso i pagamenti di fine rapporto, che sono modulati tenendo conto anche della durata del rapporto di lavoro, non eccedono gli importi previsti da leggi e/o contratti collettivi.

Di norma non vengono concessi benefici pensionistici discrezionali e comunque gli stessi, quando anche venissero eventualmente previsti nell'ambito delle prassi locali e/o, eccezionalmente, di accordi individuali, sarebbero corrisposti con modalità coerenti con le relative specifiche disposizioni di legge e regolamentari.

I contratti individuali non devono contenere clausole che prevedano il pagamento di indennità o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di interruzione anticipata del mandato si applicano quindi le normali previsioni di legge.

I pagamenti come sopra determinati sono dunque sostitutivi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verranno riconosciuti solo a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempli ampie rinunce da parte del beneficiario, relative al rapporto di lavoro intercorso e alle eventuali cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa. Tali accordi sono, inoltre, definiti tenendo conto di tutte le normative applicabili, per cui restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo.



3.2.5 ULTERIORI ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE

Possono essere previsti ulteriori elementi della remunerazione, di seguito descritti, che seguono un iter decisionale specifico attraverso il coinvolgimento delle funzioni preposte e, ove previsto, degli organi aziendali.

In linea con le prassi di mercato, i bonus d'ingresso e i retention bonus, considerati remunerazione variabile, sono limitati esclusivamente a situazioni eccezionali legate, a seconda dei casi, (i) all'esigenza di attrarre dal mercato le migliori competenze, compensando in fase di assunzione le eventuali perdite di elementi retributivi maturati nel precedente rapporto di lavoro; (ii) 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 presenza delle competenze e capacità necessarie allo sviluppo e continuità del business, anche in considerazione delle performance individuali e della criticità del ruolo.

In particolare, come previsto dalla normativa di cui alla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e con le Linee guida dell'EBA, i bonus legati all'assunzione di nuovo personale possono essere riconosciuti, non più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da altre società del Gruppo bancario, al momento dell'assunzione in un'unica soluzione o nel primo anno di occupazione, a condizione che la Banca disponga di una base di capitale solida e sana. In quest'ultimo caso, gli stessi concorrono alla determinazione del limite al rapporto tra remunerazione fissa e variabile del primo anno di impiego.

I retention bonus, in linea con le suddette normative, 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 di aver verificato l'avveramento

delle condizioni di mantenimento e/o di risultato, previamente definite, decorso detto periodo di retention o a seguito del verificarsi dell'evento. I retention bonus non possono comunque essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della banca e del gruppo.

Con riferimento al Personale più rilevante, non è prassi comune del Gruppo corrispondere tali forme retributive⁵⁴.

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 ricompresi nella remunerazione variabile, sono soggetti alle regole a questa applicabili (ad esempio incidenza sul rapporto retribuzione variabile/retribuzione fissa, rispetto delle condizioni di aggiustamento per il rischio ex-ante e differimento di parte della remunerazione variabile), oltre ad essere soggetti a condizioni di malus e ad azioni di restituzione (claw-back), 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.

⁵⁴ Cfr. Sezione II p. 3.1.

3.3 CONSULENTI FINANZIARI

I Consulenti Finanziari sono legati alla Società da un contratto di agenzia sulla base del quale gli stessi sono incaricati stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma la promozione e il collocamento in Italia degli strumenti finanziari, dei servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e previdenziali nonché degli altri prodotti indicati nel contratto stesso, come pure di curare – con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali – l’assistenza della clientela acquisita e/o assegnata.

Nel rispetto dei vigenti principi normativi, i rapporti contrattuali con i clienti che il Consulente Finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono esclusivamente tra il cliente e la Banca.

La Rete dei Consulenti Finanziari di FinecoBank è composta da:

- Area Manager
- Group Manager
- Consulenti Finanziari

I Group Manager e gli Area Manager sono Consulenti Finanziari con incarico accessorio di coordinamento di altri Consulenti Finanziari.

In particolare, gli Area Manager suddivisi per aree geografiche di competenza, sono responsabili del coordinamento dei Consulenti Finanziari loro affidati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Commerciale e si avvalgono – ai fini dell’attività di coordinamento – del supporto dei Group Manager.

La Direzione Commerciale si avvale, per il supporto alla rete, di strutture interne alla Banca, con compiti di presidio e controllo delle attività sul territorio e di supporto all’attività commerciale.

Come evidenziato in premessa, le disposizioni della presente Politica Retributiva si applicano anche ai soggetti appartenenti alla Rete dei Consulenti Finanziari di FinecoBank, coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi.

In questo ambito, si sottolinea che la remunerazione dei Consulenti Finanziari, in ragione della sussistenza di un contratto di lavoro autonomo, è solitamente variabile nella sua interezza. La normativa⁵⁵, al fine di adattare le regole sulla struttura della remunerazione del Personale dipendente, fondate sulla compresenza di una parte fissa e una variabile, per i Consulenti Finanziari ha stabilito una equiparazione tra la componente “non ricorrente” e la remunerazione variabile e tra la componente “ricorrente” e la remunerazione fissa.

55 Circ. n. 285 del 2013 Banca d’Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV.



COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

FINALITÀ

CARATTERISTICHE

3.3.1. REMUNERAZIONE RICORRENTE

Rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla parte fissa della popolazione dei dipendenti

La remunerazione ricorrente è sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente non ricorrente non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, in modo da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, e da permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.

- Provvigioni di vendita, ovvero remunerazione al Consulente Finanziario di una quota parte delle commissioni pagate dal cliente all'atto della sottoscrizione dei prodotti finanziari, riconosciuta sia a titolo personale che a titolo di over qualora al consulente finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento.
- Provvigioni di gestione e mantenimento, ovvero remunerazione al Consulente Finanziario su base mensile del servizio di assistenza che il Consulente presta ai clienti nel corso del rapporto, commisurato al valore medio degli investimenti e alla tipologia di prodotto, riconosciute sia a titolo personale che a titolo di over qualora al Consulente Finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento.



■ 3.3.2. REMUNERAZIONE NON RICORRENTE

Rappresenta la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.) ed è equiparata alla remunerazione variabile dei dipendenti.

In particolare, sono previsti sistemi incentivanti legati alla performance di breve termine collegati al raggiungimento di determinati obiettivi.

Mirano a motivare, fidelizzare ed incentivare i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete garantendo un pieno allineamento con la normativa.

- Il pagamento degli incentivi si basa sul bonus pool che prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale sia a livello di Gruppo.
- L'incentivo è direttamente collegato alla performance, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti.
- Per i Consulenti appartenenti al Personale più rilevante viene definito un Sistema Incentivante ("Sistema Incentivante PFA"), il cui pagamento, come previsto dalla normativa, è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. Il disegno del piano è allineato agli interessi degli azionisti, alla profittabilità complessiva nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti.
- Per tutti i Consulenti non Identified Staff vengono definiti specifici sistemi incentivanti, come ad esempio i "Piani di Incentivazione per i Consulenti Finanziari, gli Area Manager e i Group Manager" e particolari iniziative con finalità di fidelizzazione, come l'"Additional Future Program". Tale Piano in particolare è dedicato a selezionati Consulenti e Manager della Rete non Identified Staff e prevede l'accantonamento di premi annuali (a determinate condizioni di performance, e ferma restando la permanenza del rapporto di agenzia e la condizione di conformità dei comportamenti individuali) in specifiche polizze assicurative, il cui riscatto è previsto al raggiungimento dell'età pensionabile.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
		■ Tutti i sistemi prevedono meccanismi di correzione ex ante ("Entry Conditions") ed ex post (malus, sulle quote eventualmente differite) e clausole di claw-back. ■ Ai fini della determinazione dei premi individuali, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, rispetto a cui è condizionata qualsiasi erogazione del Bonus e che può condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento del Bonus in ciascun anno di valutazione. In particolare, è effettuata una valutazione di conformità in merito al rispetto delle normative interne ed esterne, delle procedure, delle regole di Compliance e dei valori di integrità di FinecoBank e l'assenza di provvedimenti disciplinari. Ai fini dell'erogazione del bonus vengono considerati, altresì, i rilievi delle Autorità di Vigilanza esterne e gli esiti delle verifiche della Direzione Internal Audit. Inoltre, ad ulteriore presidio di conformità, è previsto un sistema di "Scoring", che introduce un correttivo riveniente dalla valutazione di indicatori di conformità e qualità dell'operatività, inerenti specifiche aree quali formazione obbligatoria e normativa interna, Trasparenza, Antiriciclaggio, MiFID e Interventi Disciplinari. Tale sistema si applica nel corso del periodo di incentivazione e può portare ad una revisione dell'importo del premio maturato. ■ Infine, in linea con le disposizioni di cui alla Circolare n. 285 di Banca d'Italia, è previsto uno specifico indicatore di rischiosità operativa, che opera come correttivo sul bonus maturato dai Consulenti con incarichi manageriali, al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti e la conformità alle norme.
3.3.3. BENEFIT 		
I benefit sostengono il benessere dei Consulenti nel corso del mandato di agenzia.	<i>I benefit contribuiscono a motivare e fidelizzare i Consulenti Finanziari.</i>	■ Sono offerte a tutti i Consulenti Finanziari coperture assicurative (quali le Polizze per i casi di decesso e invalidità). Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, sono previste ulteriori coperture assicurative (quali le Polizze Sanitarie). ■ Possono essere offerte condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e ad altri servizi di Fineco, al fine di fornire un sostegno in corso di mandato di agenzia.

3.4 PERSONALE E TERZI ADDETTI ALLA RETE DI VENDITA

Le vigenti “Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” emanate dalla Banca d'Italia, individuano due categorie di soggetti (soggetti rilevanti e intermediari del credito)⁵⁶ alle cui remunerazioni si applicano ulteriori principi rispetto a quelli di cui al paragrafo 2 della Sezione I – Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026.

In particolare, per tali soggetti è prevista una remunerazione variabile:

- coerente con gli obiettivi e i valori del Gruppo;
- ispirata a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con i clienti di FinecoBank, tutela e fidelizzazione di questi ultimi e contenimento dei rischi legali e reputazionali;
- che tiene conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- che non si basa esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituisce un incentivo a perseguire gli interessi propri o di FinecoBank a danno dei clienti o a collocare prodotti inadeguati rispetto alle esigenze dei clienti stessi;
- ancorata a criteri quantitativi e qualitativi (es. fidelizzazione della clientela) e non si basa solo sul raggiungimento di obiettivi connessi alla vendita dei prodotti;
- che non costituisce un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti perché particolarmente

vantaggiosi per FinecoBank o per gli stessi soggetti rilevanti e intermediari del credito, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;

- adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa;
- soggetta ai meccanismi di riduzione/cancellazione/restituzione (cfr. Focus su violazione per non conformità, malus individuale e claw-back).

Il numero complessivo dei soggetti rilevanti al 31 dicembre 2025 ammonta a 3.076, tra i quali 205 in posizione manageriale; tali soggetti, Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, sono abilitati anche all'attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di contratti di credito⁵⁷.

Per quanto riguarda, invece, il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le remunerazioni assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario. Per il personale preposto alla trattazione dei reclami le remunerazioni tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

⁵⁶ Soggetti rilevanti: personale che offre prodotti ai clienti, nonché coloro che rispondono ad essi; Intermediari del credito: l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti.

⁵⁷ Ai sensi dell'art. 31 c.2 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, "L'attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede è svolta esclusivamente nell'interesse di un solo soggetto. Il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede promuove e colloca i servizi d'investimento e/o i servizi accessori presso clienti o potenziali clienti, riceve e trasmette le istruzioni o gli ordini dei clienti riguardanti servizi d'investimento o prodotti finanziari, promuove e colloca prodotti finanziari, presta consulenza in materia di investimenti ai clienti o potenziali clienti rispetto a detti prodotti o servizi finanziari. Il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede può promuovere e collocare contratti relativi alla concessione di finanziamenti o alla prestazione di servizi di pagamento per conto del soggetto nell'interesse del quale esercita l'attività di offerta fuori sede." La Banca ha stipulato un accordo di collaborazione per la promozione ed il collocamento di prodotti bancari e assicurativi per la distribuzione di mutui ipotecari.

3.5 COMPONENTI NON ESECUTIVI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

Per i consiglieri non esecutivi e per i componenti dell'organo con funzione di controllo, in linea con la normativa di riferimento, non sono previsti meccanismi di incentivazione.

La remunerazione di tali soggetti è rappresentata dalla sola componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo, di eventuali incarichi aggiuntivi e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate e non è legata ai risultati economici.

Come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, l'ammontare della remunerazione del Presidente non supera l'ammontare di quella fissa percepita dall'Amministratore Delegato.

In linea con lo Statuto di FinecoBank, l'Assemblea degli azionisti delibera in merito al compenso spettante agli Amministratori per le attività da questi svolte nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati endoconsiliari e di altri organi presenti all'interno di FinecoBank S.p.A..

Al riguardo, con riferimento alla presentazione da parte del Consiglio di Amministrazione di una propria lista di candidati, l'Organo Amministrativo uscente, su proposta del Comitato Remunerazione, sottopone a deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2026 una proposta relativa ai compensi da assegnare ai componenti del nuovo Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati.

Ai fini della formulazione della suddetta proposta relativa ai compensi sono stati presi in considerazione, tra l'altro, i seguenti elementi:

- il progressivo aumento delle complessità organizzative e operative della Banca in conseguenza della crescita organica e di business della stessa;
- la definizione di compensi competitivi al fine di attrarre i migliori profili dal punto di vista delle competenze ed esperienze professionali, in linea con la raccomandazione del Codice di Corporate Governance e con le normative in materia di fit & proper;
- una adeguata differenziazione degli emolumenti a seconda della complessità del ruolo ricoperto e del conseguente impegno richiesto per il suo espletamento;
- i dati di riferimento di mercato (benchmark) sui compensi dei componenti dell'organo amministrativo e dei Comitati endoconsiliari, predisposti dal Consulente esterno indipendente al Comitato Remunerazione, rispetto ad un campione delle principali banche quotate all'indice FTSE MIB comparabili con Fineco.

Inoltre, l'Assemblea è chiamata a deliberare anche l'attribuzione del compenso annuale spettante al Collegio Sindacale per l'intero periodo di durata del relativo mandato.

1
INTRODUZIONE

2
PRINCIPI

3
STRUTTURA RETRIBUTIVA

4
SISTEMI RETRIBUTIVI 2026

5
PIANO LTI 2024-2026

4

SISTEMI
RETRIBUTIVI 20264.1 PROCESSO DI
IDENTIFICAZIONE DEL
PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il processo di valutazione finalizzato ad individuare le categorie di personale la cui attività professionale ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo viene svolto annualmente per tutto il personale, inclusi i Consulenti Finanziari.

Ai fini dell'identificazione del Personale più rilevante 2026 del Gruppo Fineco, si applicano le disposizioni di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 2013 e al Regolamento Delegato EU 923/2021⁵⁸.

In particolare, anche per garantire uno standard di approccio uniforme a livello di Gruppo, è previsto un processo di valutazione in cui vengono analizzati i criteri quantitativi e qualitativi previsti dalle disposizioni normative suindicate, secondo le definizioni e le chiavi interpretative in esse contenute.

Tali criteri vengono applicati tenendo conto del ruolo, del potere decisionale, delle effettive responsabilità e, in aggiunta, dei livelli di remunerazione totale. Declinando i criteri qualitativi, sono comunque inclusi nel novero degli Identified Staff tutti i dipendenti con Global band title uguale o superiore a banda 5 (Senior Vice President)⁵⁹.

Ai fini dell'applicazione dei criteri quantitativi basati sulla remunerazione dei membri del personale, è stata considerata la remunerazione

fissa e variabile riconosciuta nell'esercizio finanziario precedente secondo un criterio per cassa⁶⁰.

La valutazione è effettuata coinvolgendo le funzioni di Compliance e Risk Management di FinecoBank, con il supporto del consulente esterno indipendente del Comitato Remunerazione, e viene sottoposta all'esame della funzione Internal Audit. Gli esiti del processo di valutazione vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e previo coinvolgimento del Comitato Rischi e Parti Correlate.

Il processo di valutazione si è concluso con l'individuazione per l'anno 2026 di un numero totale di 26⁶¹ risorse che includono: Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dirigenti con responsabilità strategiche, posizioni con responsabilità manageriale sulle Funzioni Aziendali di Controllo (Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio e Internal Audit) e altre posizioni che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo⁶².

Sono stati inoltre individuati 25 Consulenti Finanziari⁶³, individuati anche in applicazione di un criterio qualitativo "aggiuntivo" nell'individuazione del Personale più rilevante, basato sul rischio di business (rappresentato dal rischio di riduzione di redditività per la Banca conseguente all'uscita di Consulenti dalla Rete e alla connessa perdita di clienti e masse), unica tipologia di rischio attribuibile all'operato dei PFA stante l'assenza di deleghe loro assegnate per l'assunzione di qualsiasi altra tipologia di rischio.

⁶⁰ Alcuni elementi della remunerazione sono stati considerati secondo un criterio per competenza.

⁶¹ Rispetto ai 25 identificati nell'Esercizio 2025.

⁶² Sono inclusi nel novero degli Identified Staff di Gruppo anche l'Amministratore Delegato e un altro membro del personale di Fineco Asset Management DAC identificato unicamente per i criteri quantitativi e che sarà soggetto alla regolamentazione locale in materia di remunerazione in linea con le previsioni della Circ. 285/213 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 8.1. Il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello locale viene svolto da Fineco Asset Management in applicazione degli specifici criteri previsti dalle ESMA Guidelines on sound remuneration policies ("the ESMA Guidelines") under the UCITS Directive and AIFMD - ESMA/2016/411. L'assessment include anche i membri non esecutivi del CdA (10 alla data di pubblicazione di questo documento) la cui identificazione è richiesta da normativa ma non ha impatti in termini di remunerazione.

⁶³ Rispetto ai 21 Consulenti Finanziari identificati nell'Esercizio 2025.

⁵⁸ Cfr. anche art. 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE.

⁵⁹ Secondo quanto definito nel Global Job Model.

In particolare, sono state individuate per il 2026 le seguenti categorie di Personale più rilevante tra i Consulenti Finanziari⁶⁴:

- i singoli Consulenti Finanziari con 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.
- con riferimento ai PFA che ricoprono un ruolo manageriale, sono stati individuati i Manager che coordinano Consulenti Finanziari con un patrimonio complessivo maggiore o uguale al 5% del patrimonio totale riferibile alla Rete.

4.2 SISTEMA INCENTIVANTE 2026 PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO E IL PERSONALE DIPENDENTE APPARTENENTE AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In continuità con il 2025, il Sistema Incentivante 2026 di FinecoBank approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 gennaio 2026, è allineato al quadro normativo di riferimento ed alle prassi di mercato. L'ammontare massimo di remunerazione variabile attribuibile ("bonus pool") è collegato ai risultati aziendali ed ai profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

In particolare, tale sistema prevede:

- l'attribuzione, in linea con il bonus pool stabilito sulla base della performance della Società, di un incentivo variabile che viene definito sulla base della valutazione della prestazione individuale e del benchmark interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente variabile e fissa stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;

- l'individuazione di condizioni di accesso (anche Entry Conditions), che valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità, il cui raggiungimento consente di definire il bonus pool utilizzabile. Nel caso in cui le condizioni di accesso non fossero raggiunte, verrebbe azzerato il bonus pool relativo alla performance 2026, 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;

- la definizione di un meccanismo di ponderazione per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con la normativa;

- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e "differiti", da pagare in un arco temporale fino a massimo 6 anni;

- il riconoscimento di una parte della remunerazione variabile in azioni ordinarie gratuite FinecoBank⁶⁵ per cui, in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili, è previsto un periodo di indisponibilità di un anno al termine del quale vengono assegnate le azioni (sia per il pagamento "immediato" che per il pagamento "differito");

- acquisto e disposizione di azioni proprie.

⁶⁵ Nel rispetto della normativa di settore, il personale di Fineco Asset Management DAC - Identified Staff del Gruppo – è destinatario del Sistema Incentivante di FAM, per la cui esecuzione è previsto l'utilizzo di strumenti in linea con la vigente normativa UCITS.

⁶⁴ Tali criteri valgono anche ai fini dell'identificazione dei "Soggetti Rilevanti" ai sensi degli Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA35-43-3565).

Il bonus pool è un processo che prevede le seguenti fasi:



Budget

Il processo di quantificazione del bonus pool inizia con la definizione del "funding rate" durante la fase del Budget. Il funding rate 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 e il valore del pool dell'anno precedente. Il bonus pool viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank.

Accantonamenti

Durante l'anno di performance, vengono effettuati gli accantonamenti del bonus pool in base ai risultati *actual*.

Condizioni di accesso e risk adjustment

Specifiche Condizioni di Accesso (Entry Conditions) sono definite ex-ante a livello di Gruppo sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità.

Le condizioni di accesso per il 2026 – che fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti – sono rappresentate nella tabella seguente.

Condizioni di accesso	
PROFITABILITÀ	Net Operating Profit Adjusted >0 Net Profit >0
CAPITALE	CET 1 Ratio > 14%* Leverage Ratio > 3,84%*
LIQUIDITÀ	Liquidity Coverage Ratio > 340%* Net Stable Funding Ratio > 215%*

* Corrispondente alla soglia di Risk Tolerance definita nel RAF 2026.

■ Net Operating Profit adjusted è il Net Operating Profit dichiarato nel bilancio ad esclusione di ogni voce straordinaria, secondo quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.

■ Net Profit è l'Utile Netto dichiarato nel bilancio che può essere rettificato (adjusted) qualora fosse necessaria l'esclusione di ogni voce straordinaria, secondo quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.

■ Common Equity Tier 1 Ratio: rapporto tra il Capitale primario di classe 1 e le attività ponderate per il rischio.

■ Leverage Ratio: il leverage ratio è definito come il rapporto tra il Tier 1 capital (numeratore) e il totale delle esposizioni della banca (denominatore), incluse quelle on-balance e off-balance.

■ Liquidity Coverage Ratio: rapporto tra lo stock di attività liquide di elevata qualità ed il totale dei deflussi di cassa netti nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress di liquidità particolarmente acuto specificato dalle Autorità di Vigilanza.

■ Net Stable Funding Ratio: rapporto tra l'ammontare disponibile di provvista stabile (Passivi ponderati) e l'ammontare obbligatorio di provvista stabile (Attivi ponderati).

Le condizioni di accesso operano secondo un meccanismo on/off, influenzando direttamente sul bonus pool secondo le logiche di seguito rappresentate:



A. APERTO 100%

Nel caso in cui ognuna delle condizioni di accesso sia soddisfatta (**opzione "A"**), il bonus pool può essere confermato o modificato sulla base della valutazione dei fattori di rischio, come di seguito descritto.



B. ZERO FACTOR

Nel caso in cui almeno una delle Condizioni di Accesso non sia raggiunta (**opzione "B"**), vengono attivate le clausole di malus, innescando l'applicazione dello *Zero Factor* agli *Identified Staff*⁶⁶ mentre per il resto della popolazione è applicata una significativa riduzione. Resta ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di definire una porzione del bonus pool ai fini di retention o per garantire la competitività sul mercato.

⁶⁶ 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.

Nel caso in cui ognuna delle Condizioni di Accesso sia soddisfatta (opzione "A"), possono essere applicati ulteriori aggiustamenti del bonus pool sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella c.d. "CRO Dashboard".

La CRO Dashboard comprende un set di indicatori selezionati tra i KPI inclusi all'interno del Risk Appetite Framework. Quest'ultimo costituisce una parte integrante del Sistema dei Controlli Interni e rappresenta il quadro di riferimento che definisce – in coerenza con il modello di business, gli indirizzi strategici del Gruppo e il massimo rischio assumibile – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi ed i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.

Nell'ambito della definizione del RAF, il perimetro dei rischi presi in considerazione include sia quelli previsti dalla normativa prudenziale ai fini del calcolo dei requisiti prudenziali su base consolidata (requisiti di I pilastro, requisiti di liquidità, leva finanziaria, ...), sia tutti i rischi identificati come materiali o rilevanti dal processo di risk inventory⁶⁷ o dalle risultanze del processo SREP⁶⁸.

La struttura del Risk Appetite include uno Statement, che definisce qualitativamente il posizionamento del Gruppo in termini di obiettivi strategici e relativi profili di rischio, ed una dashboard, che traduce gli obiettivi strategici enunciati nello Statement in un insieme di limiti e di metriche di rischio/performance quantitative opportunamente calibrato volto a rappresentare i rischi rilevanti a cui il Gruppo è esposto.

Per ogni indicatore sono individuati i rispettivi livelli di propensione al rischio, di soglia di tolleranza e di limite di rischio, ossia rispettivamente Risk Appetite, Risk Tolerance, Risk Capacity.

Nello specifico:

- Il Risk Appetite rappresenta l'ammontare di rischio (complessivo e per tipologia) che il Gruppo intende assumere per il perseguimento dei suoi obiettivi strategici;
- La Risk Tolerance definisce la devianza massima dal Risk Appetite tollerata; la soglia di tolleranza è fissata in modo da assicurare in ogni caso al Gruppo margini sufficienti per operare, anche in condizioni di stress, entro il massimo rischio assumibile;
- La Risk Capacity rappresenta il massimo livello di assunzione di rischio che il Gruppo è tecnicamente in grado di assumere senza violare i requisiti regolamentari o gli altri vincoli imposti dal Consiglio di Amministrazione o dall'Autorità di Vigilanza.

La determinazione delle soglie è valutata caso per caso, anche attraverso decisioni da parte del Consiglio di Amministrazione, considerando le aspettative degli stakeholder e il posizionamento rispetto ai competitor.

Come anticipato, la CRO Dashboard include alcuni indicatori del RAF di Gruppo misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (Risk Appetite, Risk Tolerance e Risk Capacity) sopra descritte.

Con specifico riferimento alla CRO Dashboard 2026, i valori soglia sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 gennaio 2026 in occasione dell'approvazione del Group Risk Appetite Framework 2026.

⁶⁷ Attività volta ad individuare tutti i rischi ai quali il Gruppo è, o potrebbe essere esposto, avuto riguardo alla propria operatività e ai mercati di riferimento, e a formalizzare una mappa dei rischi rilevanti a livello consolidato.

⁶⁸ Nell'ambito del processo di revisione e valutazione prudenziale, volto a formulare un giudizio complessivo sul Gruppo e attivare, ove necessario, eventuali misure correttive, l'autorità di vigilanza competente potrebbe identificare ulteriori fattispecie di rischio non ancora identificate nella Risk Map.

La tabella riporta la selezione degli indicatori in linea con quanto definito nel Risk Appetite Framework di Gruppo per il 2026.

Dimensione	KPI	2026		
		Risk Appetite	Risk Tolerance	Risk Capacity
Capital	CET1 Ratio (%)	-%	-%	-%
	MREL-LRE (%)	-%	-%	-%
	Risk Taking Capacity (%)	-%	-%	-%
Liquidity	LCR (%)	-%	-%	-%
	NSFR (%)	-%	-%	-%
Risk & Return	RAROE	-%	-%	-%
Credit Risk	Expected Loss stock (%)	-%	-%	-%
Interest Rate Risk on Banking Book	NII Sensitivity (%)	-%	-%	-%
Strategic Risk	Avg Duration bonds (with derivatives) (years)	-%	-%	-%
Operational, ICT & Cyber Risk	Operational Risk Losses / Revenues	-%	-%	-%
	ICT & Cyber Risk Index	-%	-%	-%
	Data Quality Indicator	-%	-%	-%

In coerenza con il processo di Risk Inventory per il 2026, una parte degli indicatori selezionati riflette l'andamento dei rischi ritenuti maggiormente rilevanti per il Gruppo. Nello specifico:

- i principali indicatori di capitale e di liquidità;
- i rischi di credito risultano coperti dall'indicatore Expected Loss stock (%), che rappresenta quanto la Banca stima di perdere su un orizzonte temporale di un anno sul perimetro dei crediti non deteriorati;

■ il rischio di tasso di interesse sul portafoglio di negoziazione (IRRBB) risulta coperto dall'indicatore di NII Sensitivity (%), che misura la sensibilità del margine di interesse a variazioni dei tassi di interesse in applicazione degli shock EBA paralleli previsti per questa metrica;

■ il rischio strategico è coperto dall'indicatore "Avg Duration bonds (with derivatives) (years)", che misura la duration del portafoglio obbligazionario;

■ il rischio ICT e di sicurezza risulta coperto dall'indicatore ICT & Cyber Risk Index, che misura, attraverso un giudizio sintetico, l'esposizione di FinecoBank ai rischi ICT e di sicurezza;

■ gli altri rischi operativi, tra cui rientrano anche il rischio di condotta (rischio tipico dell'attività di advisory con clientela, core business della Capogruppo) e il rischio derivante da controparti terze, risultano coperti dall'indicatore Operational Risk Losses / Revenues. L'indicatore rapporta le perdite operative rilevate dal Gruppo con gli utili realizzati alla data di riferimento;

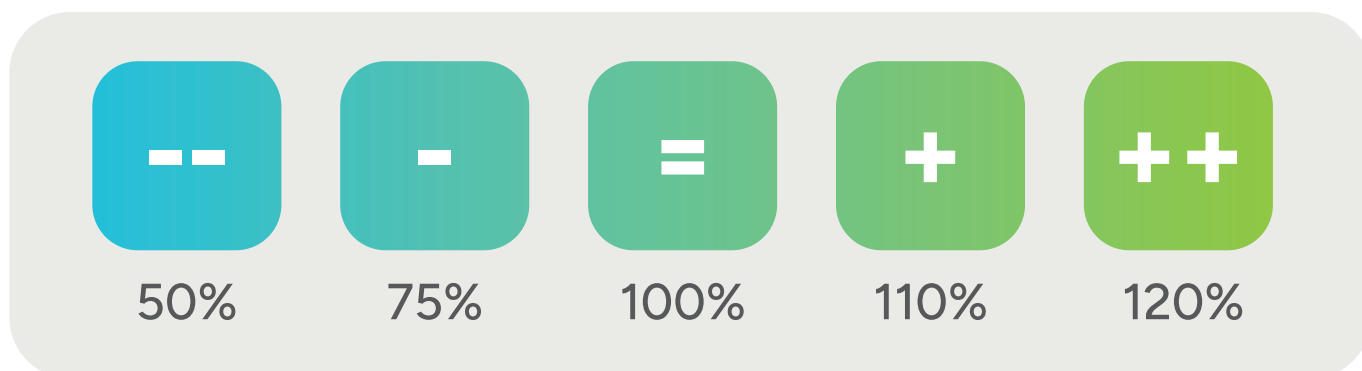
■ il rischio di Data Governance risulta coperto dall'indicatore Data Quality Indicator, che rappresenta in forma semaforica la qualità dei dati per il periodo di riferimento.

La metodologia utilizzata per aggiustare per il rischio il piano retributivo è invariata rispetto

agli anni precedenti e prevede un monitoraggio trimestrale ed una valutazione finale effettuata a fine anno a cura del CRO.

L'effetto "moltiplicatore" derivante dalla valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella CRO Dashboard si applica al bonus pool nel caso in cui le condizioni di accesso siano tutte soddisfatte. La valutazione della CRO Dashboard, effettuata dal CRO di FinecoBank e verificata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, avviene secondo una metodologia definita dalla funzione Risk Management ed approvata dal Consiglio di Amministrazione stesso.

I range di correzione del bonus pool derivante dall'assessment della CRO Dashboard non vengono modificati rispetto al Sistema Incentivante 2025, come rappresentato di seguito.



La possibilità di riconoscere un'ulteriore crescita nel bonus pool (valutazione positiva "+" o "++") può essere accordata solo in caso di EVA positivo a fine esercizio. Come per il Sistema 2025, è prevista la facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di applicare un'ulteriore correzione sino a +20%, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del bonus pool rispetto al valore teorico.

In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia, i parametri di performance sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione sono valutati dal Comitato Remunerazione nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può non tenere conto, per la determinazione del bonus, di "voci straordinarie" del bilancio che non hanno impatto sulla performance operativa, sul capitale regolamentare e sulla liquidità (ad esempio goodwill impairment, contributi straordinari ai sistemi di garanzia, etc.).

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare il sistema di incentivazione.

Misurazione complessiva della performance e attribuzione del bonus individuale

Il Sistema Incentivante 2026 di FinecoBank è supportato da un processo di misurazione annuale della performance che garantisce un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance, nonché chiarezza negli obiettivi e coerenza con la strategia aziendale. Il processo di gestione della performance prevede, infatti, che all'inizio dell'anno vengano assegnati degli obiettivi individuali, il cui raggiungimento viene valutato ai fini dell'attribuzione del bonus individuale.

In tal modo, la remunerazione variabile di breve termine viene determinata sulla base di parametri di performance predefiniti, chiari e misurabili, attraverso una valutazione fondata su driver oggettivi.

L'assegnazione degli obiettivi agli Identified Staff avviene attraverso la Scheda Individuale (di seguito anche scorecard), che si caratterizza per un adeguato bilanciamento tra fattori economico-finanziari e/o legati ai ruoli dei singoli e fattori non economici o di sostenibilità, considerando anche obiettivi di performance collegati ai rischi e alla compliance e all'aderenza ai valori di Gruppo, garantendo così la sostenibilità nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholders.

In particolare, la Scheda Individuale 2026 per il Personale più rilevante prevede un minimo di 5 ed un massimo di 8 obiettivi in linea con la strategia del Gruppo FinecoBank, di cui 4-6 obiettivi collegati al Multi-Year Plan 2026-2029 o a 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.

La definizione degli obiettivi per il Personale più Rilevante è effettuata tenendo conto sia dei fattori strategici sia degli obiettivi di business che della specificità dei singoli ruoli. Inoltre, tutto il Personale più Rilevante condivide i medesimi obiettivi di sostenibilità, ad esclusione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

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, che consentono di assegnare un punteggio secondo una scala crescente a 5 valori a cui è associato un giudizio descrittivo (da "Below Expectations" a "Greatly Exceed Expectations"). Per il Signor Alessandro Foti i range di valutazione predefiniti (c.d. threshold) sono riportati ex-ante nella scorecard 2026, come illustrato nel successivo paragrafo, al fine di rafforzare ulteriormente la trasparenza dei processi retributivi e il principio di Pay for Performance, recependo altresì le indicazioni emerse nel dialogo con investitori e proxy advisor.

La medesima valutazione viene assegnata agli obiettivi qualitativi, che vengono valutati sulla base di parametri oggettivi determinati ex-ante.



BELOW



ALMOST
MEET



MEET



EXCEED



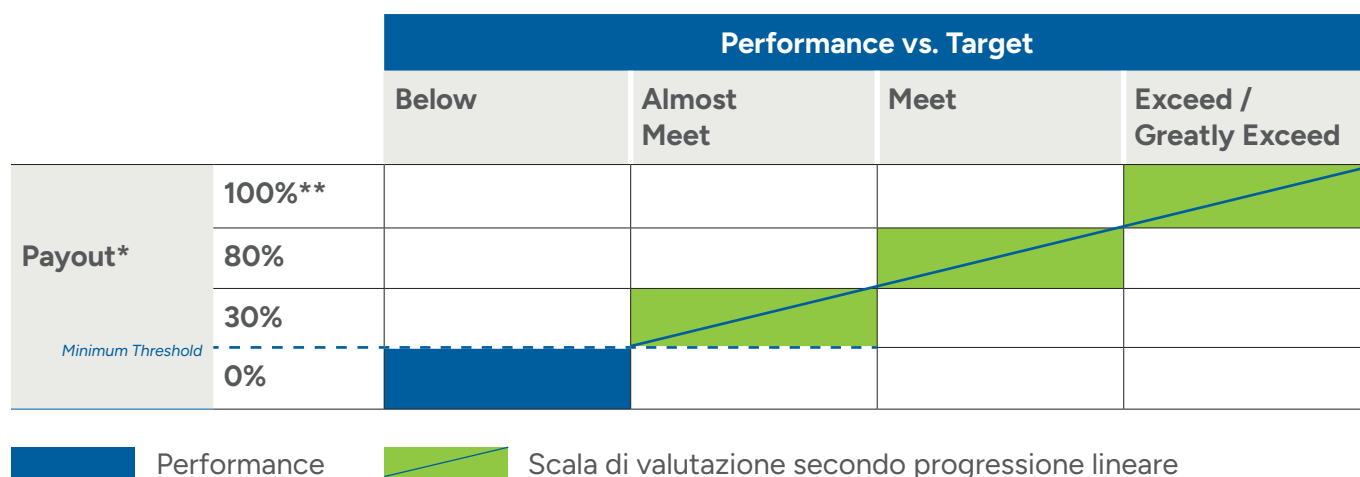
GREATLY
EXCEED

La performance complessiva può, quindi, essere valutata da "Below" a "Greatly Exceed" 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 determinazione dei bonus individuali è direttamente collegata alla valutazione complessiva della performance.

Di seguito una esemplificazione grafica del funzionamento della curva d'incentivazione, che è strutturata in modo tale da misurare la percentuale di pay-out mediante progressione lineare fra la valutazione minima (o livello soglia corrispondente ad "Almost Meet") e quella massima ("Exceed/ Greatly Exceed").

A titolo esemplificativo, in caso di valutazione "Meet" è possibile riconoscere, in linea di principio, un bonus di performance pari all'80% della remunerazione variabile massima di breve termine, elevabile fino al 100% in base ai risultati effettivi.



* Remunerazione variabile massima di breve termine

** Corrispondente al CAP regolamentare

Ai fini dell'attribuzione individuale dei bonus, il Sistema Incentivante 2026 prevede la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero la conformità dei comportamenti dei singoli alle regole e alle normative interne ed esterne, l'assenza di procedimenti o sanzioni disciplinari, di perdite operative significative o condotte con un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari a livello della Banca e del Gruppo, di altre sanzioni o procedimenti sanzionatori da parte delle Autorità Esterne e il completamento della formazione obbligatoria.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, valuta gli obiettivi di performance degli Identified Staff secondo i Poteri Delegati attualmente vigenti, determinando l'ammontare del bonus per l'esercizio di riferimento.

Scheda Individuale 2026 del Signor Alessandro Foti

Gli obiettivi 2026 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A., quali indicatori principali della performance per il Signor Alessandro Foti, comprendono obiettivi legati alla redditività del Gruppo, con particolare attenzione al rischio e alla coerenza con il RAF, e indicatori di sostenibilità.

In linea con il principio di trasparenza dei processi decisionali relativi alla remunerazione, è indicato per ciascun obiettivo finanziario e non finanziario il peso percentuale di incidenza rispetto alla valutazione complessiva della performance. I KPI economico/finanziari e i parametri di sostenibilità hanno un peso percentuale complessivo rispettivamente dell'80% e del 20%.

In aggiunta, ad ulteriore rafforzamento del principio di Pay for Sustainable Performance e al fine di assicurare una valutazione oggettiva e trasparente del livello di performance rispetto ai risultati attesi, sono riportati ex-ante i threshold di valutazione per ciascun KPI economico/finanziario in relazione al target di riferimento (budget/target).

In particolare, tali intervalli rappresentano il parametro di riferimento per stabilire se l'obiettivo possa essere considerato raggiunto, ovvero se allo stesso sia attribuibile il giudizio descrittivo "Meet Expectations".

Con riferimento ai parametri di sostenibilità, gli obiettivi sono definiti in linea con il MYP ESG 2024-2026 del Gruppo con la previsione di target misurabili quantitativamente al fine di assicurare una valutazione oggettiva e trasparente.

	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%	Cost Efficiency
		10%	5	OPEX	vs. budget	±4%	
		10%	6	Operational Losses on Revenues	vs. target	±10%	
 Sustainability	20%	10%	7	Stakeholder Value	Assessment based on: ■ 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: ■ 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, AML, Risk & Related Party Committee and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions.		

La disclosure dei valori dei target/budget finanziari avverrà ex-post con la Relazione annuale sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2026. Si tratta, infatti, di informazioni price-sensitive legate alle strategie del Gruppo.

**FOCUS: Obiettivi Finanziari definiti in linea con il MYP 2026-2029:**

ROE: Rapporto tra il risultato d'esercizio e il patrimonio netto contabile (escluse le riserve da valutazione) dell'esercizio.

AUM Net Sales (raccolta netta del risparmio gestito): rappresentano la somma algebrica tra il capitale totale investito dai clienti (inflow o sottoscrizioni o raccolta lorda) in fondi/assicurazioni/prodotti in consulenza e il capitale ritirato dai clienti (outflow o riscatti o rimborsi) in un determinato periodo di tempo, escludendo le variazioni di valore derivanti dall'andamento del mercato.

Total Net Sales (raccolta netta totale): rappresentano la somma algebrica tra il capitale totale investito dai clienti (inflow o sottoscrizioni o raccolta lorda) in AUM (risparmio gestito, ovvero fondi/assicurazioni/prodotti in consulenza), AUC (risparmio amministrato, ovvero equity, bond, certificates) e Diretta (conti correnti e conti deposito), e il capitale ritirato dai clienti (outflow o riscatti o rimborsi) in un determinato periodo di tempo, escludendo le variazioni di valore derivanti dall'andamento del mercato.

New Clients: numero dei nuovi clienti entrati nel periodo.

OPEX: ammontare complessivo delle spese amministrative contabilizzate per competenza nel conto economico dell'anno, ovvero spese del personale, più spese operative, più rimborsi di spesa, più ammortamenti.

Operational Losses on Revenues: rapporto tra le perdite operative e il totale dei ricavi generati dalla Banca. Le perdite operative sono rilevate attraverso il processo di Loss Data Collection della Banca, secondo le procedure interne da essa definite, e includono gli eventi riconducibili al rischio operativo che comportano un impatto economico negativo.



FOCUS: Obiettivi di Sostenibilità

Coerentemente con il principio dell'allineamento della Politica Retributiva alla strategia ESG di Gruppo, anche per il Sistema Incentivante di breve termine del 2026 sono previsti obiettivi di sostenibilità all'interno della scorecard del Signor Alessandro Foti.

In particolare, gli obiettivi legati alla sostenibilità sono suddivisi nelle macrocategorie "Stakeholder Value" e "Tone from the top", ciascuno con un peso del 10% sul totale della Scheda.

All'interno della macrocategoria "**Stakeholder Value**", in linea con il MYP ESG 2024-2026 del Gruppo Fineco sono previsti i seguenti obiettivi:

- Ampliamento dell'offerta di prodotti ESG attraverso l'introduzione di almeno il 50% di nuovi fondi che abbiano un rating ESG Fineco ≥ 6 sul totale dei nuovi fondi entrati in piattaforma. Il rating ESG Fineco valuta la sostenibilità ambientale, sociale e di governance di uno strumento finanziario ed è calcolato da Fineco attraverso una rielaborazione dei dati di sostenibilità forniti da una primaria società specializzata nel settore. Il rating ESG Fineco, di cui viene data disclosure anche nella Rendicontazione di Sostenibilità consolidata 2025, a cui si rimanda per maggiori dettagli, assume valore da 1 a 10, dove 1 esprime un alto rischio di sostenibilità e 10 esprime un basso rischio di sostenibilità.
- Raggiungimento di un punteggio superiore a 90 punti per la Customer satisfaction, calcolata da una società terza sulla base di un algoritmo proprietario che combina indicatori di soddisfazione e di preference, al fine di misurare la forza della relazione con i clienti.
- Mantenimento della Registrazione EMAS, che certifica il Sistema di Gestione Ambientale di FincoBank, implementato su tutto il perimetro italiano secondo i requisiti del Regolamento EMAS n. 1221/2009/CE. Tale obiettivo comprende anche il raggiungimento dei KPI previsti nel Programma ambientale di miglioramento, che riguarda diversi ambiti, tra cui, a titolo esemplificativo, l'efficienza energetica, la riduzione delle emissioni legate alla mobilità del personale, i consumi di risorse ecc.

Inoltre, a dimostrazione dell'importanza che per il Gruppo riveste la piena aderenza alle norme interne ed esterne, il rafforzamento della cultura del rischio e della compliance e la promozione di comportamenti sostenibili, per tutto il Personale più rilevante è prevista la macrocategoria "**Tone from the top**", in cui, coerentemente con le best practice indicate nella ECB Draft Guide on governance and risk culture Guide, si considerano:

- Le iniziative volte a promuovere l'integrità del personale, comportamenti e iniziative di sostenibilità, la tutela dei clienti e l'affidabilità attraverso il rafforzamento della cultura del rischio e del controllo (quali ad esempio interventi formativi rivolti al personale, contenuti sui canali di comunicazione interna ed esterna sulle tematiche in oggetto, comunicazioni specifiche da parte del management, aggiornamento e divulgazione della normativa interna).

- Lo stato complessivo dei finding delle funzioni Internal Audit, Compliance, AML e delle Autorità Esterne, oltre agli eventuali rilievi sollevati dal Comitato Rischi e Parti Correlate, considerando la tipologia, la gravità e il tempestivo completamento delle relative azioni correttive.

Al fine di rafforzare l'oggettività della valutazione dell'obiettivo "Tone from the top", è stato formalizzato e diffuso alle funzioni competenti un apposito Ordine di Servizio, che ne definisce l'ambito di applicazione e le modalità di valutazione.

Pagamento del bonus

Come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 gennaio 2026, rispetto alla struttura di pagamento, la popolazione degli Identified Staff è differenziata in 3 gruppi, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Il pagamento degli incentivi è effettuato attraverso tranches immediate e differite – in denaro o in azioni ordinarie FinecoBank – in un arco temporale fino a massimo 6 anni:

- nel 2027 sarà corrisposta in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1a tranche") e sarà attribuita la prima quota azionaria, dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale alle norme di compliance e ai principi di condotta e comportamento⁶⁹;
- il restante ammontare dell'incentivo complessivo sarà pagato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank nel periodo:

- 2028-2032 per AD, DG, e per gli altri ruoli previsti dalla normativa⁷⁰ con remunerazione variabile particolarmente elevata (superiore o uguale a € 434.000)⁷¹

- 2028-2032 per i ruoli previsti dalla normativa con remunerazione variabile non particolarmente elevata (inferiore a € 434.000)

- 2028-2032 per l'altro Personale più rilevante con remunerazione variabile non particolarmente elevata

- la struttura di pagamento definita prevede, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, un periodo di indisponibilità delle azioni sia immediate ("upfront") che differite pari ad un anno;
- i sistemi di pagamento, 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, secondo gli schemi descritti di seguito:

⁶⁹ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità), ed in generale, secondo quanto previsto dal paragrafo "Focus su violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-back".

⁷⁰ Vedasi la definizione nella Circolare n. 285 "Consiglieri esecutivi, il Direttore Generale, i condirettori generali, i Vice Direttori Generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo".

⁷¹ La soglia include sia la remunerazione variabile di breve termine sia il pro-quota annuale della remunerazione variabile di lungo termine e risulta inferiore a 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca. Come previsto dalla normativa (Circolare 285/2013), tale soglia è stata definita per il triennio 2025-2027.

- Per AD, DG e altri ruoli previsti dalla normativa con remunerazione variabile complessiva particolarmente elevata nell'anno di performance (≥ 434.000 €) trova applicazione uno schema di differimento, coerente con quello per il 2025, 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.

		2027	2028	2029	2030	2031	2032	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	20%		12%			12%	44%
	Azioni	20%		12%	12%	12%		56%
PAGAMENTO	Denaro	20%		12%			12%	44%
	Azioni		20%		12%	12%	12%	56%

% Immediato | % Differito

- Per gli altri ruoli previsti dalla normativa con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato (≥ 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 50% della remunerazione variabile di breve termine.

		2027	2028	2029	2030	2031	2032	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	25%		10%			10%	45%
	Azioni	25%		10%	10%	10%		55%
PAGAMENTO	Denaro	25%		10%			10%	45%
	Azioni		25%		10%	10%	10%	55%

% Immediato | % Differito

- 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% della remunerazione variabile di breve termine.

		2027	2028	2029	2030	2031	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni	30%	10%	10%			50%
PAGAMENTO	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni		30%	10%	10%		50%

% Immediato | % Differito

Ogni singola tranche è soggetta all'applicazione dello Zero Factor relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento⁷²:

- tutte le tranche sono soggette all'applicazione della clausola di clawback;
- come previsto dalla normativa di riferimento, non sarà applicato alcun differimento e l'ammontare verrà 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;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2027 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese successivo alla delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2026;
- le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- il Sistema Incentivante 2026 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,07%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti, anche considerando una quota residua di azioni ordinarie FinecoBank che saranno eventualmente destinate al riconoscimento di remunerazione variabile – in ogni caso ammesso dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti – e determinato dall'assunzione di Personale più rilevante dall'esterno, dall'individuazione di Personale più rilevante in corso d'anno, da 'severance' o da altre esigenze al momento non ipotizzabili. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,4%; ad ogni modo, si segnala che

il Sistema Incentivante 2026 non prevede un effetto diluitivo in senso stretto, in quanto le azioni FinecoBank assegnate vengono acquistate sul mercato e non sono frutto di un aumento gratuito di capitale.

- i beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

A livello locale, le società appartenenti al gruppo possono effettuare delle calibrazioni in merito alla durata degli schemi di differimento e/o l'utilizzo di strumenti finanziari in linea con le prassi di mercato e il quadro normativo locale.

Ad eccezione dei casi di decesso e di qualifica di "good leaver", la partecipazione al Sistema di incentivazione decadrà automaticamente (e qualsiasi diritto derivante dal Sistema di incentivazione sarà cancellato) al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

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

Un'ipotesi di "good leaver" si manifesta esclusivamente nel caso in cui, durante il periodo di validità del Sistema di incentivazione, il rapporto in essere tra il beneficiario e la Società o altra società del Gruppo Fineco cessi, in ragione dei motivi esplicitati nel Regolamento del Sistema (ad es. impedimento fisico, pensionamento, cessione del ramo d'azienda...).

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

72 Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (e.g. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

4.3 SISTEMA INCENTIVANTE 2026 PER I CONSULENTI FINANZIARI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Ferme restando le differenze in merito alla tipologia di remunerazione e alla modalità di generazione della stessa anche per i Consulenti Finanziari Identified Staff di FinecoBank, specularmente ai Dipendenti, è previsto un Sistema Incentivante che tiene conto dei requisiti normativi nazionali e internazionali e che collega direttamente i bonus con i risultati del Gruppo, garantendo una stretta connessione tra profittabilità, rischio e remunerazione.

In particolare, il Sistema Incentivante 2026 per i Consulenti Finanziari Identified Staff – come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 gennaio 2026 – prevede:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del bonus pool stabilito e della valutazione della prestazione individuale, in coerenza con il rapporto tra componente ricorrente e non ricorrente stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- l'individuazione di Entry Conditions, che valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità, il cui raggiungimento consente di definire il bonus pool utilizzabile. Nel caso in cui le condizioni di accesso non fossero raggiunte, verrebbe azzerato il bonus pool relativo alla performance 2026, 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.

- la definizione di un meccanismo di ponderazione per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con la normativa;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati, cioè, al momento della valutazione della performance) e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni, da pagare in un arco temporale fino a massimo di 5 anni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni ordinarie gratuite FinecoBank⁷³ in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle stesse. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione delle azioni al termine del periodo di indisponibilità di un anno sia per il pagamento "immediato" che "differito".

73 Come per il Sistema Incentivante 2026 dei Dipendenti, le azioni FinecoBank utilizzate ai fini del pagamento degli incentivi ai Consulenti Finanziari verranno acquistate direttamente sul mercato azionario, secondo quanto previsto dall'art. 2357 del Codice Civile.

In analogia a quanto descritto in precedenza per i dipendenti, anche per i Consulenti Finanziari il processo di definizione del bonus pool prevede le seguenti fasi:



Fase di budget

Il processo di definizione del bonus pool inizia con la definizione del "funding rate" durante la fase del Budget. Il funding rate 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. Il bonus pool viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A.

Fase di accantonamento

Durante l'anno di performance, gli accantonamenti del bonus pool sono fatti in base ai risultati mese per mese di raccolta effettiva e stimati per i restanti mesi dell'anno.

Verifica delle condizioni di accesso e risk adjustment

- Vengono verificate le condizioni di accesso (Entry Conditions) definite a livello di Gruppo;
- Il bonus pool è ponderato per il rischio al fine di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework di Gruppo.

Le condizioni di accesso sono definite sulla base degli indicatori di performance in termini di capitale, liquidità e profittabilità. Le condizioni di accesso⁷⁴ per il 2026 – che fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti – sono rappresentate nella tabella seguente.

74 Per le definizioni degli indicatori si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 4.2.

Condizioni di accesso	
PROFITABILITÀ	Net Operating Profit Adjusted >0 Net Profit >0
CAPITALE	CET 1 Ratio > 14%* Leverage Ratio > 3,84%*
LIQUIDITÀ	Liquidity Coverage Ratio > 340%* Net Stable Funding Ratio > 215%*

* Corrispondente alla soglia di Risk Tolerance definita nel RAF 2026.

Il meccanismo on/off delle condizioni di accesso ed i relativi effetti sul bonus pool seguono le logiche di seguito rappresentate:



A. APERTO 100%

Nel caso in cui ognuna delle Condizioni di Accesso sia soddisfatta (**opzione "A"**), il bonus pool può essere confermato o modificato sulla base della valutazione dei fattori di rischio, come di seguito descritto.



B. ZERO FACTOR

Nel caso in cui almeno una delle Condizioni di Accesso non sia raggiunta (**opzione "B"**), vengono attivate le clausole di malus, innescando l'applicazione dello *Zero factor* agli *Identified Staff*; mentre per il resto della popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Resta ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di definire una porzione del pool ai fini di retention o per garantire la competitività.

Nel caso in cui ognuna delle Condizioni di Accesso sia soddisfatta (opzione "A"), possono essere applicati ulteriori aggiustamenti del bonus pool sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella c.d. "CRO Dashboard", secondo la metodologia definita.

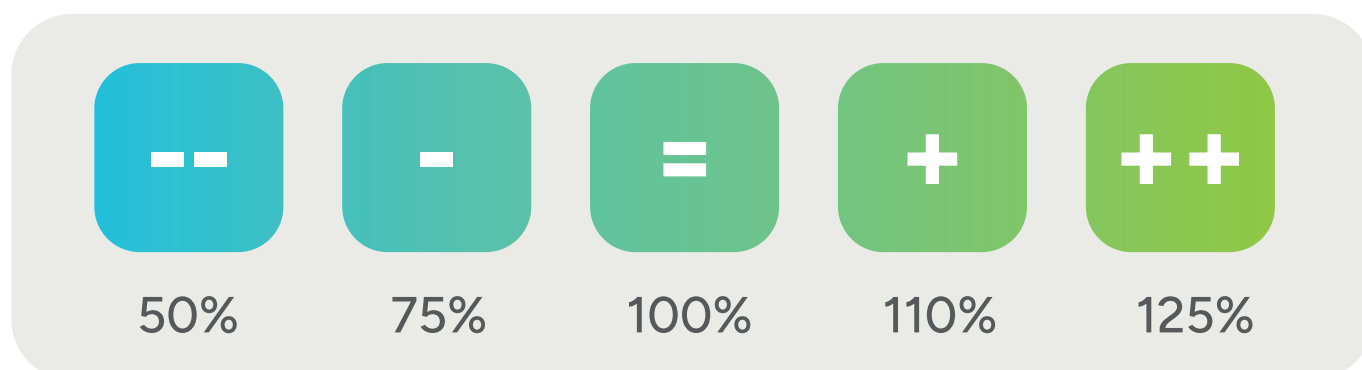
La CRO Dashboard, come ampiamente descritto all'interno del paragrafo 4.2, include indicatori del Risk Appetite Framework di Gruppo misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (Risk Appetite, Risk Tolerance e Risk Capacity).

L'effetto "moltiplicatore" derivante dalla valutazione complessiva dei risultati della CRO Dashboard, effettuata dal CRO di FinecoBank

S.p.A. e verificata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, si applica al bonus pool nel caso in cui le condizioni di accesso siano tutte soddisfatte.

La valutazione della CRO Dashboard avviene secondo una metodologia definita dalla funzione Risk Management analogamente a quanto avviene per il Sistema Incentivante dei dipendenti.

I range di correzione del bonus pool derivanti dall'assessment della CRO Dashboard non vengono modificati rispetto al Sistema Incentivante 2025, come rappresentato di seguito:



La possibilità di riconoscere un'ulteriore crescita nel bonus pool (valutazione positiva "+" o "++") può essere accordata solo in caso di EVA positivo a fine esercizio. Come per il Sistema 2025, è prevista la facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di applicare un'ulteriore correzione sino a +20%, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del bonus pool rispetto al valore teorico.

In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia, la valutazione dei parametri di performance sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione sono esaminati dal Comitato Remunerazione nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione non tiene conto, per la determinazione del bonus, di "voci straordinarie" del bilancio che non hanno impatto sulla performance operativa, sul capitale regolamentare e sulla liquidità (ad esempio goodwill impairment, contributi straordinari ai sistemi di garanzia, etc.).

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare il Sistema Incentivante.

Misurazione complessiva della performance

Tenendo conto delle particolarità del business dei Consulenti Finanziari ed in continuità con i Piani di incentivazione degli anni precedenti in termini di obiettivi e finalità, ai fini del Sistema Incentivante 2026 PFA la determinazione della performance dei Consulenti Identified Staff si basa sui seguenti indicatori⁷⁵:

- obiettivo di raccolta netta totale e obiettivo di raccolta netta totale in gestito per Consulenti Finanziari e Group Manager per raccolta personale;

- obiettivo di raccolta netta totale e gestita totale dei Consulenti coordinati per i Group Manager e Area Manager;

- attività di sviluppo (ad es. incontri programmati e strutturati con i clienti) per i Group Manager e Area Manager;

- valore generato dalla riqualificazione delle masse in liquidità e amministrato in Gestito Diversificato.

Pagamento del bonus

- Per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante si applica un meccanismo di pagamento che prevede un differimento di 4 anni. Il pagamento del potenziale bonus avverrà quindi in un arco temporale massimo di 5 anni. In particolare:

- nel 2027 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1a tranche"), nonché attribuita la prima quota azionaria dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di compliance e principi di condotta e comportamento⁷⁶;

- nel periodo 2028-2031 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranche in denaro e/o azioni FinecoBank; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello Zero Factor relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento.

- la struttura di pagamento definita prevede, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, un periodo di indisponibilità delle azioni sia immediate ("upfront") che differite pari ad un anno;

⁷⁵ Ferma restando la condizione di conformità individuale dei comportamenti, come sopra descritta.

⁷⁶ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

■ i sistemi di pagamento, in particolare, sono differenziati sulla base dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile⁷⁷ percepito nell'anno di performance, secondo gli schemi descritti di seguito:

77 La definizione della soglia di rilevanza di remunerazione variabile complessiva (≥434.000 €) segue le stesse logiche descritte nel Sistema Incentivante per i Dipendenti Identified Staff.

- per i ruoli con ammontare particolarmente elevato di remunerazione non ricorrente trova applicazione un differimento del 60% del bonus su un arco temporale di 4 anni, con una struttura di pagamento complessiva di 5 anni.

		2027	2028	2029	2030	2031	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	20%	5%	5%	10%	10%	50%
	Azioni	20%	15%	15%			50%
PAGAMENTO	Denaro	20%	5%	5%	10%	10%	50%
	Azioni		20%	15%	15%		50%

% Immediato | % Differito

- per i ruoli con ammontare di remunerazione non ricorrente non particolarmente elevato trova applicazione un differimento del 40% del bonus su un arco temporale di 4 anni, con una struttura di pagamento complessiva di 5 anni.

		2027	2028	2029	2030	2031	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni	30%	10%	10%			50%
PAGAMENTO	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni		30%	10%	10%		50%

% Immediato | % Differito

- tutte le tranche sono soggette all'applicazione della clausola di clawback;
- come previsto dalla normativa di riferimento⁷⁸, non sarà applicato alcun differimento e l'ammontare verrà corrisposto interamente in denaro in presenza di una remunerazione non ricorrente annua pari o inferiore a € 50.000 ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2027 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese successivo alla delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2026;
- le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- il Sistema Incentivante 2026 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,03%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni ai Consulenti Finanziari. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,4%. Ad ogni modo, si segnala che il Sistema Incentivante 2026 PFA non prevede un effetto diluitivo in senso stretto, in quanto le azioni FinecoBank assegnate vengono acquistate sul mercato e non sono frutto di un aumento gratuito di capitale.

I beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

⁷⁸ Circolare n. 285 del 2013 (cfr. 37° aggiornamento).

1
INTRODUZIONE

2
PRINCIPI

3
STRUTTURA RETRIBUTIVA

4
SISTEMI RETRIBUTIVI 2026

5
PIANO LTI 2024-2026

5

PIANO LTI
2024-2026

5.1 PIANO AZIONARIO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI) 2024-2026 PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Con l'obiettivo di incentivare, trattenere e motivare nel lungo termine selezionate risorse del Gruppo e allineare gli interessi di lungo periodo del Management con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti, è stato definito un piano azionario di lungo termine in linea con il Piano Pluriennale 2024-2026 del Gruppo FinecoBank.

I destinatari del Piano sono Dipendenti selezionati tra le risorse "chiave" del Gruppo (circa 120 risorse), inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁷⁹. Sono esclusi dai beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (Responsabili delle Funzioni Risk Management, Compliance, Internal Audit e Antiriciclaggio).

La struttura del Piano, descritta di seguito in dettaglio, prevede:

- obiettivi di performance finanziari e di sostenibilità, ciascuno con un peso specifico rispetto al bonus finale e una determinata modalità di misurazione (media/fine periodo/sommatoria);
- condizioni di accesso e di malus di capitale, liquidità e profittabilità, condizioni individuali di conformità, clausole di claw-back e di continuità lavorativa⁸⁰;

- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con le indicazioni delle Autorità;

- bonus individuali in azioni FinecoBank definiti tenendo conto dei ruoli dei beneficiari;

- un periodo di performance triennale (2024-2026) in linea con il Piano Pluriennale di Gruppo e una struttura di pagamento definita a seconda delle categorie di beneficiari ed in linea con le previsioni normative.

Condizioni di accesso e di malus

In linea con le disposizioni normative vigenti, vengono definite:

- apposite condizioni di accesso (c.d. meccanismi di risk adjustment ex ante) che vengono misurate nell'ambito del periodo di performance del Piano e possono confermare, ridurre o azzerare il bonus individuale secondo quanto dettagliato di seguito, e
- apposite condizioni di malus (c.d. meccanismi di correzione ex post) misurate nel periodo di differimento del bonus, che possono confermare, ridurre o azzerare le quote differite, secondo quanto dettagliato di seguito.

In base alle risultanze dell'analisi di benchmark e in linea con la normativa e con le prassi di mercato, è previsto l'utilizzo degli stessi indicatori utili all'attivazione del Sistema Incentivante di breve termine, e dunque atti a misurare la solidità di capitale, la liquidità e la profittabilità del Gruppo⁸¹.

⁷⁹ Ovvero, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Vice-Direttori Generali e il Chief Financial Officer.

⁸⁰ Le azioni saranno assegnate a condizione che il rapporto con i beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento inteso come l'effettiva maturazione del diritto all'incentivo e non come il pagamento delle azioni al termine del periodo di vincolo.

⁸¹ Per gli indicatori e le relative definizioni si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 4.2.

Le azioni saranno assegnate solo nel caso in cui siano rispettate, durante il periodo di performance, le condizioni minime di accesso di capitale, liquidità e profittabilità, secondo il meccanismo di seguito rappresentato:

- ai fini dell'assegnazione del premio massimo previsto, compresi i differimenti, le condizioni devono essere tutte soddisfatte;
- si prevede una verifica cumulata degli indicatori di profittabilità nel periodo di performance del piano per cui il mancato raggiungimento di anche soltanto una soglia delle condizioni di profittabilità comporta l'azzeramento del premio;
- gli indicatori di capitale e liquidità vengono calcolati annualmente per cui il mancato raggiungimento di anche soltanto una soglia, comporta la riduzione pro-rata (pari ad 1/3 per anno) del premio massimo.

Inoltre, ogni singola quota differita sarà soggetta a condizioni di malus relativamente all'anno di competenza (2027-2031):

- si prevede, nel periodo di differimento, la verifica annuale per tutti gli indicatori di capitale, di liquidità e di profittabilità⁸²;
- il mancato raggiungimento di anche soltanto una delle condizioni di capitale e di liquidità comporterà la riduzione pro rata (pari ad 1/3 per indicatore) fino all'azzeramento della quota differita per l'anno di competenza;
- il mancato raggiungimento di anche soltanto una delle condizioni di profittabilità comporterà l'azzeramento della quota differita per l'anno di competenza.

Qualsiasi diritto del Dipendente di vedersi corrisposto il bonus (o rate dello stesso) ai sensi del Piano è condizionato al fatto che, al momento

di qualsivoglia delle assegnazioni⁸³ previste dal Regolamento del Piano, sia in corso un rapporto di lavoro tra il Dipendente stesso e una società del Gruppo Fineco e non vi sia preavviso. Inoltre, il pagamento del bonus è soggetto alla clausola di claw-back.

Obiettivi di performance

Correntemente con il principio di Pay for Performance e con il fine di allineare il Piano alle strategie di lungo periodo del Gruppo, sono stati selezionati specifici obiettivi di performance finanziari e di sostenibilità, tenendo in particolare considerazione il Piano Pluriennale e il MYP ESG 2024-2026 del Gruppo, la coerenza con il Risk Appetite Framework, le prassi di mercato, gli spunti emersi dal confronto con investitori e proxy advisor e il contesto di mercato.

Infatti, in linea con il Piano Pluriennale, sono stati selezionati obiettivi volti alla creazione di valore finanziario, di redditività e inerenti al core business di Fineco, quali driver fondamentali per una crescita sostenibile e duratura nel tempo, oltre a KPI di efficienza e di rischio. I parametri di sostenibilità riflettono gli impegni assunti nel MYP ESG 2024-2026 in ambito sociale, ambientale e di finanza responsabile, come illustrato nello specifico focus (infra).

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

- per i KPI finanziari sono stati definiti specifici target in linea con il Piano Pluriennale 2024-2026 del Gruppo e la loro valutazione è basata su soglie progressive, cui corrispondono percentuali crescenti di bonus da 0% a 100% con una progressione lineare⁸⁴.

⁸² Per gli indicatori di profittabilità, la verifica annuale avviene attraverso una misurazione cumulata progressiva.

⁸³ Da intendersi come il momento della definitiva maturazione del diritto all'incentivo e non come l'effettivo pagamento delle azioni al termine del periodo di vincolo.

⁸⁴ Ad esempio, con ROAC medio pari a 64%, il pagamento della porzione di bonus corrispondente sarebbe pari al 50% di quanto previsto per il raggiungimento della soglia ROAC del 74%.

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

		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 ■ Definition of an awareness plan on DE&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. ■ Increase in the percentage of the least represented gender in managerial roles: 5% minimum increase over the three-year period. ■ 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 under artt. 8 and 9 SFDR.	5%	EOY 2026	≥ 50% < 50%	100% 0%



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, altresì, in considerazione le evidenze dell'analisi di benchmark condotta con il supporto del Consulente Esterno indipendente del Comitato Remunerazione, la matrice di materialità e gli spunti emersi nel dialogo con investitori e proxy advisor.

■ Environment

Scope 1 and Scope 2 emission reduction (market-based)

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)⁸⁵.

■ Social

Achievement of Diversity, Equity & Inclusion goals

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.

Infatti, in tale ambito, è stato definito uno specifico Piano obiettivi pluriennale, volto al continuo miglioramento nella gestione della gender diversity, che è stato integrato nel MYP ESG 2024-2026 ad ulteriore dimostrazione dell'impegno e del commitment dell'intera organizzazione su tali tematiche.

Più nel dettaglio, all'interno del Piano LTI 2024-2026 sono stati inclusi i KPI inerenti al Gender Balance e il Gender Equity Pay Gap e uno specifico indicatore volto alla diffusione interna ed esterna della cultura della diversità.

Con riferimento al Gender Balance, è valutato l'incremento di almeno il 5% nel triennio 2024-2026 del genere meno rappresentato nei ruoli di responsabilità all'interno dell'organizzazione⁸⁶.

Parallelamente, viene verificato che il Gender Equity Pay Gap per tutte le categorie omogenee⁸⁷ di lavoratori si attesti al di sotto del 5% al termine del triennio di riferimento, in linea con le recenti evoluzioni normative in materia (rif. Direttiva UE 2023/970 «Pay Transparency», che introduce misure volte a promuovere la parità di retribuzione tra il genere più rappresentato e meno rappresentato per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore).

⁸⁵ L'anno 2021 rappresenta la baseline rispetto a cui sono fissati gli obiettivi nell'ambito dell'Impegno Net-Zero Emission al 2050. In linea con il GHG Protocol: i) lo Scope 1 (Emissione dirette di GHG) include le emissioni di GHG da fonti detenute o controllate da Fineco (quali, gas per riscaldamento della sede di Milano e dei Fineco Center (FC) con utenza intestata alla Banca e il carburante per auto aziendali di servizio e in benefit ai dipendenti); ii) lo Scope 2 (Emissione indirette di GHG da consumi energetici) include le emissioni di GHG risultanti dalla generazione di elettricità acquistata o acquisita, riscaldamento, raffreddamento e vapore consumato da Fineco (elettricità della sede di Milano e dei FC con utenza intestata alla Banca e teleriscaldamento dei Fineco Center con utenza intestata alla Banca).

⁸⁶ Tali ruoli sono stati definiti previamente sulla base dell'inquadramento e del sistema di banding in linea con il Global Job Model. A tal riguardo si rinvia allo specifico focus di cui al paragrafo 2.3.1. Per il dato si rinvia alla Rendicontazione di Sostenibilità consolidata 2025.

⁸⁷ Vedasi paragrafo 2.3.1 "Focus Global Job Model e Gender Equity Pay Gap".

Infine, all'interno dell'obiettivo è prevista la predisposizione di un piano di sensibilizzazione per gli stakeholders interni ed esterni con la relativa attuazione di contenuti di comunicazione e formazione in tema Diversity, Equity & Inclusion, quale strumento fondamentale per accrescere la conoscenza su tali tematiche. Inoltre, sono previsti specifici interventi a supporto della genitorialità per favorire il work-life balance e il benessere dei dipendenti, tra cui l'introduzione di una indennità integrativa della retribuzione durante il periodo di congedo facoltativo di maternità.

Ai fini del raggiungimento dell'obiettivo di Diversity, Equity & Inclusion, con un peso complessivo del 5% sul bonus finale, ciascun sotto-obiettivo deve essere positivamente conseguito.

A garanzia di oggettività, il grado di raggiungimento degli obiettivi è verificato annualmente dall'Ente certificatore esterno, oltre ad essere monitorato nell'ambito delle verifiche di conformità periodiche del Sistema di gestione per la parità di genere.

■ Responsible Finance

Enlargement of the ESG product offer: % new funds ex artt. 8 and 9 SFDR

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

In particolare, si valutano i nuovi fondi inseriti in piattaforma con classificazione SFDR:

- **ex art. 8**, ovvero fondi che promuovono, tra le altre, caratteristiche ambientali o sociali, o una combinazione di tali caratteristiche, a condizione che le imprese in cui gli investimenti sono effettuati rispettino prassi di buona governance;
- **ex art. 9**, ovvero fondi che hanno come obiettivo investimenti sostenibili.

Correzione per il rischio

In linea con gli altri sistemi incentivanti, è prevista, attraverso l'utilizzo della CRO Dashboard⁸⁸, la correzione del Piano per il rischio coerentemente con il Risk Appetite Framework. In particolare, vengono presi in considerazione, per ogni anno di performance del Piano, i risultati degli assessment annuali della CRO Dashboard. Sulla base di tale valutazione, è prevista una possibile riduzione progressiva del premio massimo fino all'azzeramento.

88 Estratto del Risk Appetite Framework di FinecoBank che copre tutti i rischi, inclusi i rischi connessi all'adeguatezza patrimoniale e di liquidità, il rischio di credito, il rischio di mercato e il rischio operativo.

CRO DASHBOARD ASSESSMENT

	--	-	=	+	++
CRO DB ASSESSMENT	0 negative assessments	1 negative assessments	2 negative assessments	3 negative assessments	
% BONUS	100%	75%	50%	0%	

Pagamento del bonus

Sono stati definiti dei bonus massimi sulla base delle categorie dei beneficiari del Piano. Gli importi sono stati stabiliti coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni regolamentari applicabili e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.

I bonus individuali - in particolare - confermano il rispetto dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile previsti per i Beneficiari del Piano, tenendo anche conto della remunerazione variabile di breve termine attribuibile in ogni anno di performance.

Entro i predetti limiti, è prevista, nel dettaglio:

- per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, un'incidenza massima percentuale del bonus relativo al Piano pari al 50% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance;
- per l'altro Personale più Rilevante apicale di Gruppo, un'incidenza massima percentuale del bonus relativo al Piano pari al 30% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance.

Per gli altri Beneficiari i range di bonus sono definiti sulla base del Banding, sempre nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.

I bonus vengono corrisposti interamente in azioni ordinarie gratuite FinecoBank⁸⁹, secondo specifici schemi di pagamento definiti in linea con la normativa applicabile alle "Significant Institution", come di seguito rappresentato:

89 La Società si riserva la facoltà di assegnare strumenti diversi dalle azioni ordinarie gratuite di FinecoBank, qualora ciò sia richiesto dalla normativa.

AD/DG & GROUP IS APICALI

Periodo di performance	Quota immediata	Quota differita					
2024-2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
	40%	12%	12%	12%	12%	12%	
Erogazione effettiva		40%	12%	12%	12%	12%	12%

ALTRI GROUP IS

Periodo di performance	Quota immediata	Quota differita				
2024-2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
	40%	15%	15%	15%	15%	
Erogazione effettiva		40%	15%	15%	15%	15%

■ Quota in azioni ■ Azioni disponibili dopo il periodo di retention

Per i Beneficiari del Piano inclusi nel Personale più rilevante di Gruppo è previsto un periodo di indisponibilità di un anno sulle azioni, per gli strumenti assegnati immediatamente al termine del periodo di performance e per gli strumenti differiti.

Per gli altri Beneficiari le assegnazioni delle azioni e la disponibilità delle stesse sono concomitanti durante il periodo di differimento.

La valutazione dei risultati e delle condizioni per l'assegnazione individuale delle azioni è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, secondo la governance stabilita.

È comunque prevista la possibilità, per il Comitato Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione, di incrementare i bonus fino al 20% (entro i bonus massimi previsti dal Piano) ovvero correggerli in negativo senza limiti, considerando indicatori come il Total Shareholder Return (assoluto e relativo) o altri indicatori, come il contesto e i trend di mercato in tema di remunerazione, ovvero eventi con impatti reputazionali. La correzione in positivo non trova applicazione in caso di mancato raggiungimento delle Entry Conditions, come descritto nel presente paragrafo.

Il Consiglio di Amministrazione non tiene conto per la determinazione del bonus di "voci straordinarie" del bilancio che non hanno impatto sulla performance operativa, sul capitale regolamentare e sulla liquidità (ad esempio goodwill impairment, contributi straordinari ai sistemi di garanzia, etc.).

Il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2024 ha approvato la promessa di assegnare un numero massimo di azioni per un totale di n. 862.087 azioni ordinarie FinecoBank che possono essere attribuite ai beneficiari del Piano nel 2027, a valle della verifica delle condizioni di accesso e di performance previste dal Piano stesso e delle altre condizioni previste.

Il numero di azioni è stato calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A., che ha dato esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano, pari a € 14,191.

Il Piano prevede un impatto massimo sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,14%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,4%.

I beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

Ad eccezione dei casi di decesso e di qualifica di "good leaver", la partecipazione del Dipendente al Sistema di Incentivazione decadrà automaticamente (e qualsiasi diritto del Dipendente derivante dal Sistema di Incentivazione sarà cancellato) al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

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

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

Un'ipotesi di "good leaver" si manifesta nel caso in cui il Dipendente cessi dal rapporto di lavoro con la Società o altra società del Gruppo Fineco,

in ragione dei motivi esplicitati nel Regolamento del Sistema (ad es. impedimento fisico, pensionamento, cessione del ramo d'azienda...).

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

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare il Sistema Incentivante.

INDICE DELLA SEZIONE 2

1. Introduzione	95
1.1 Principali risultati dell'esercizio 2025	95
2. Governance	98
2.1 Comitato Remunerazione	98
2.2 Il ruolo delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance, Risk Management e Internal Audit	104
3. Esecuzione dei Sistemi Incentivanti 2025 e anni precedenti	107
3.1. Sistema Incentivante 2025 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante	107
3.1.1 Dettagli sulla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche	111
3.1.2 Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante	112
3.2 Sistema Incentivante 2025 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	113
3.2.1 Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	113
4. Compensi deliberati per i componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo	116
5. Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera i), TUF)	119
6. Dati retributivi	121
6.1 Risultati aziendali, variazioni dei compensi e della remunerazione del personale	121
6.2 Tabelle informative sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento della Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) n° 11971	125
6.3 Benefit	132

RELAZIONE ANNUALE
SUI COMPENSI
CORRISPOSTI
NELL'ESERCIZIO
2025

1

INTRODUZIONE

2

GOVERNANCE

3

ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2025 E ANNI PRECEDENTI

4

COMPENSI DELIBERATI PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

5

INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO (EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), TUF)

6

DATI RETRIBUTIVI

1

INTRODUZIONE

La “Relazione annuale sui Compensi Corrisposti nell’esercizio 2025” (anche “Relazione Annuale”) fornisce un’informativa dettagliata sulla retribuzione, volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle prassi retributive adottate, evidenziando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana gestione del rischio.

La Relazione Annuale fornisce un’informativa ex post sui risultati del 2025 e sulla remunerazione dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei membri degli organi di amministrazione e di controllo⁹⁰.

I Sistemi Retributivi 2025 prevedono:

- conformità con tutte le normative, compreso l’utilizzo di pagamenti differiti e incentivi basati su strumenti finanziari;
- misurazione complessiva della performance per favorire comportamenti coerenti con le diverse tipologie di rischio.

90 Al riguardo, si precisa che le suddette informazioni sono rese anche ai fini della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta ai sensi dell’art. 123-bis del TUF.

La presente Relazione è stata redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del D.lgs. n. 58 del 1998 (“TUF”), come da ultimo modificato dal D.lgs. n. 49 del 2019, e ai sensi del Regolamento Emittenti approvato con Delibera Consob n. 11971 del 1999.

Le informazioni sui sistemi di incentivazione, ai sensi dell’articolo 114-bis del TUF e del Regolamento Emittenti in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all’attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, sono incluse nel presente documento oltre che nell’Allegato II.

Come da normativa sopra citata, la Sezione II verrà sottoposta al voto consultivo e non vincolante da parte dell’Assemblea ordinaria degli Azionisti 2026 attraverso apposita delibera, diversa e separata da quella prevista per l’approvazione della Sezione I.

Come richiesto dal Regolamento Emittenti nell’Allegato 3A Schema n. 7-bis “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti”, si evidenzia che non sono state applicate deroghe di alcun genere alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione del 2025.

1.1 PRINCIPALI RISULTATI DELL’ESERCIZIO 2025

Il Gruppo FinecoBank ha chiuso l’esercizio al 31 dicembre 2025 con risultati che confermano l’approccio di Fineco orientato alla trasparenza e al rispetto del cliente. In particolare:

UTILE NETTO

€ 647
MILIONI

RICAVI TOTALI

€ 1.365,5
MILIONI

COST/INCOME RATIO

27,1%

CET1

23,3%

Condizioni di accesso 2025

In linea con i requisiti normativi, per il 2025, sono definiti specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità patrimoniale e la liquidità su base annuale, che fungono da condizioni di accesso. In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 5 febbraio 2026, le suddette condizioni di accesso sono soddisfatte, confermando il bonus pool dei dipendenti e dei Consulenti Finanziari:

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 > 195%	418%*	✓



APERTO 100%

* Dati puntuali

Dimensione del Bonus Pool

La dimensione del bonus pool per il 2025 è data dalla profittabilità effettiva conseguita nell'anno di riferimento moltiplicata per la percentuale di "funding rate" definita preliminarmente in sede di budget.

Questo calcolo determina il "bonus pool teorico" che nel corso dell'anno di performance si è adeguato all'andamento effettivo della performance del Gruppo.

Aggiustamento del Bonus Pool per il Rischio

Una volta verificate le condizioni di accesso, il bonus pool effettivo per i Dipendenti e quello per i Consulenti di FinecoBank è stato confermato dal Consiglio di Amministrazione, anche alla luce della valutazione complessiva positiva ("++") dell'andamento degli indicatori della c.d. "CRO Dashboard"⁹¹ effettuata dal CRO di FinecoBank S.p.A.

La metodologia prevede il monitoraggio trimestrale dell'andamento degli indicatori inseriti nella CRO Dashboard e un assessment annuale.

91 La CRO Dashboard è un set di indicatori selezionati tra i KPI del Risk Appetite Framework, i cui valori soglia sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione all'inizio dell'esercizio. Per una descrizione maggiormente dettagliata della CRO Dashboard e degli indicatori ivi inclusi si rimanda al paragrafo 4.2.

1
INTRODUZIONE

2
GOVERNANCE

3
ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2025
E ANNI PRECEDENTI

4
COMPENSI DELIBERATI PER I COMPONENTI DEGLI
ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

5
INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI
IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO
O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO
DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO
(EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), TUF)

6
DATI RETRIBUTIVI

2

GOVERNANCE

2.1 COMITATO REMUNERAZIONE

Il Comitato Remunerazione svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nei suoi compiti di supervisione dell'applicazione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank e di disegno dei sistemi retributivi.

In linea con quanto previsto dal regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione che disciplina le modalità di funzionamento e le competenze degli organi aziendali della Società ed i relativi flussi informativi (di seguito, il "Regolamento degli Organi Aziendali"), il Comitato è composto da 3 membri non esecutivi. Come previsto dalla normativa di riferimento, almeno un componente del Comitato possiede una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e di politiche retributive.

In data 27 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali componenti del Comitato Remunerazione, di FinecoBank i Sigg. Gianmarco Montanari, Giancarla Branda e Marin Gueorguiev.

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato la sussistenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance. In tale contesto, tutti i componenti del Comitato Remunerazione sono risultati Amministratori indipendenti.

I lavori del Comitato Remunerazione svoltisi nel corso dell'Esercizio 2025 sono stati coordinati dal Sig. Gianmarco Montanari, in qualità di Presidente.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, avvalendosi anche di consulenti esterni, il Comitato Remunerazione:

- formula proposte o esprime pareri al Consiglio per la definizione di una politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro Personale più rilevante, nonché al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della Relazione sulla Politica di Remunerazione da presentare all'Assemblea con cadenza annuale e valuta periodicamente l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio;
- formula proposte o esprime pareri al Consiglio sulla remunerazione complessiva e sull'assegnazione e valutazione degli obiettivi di performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e dell'altro Personale più rilevante in linea con quanto previsto dai Poteri Delegati, e per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società;
- formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione complessiva e sull'assegnazione e relativa valutazione degli obiettivi di performance dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (Responsabile funzione Compliance, Risk Management, Internal Audit e Antiriciclaggio). Con riferimento alla funzione di conformità (Compliance), di controllo dei rischi (Risk Management) e antiriciclaggio formula proposte o esprime pareri sentito il Comitato Rischi e Parti Correlate; inoltre, con riferimento alla funzione di Internal Audit formula proposte o esprime pareri con il parere favorevole del Comitato Rischi e Parti Correlate;

- esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti e ai Consulenti Finanziari e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo di controllo;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi e Parti Correlate il quale, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità restando inteso che ciò non pregiudica i compiti assegnati al Comitato Remunerazione, con il quale deve essere assicurato un adeguato coordinamento;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta dagli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci.
- fornisce supporto al Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio di eventuali divari retributivi di genere.

Nel corso dell'Esercizio 2025 il Comitato Remunerazione si è riunito 11 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa un'ora. Dall'inizio del 2026 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono tenute 3 riunioni del Comitato. Di ogni riunione sono stati redatti i verbali a cura del Segretario designato dal

Comitato stesso. Il Presidente ha provveduto a fornire di volta in volta l'informativa sulle riunioni del Comitato al primo Consiglio di Amministrazione utile.

Il Comitato si è avvalso della collaborazione di un consulente esterno, utile ai fini del processo di formazione delle decisioni del Comitato stesso e di cui è stata preventivamente verificata l'indipendenza, ricorrendo alle risorse economiche previste dal budget assegnato. Il consulente ha presenziato agli incontri su richiesta del Comitato.

Per lo svolgimento delle attività di competenza, è facoltà del Comitato Remunerazione, nel caso lo ritenga opportuno, di invitare altri soggetti interni alla Società in relazione alle funzioni aziendali interessate dalle materie trattate, ivi compresi i componenti di altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, o organizzare riunioni congiunte con gli altri Comitati endoconsiliari per le tematiche oggetto di comune valutazione. Il Comitato si riunisce a seguito di convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta costui lo ritenga opportuno o su richiesta di uno dei suoi componenti. In ogni caso, il Comitato ha sempre avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle Funzioni Aziendali necessarie per lo svolgimento delle proprie attività.

Nel corso del 2025 il Responsabile della funzione Risorse Umane ha presenziato a tutti gli incontri del Comitato. Il Presidente ha, inoltre, invitato il Responsabile Legal & Corporate Affairs per la presentazione delle tematiche di competenza ed il Responsabile della Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete in relazione alle tematiche attinenti ai Consulenti Finanziari (vedasi ad esempio i Sistemi incentivanti e relativi Regolamenti destinati alla popolazione dei PFA). Oltre alle funzioni citate, l'invito del Presidente è stato formulato, per specifiche sedute del Comitato e per gli aspetti di competenza, tra gli altri, anche al Chief Risk Officer, al Chief Financial Officer e al Responsabile Internal Audit. Inoltre, ha partecipato alle sedute del Comitato anche la

responsabile della funzione Risorse Umane della controllata Fineco Asset Management DAC con riferimento ai sistemi retributivi della legal entity. Il Presidente ha, inoltre, invitato la funzione Internal

Audit a partecipare alla seduta avente ad oggetto la verifica ispettiva annuale condotta sui sistemi retributivi. Nel corso del 2025 il Comitato è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in merito a:

Principali attività del Comitato nel corso del 2025



Gennaio*

- Identificazione Personale dipendente più rilevante 2025 e Sistema Incentivante 2025 per i Dipendenti appartenenti al Personale più rilevante
- Sistema Incentivante 2025 per i PFA Identified Staff e Sistemi Incentivanti I semestre 2025 per Consulenti Finanziari e Manager della Rete e Regolamenti
- Contest Qualità I edizione 2025
- Policy: Assegnazione autovettura aziendale ad uso promiscuo
- Lettera del 17 dicembre 2024 del Presidente del Comitato per la Corporate Governance

Febbraio

- Bonus Pool 2024 ed esecuzione Sistema Incentivante 2024 per i dipendenti Identified Staff e anni precedenti
- Obiettivi di Performance 2025 dei Dipendenti appartenenti al Personale più rilevante
- Identificazione dei Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante 2025
- Bonus Pool 2024 ed esecuzione del Sistema Incentivante 2024 e degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari Identified Staff
- Esecuzione Sistemi Incentivanti 2024 riservati ai Consulenti Finanziari e ai Manager della Rete

Marzo

- Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2025 e sui compensi corrisposti per l'anno 2024 del Gruppo FinecoBank
- Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per le sezioni riferibili al Comitato stesso

Aprile

- 2025 FAM Remuneration Framework
- Regolamento Sistemi Incentivanti 2025 dei Dipendenti Identified Staff e aggiornamento del Regolamento del Piano LTI 2024-2026 per i Dipendenti
- Regolamento Sistema Incentivante 2025 Consulenti Finanziari Identified Staff
- Contest Qualità II edizione 2025

* La riunione del 17 gennaio si è svolta in sessione congiunta con il Comitato Rischi e Parti Correlate.

Maggio

- Sintesi dei risultati dell'Assemblea 2025
- ESG metrics in CEO compensation – Studio di Banca d'Italia

Giugno

- Analisi dei risultati dell'AGM 2025 Fineco
- Analisi delle Politiche Retributive dei Peers
- Informativa sui compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Fineco Asset Management DAC
- Sistemi Incentivanti II semestre 2025 per Consulenti Finanziari e Manager della Rete e Regolamenti

Luglio

- 2025 FAM Remuneration Policy
- Contest Qualità III edizione 2025
- Benchmarking utilizzo indicatore "Leverage Ratio" come condizioni di accesso e aggiustamento bonus pool

Settembre

- Verifica dei requisiti di possesso azionario

Ottobre

- Peer Group e benchmark retributivo Identified Staff
- Benchmark sui compensi dei componenti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo
- Neutralità di genere delle politiche retributive

Novembre

- Proposte di revisione retributiva Identified Staff
- Proposta sui compensi dei componenti dell'organo amministrativo e raccomandazione sui compensi dell'organo di controllo

Dicembre

- Analisi Pay for Performance
- Richiesta stanziamento budget per il Comitato Remunerazione per l'anno 2026
- Linee Guida Sistemi Incentivazione 2026 per Consulenti Finanziari e Manager della Rete

Gli argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale, prima di essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione. Infatti, a tutte le riunioni del Comitato Remunerazione del 2025, è stato presente almeno un membro del Collegio Sindacale.

Si segnala che gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.



FOCUS: Neutralità di Genere delle Politiche di Remunerazione

Come previsto dalla normativa di riferimento, il Comitato Remunerazione supporta il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio degli eventuali divari retributivi di genere come di seguito rappresentato:

- In linea con le disposizioni di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 2013 in materia di politiche di remunerazione, viene monitorato il divario retributivo di genere (anche Gender Pay Gap) inteso come il rapporto tra la remunerazione media del genere più rappresentato e la remunerazione media del genere meno rappresentato, distinguendo tra membri del Consiglio di Amministrazione, Personale più Rilevante e la restante parte della popolazione aziendale.
- Come previsto dalle linee guida dell'Autorità Bancaria Europea per sane politiche di remunerazione e in applicazione dei principi della Direttiva europea "Pay Transparency", in attesa del recepimento nell'ordinamento italiano, i gap retributivi vengono individuati anche a livello di «posizione/mansione» al fine di effettuare una valutazione secondo il concetto di Gender Equity Pay Gap ossia "equal pay for equal work".

In applicazione delle suddette disposizioni normative, sono state effettuate le analisi dei due indicatori "Gender Pay Gap" e "Gender Equity Pay Gap" e gli esiti della rilevazione sono stati sottoposti al Comitato Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione. È confermata la metodologia di calcolo del Gender Equity Pay Gap, definita con il supporto del consulente indipendente del Comitato Remunerazione.

Si riportano di seguito le evidenze dell'analisi effettuata:

- Il Gender Pay Gap, calcolato come il rapporto tra la remunerazione degli uomini e quella delle donne in media e mediana, individuando potenziali differenze retributive senza alcuna distinzione a seconda della mansione/posizione, risulta poco rappresentativo degli effettivi divari retributivi di genere, risentendo della composizione demografica della popolazione aziendale (Gender Balance).
- Con riferimento al Gender Equity Pay Gap, non risulta un gap significativo collegato al genere a parità di ruolo e/o di mansioni, considerando sia la remunerazione fissa che la remunerazione complessiva. Al 31 dicembre 2025, infatti, è stato rilevato complessivamente su tutte le categorie

omogenee⁹² di lavoratori all'interno dell'organizzazione un dato di sintesi pari a circa l'1% con riferimento alla remunerazione complessiva (c.d. Unadjusted Pay Gap). Il numero di categorie omogenee con un gap superiore al 5% non giustificabile sulla base di variabili di natura oggettiva quali ad esempio, l'ambito professionale, le responsabilità, la performance, il livello inquadramentale, anzianità ecc. (c.d. Adjusted Pay Gap) è pari al 4% in riduzione rispetto al 10% dell'anno scorso, a testimonianza dell'impegno verso la piena chiusura entro la fine del 2026.

Nel 2025, al fine di monitorare la neutralità di genere delle politiche di remunerazione, sono stati effettuati diversi interventi nell'ambito del presidio specifico attivato durante il processo annuale di revisione retributiva.

Inoltre, in attesa del recepimento della Direttiva europea Pay Transparency nell'ordinamento giuridico nazionale, è stata sottoposta al Comitato Remunerazione un'analisi per identificare le principali misure pensate per rispondere alle richieste della Direttiva.

Parallelamente, sono proseguite le iniziative volte al progressivo miglioramento del Gender Balance nell'ambito dell'obiettivo, previsto nel MYP ESG 2024 - 2026 e nell'LTI 2024 - 2026, di incrementare almeno del 5% la percentuale del genere meno rappresentato nell'organizzazione in ruoli di responsabilità.

Lo stato di avanzamento delle attività volte al raggiungimento del suddetto obiettivo, che includono specifici presidi in fase di assunzione e nomina, sono sottoposte a monitoraggio periodico del Comitato Manageriale di Sostenibilità e del Comitato Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale, oltre ad essere soggetti a verifica annuale dell'ente certificatore esterno.

Gli esiti del monitoraggio dell'indicatore sono riportati nella Rendicontazione di Sostenibilità consolidata 2025.

⁹² Le categorie omogenee di lavoratori vengono individuate considerando il Job Banding e le Job Family come definite dal Global Job Model. A tal proposito, cf. paragrafo 2.3.1 "Focus Global Job Model e Gender Equity Pay Gap".

2.2 IL RUOLO DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO: COMPLIANCE, RISK MANAGEMENT E INTERNAL AUDIT

Compliance

I contributi fondamentali del 2025 della funzione Compliance di FinecoBank S.p.A., per la parte di competenza hanno riguardato:

- la valutazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024 del Gruppo FinecoBank, sottoposta per approvazione al Consiglio di Amministrazione e successivamente all'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025;
- la valutazione del Sistema Incentivante 2025 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante del Gruppo Fineco;
- la valutazione del Sistema Incentivante 2025 per i PFA appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank;
- la redazione – in collaborazione con la funzione Risorse Umane – e la diffusione delle linee guida per la predisposizione e gestione dei sistemi premianti per la popolazione non appartenente al Personale più rilevante;
- altre attività per ambito di competenza (quali, ad esempio, il processo di individuazione del Personale più rilevante).

Nel 2026, la funzione Compliance continuerà a operare in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane al fine di supportare il disegno e la definizione della politica e dei processi retributivi ed effettuarne la valutazione per i profili di competenza.

Risk Management

Il legame tra retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2025 attraverso il coinvolgimento della funzione Risk Management nel disegno e nella definizione di sistemi incentivanti, che includono la correzione per il rischio mediante la valutazione di coerenza tra i sistemi di incentivazione ed il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework o "RAF"). In particolare, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazione e il Comitato Rischi e Parti correlate si avvalgono del contributo della funzione Risk Management e delle altre funzioni competenti per definire il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione all'interno dei sistemi retributivi.

Relazione di audit sulle politiche e sulle pratiche del sistema di remunerazione di Fineco relative all'anno 2025

La Funzione Internal Audit ha esaminato il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato da FinecoBank ("Banca") e dal Gruppo per la determinazione ed erogazione dei compensi ad esponenti degli Organi Sociali e delle retribuzioni variabili al Personale dipendente ed alla rete di vendita, al fine di riscontrarne la conformità alla normativa di vigilanza emanata dalla Banca d'Italia e alla Politica Retributiva definita per il 2025 ed approvata dall'Assemblea dei Soci.

La valutazione complessiva è "Good", considerata la corretta applicazione del sistema di remunerazione ed incentivazione 2025 e la conformità della Politica Retributiva 2026 alla normativa esterna di riferimento.

Le verifiche svolte hanno accertato in ambito governance il corretto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento, la generale conformità delle politiche di remunerazione all'attuale contesto normativo e la

sostenibilità rispetto alle condizioni patrimoniali e reddituali della Banca, la diffusione della Policy di Gruppo alla controllata Fineco Asset Management DAC ed il corretto funzionamento degli organi preposti, tra cui il Comitato Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione; il framework della normativa interna risulta complessivamente adeguato così come l'informativa al Comitato Remunerazione e agli Organi di Controllo.

Inoltre, è stata riscontrata la complessiva conformità alla normativa esterna del processo di individuazione delle risorse appartenenti alla categoria del Personale più rilevante (Identified Staff), sia per il Personale dipendente sia per i Consulenti Finanziari, della determinazione degli obiettivi di performance per il 2026 e dell'impianto complessivo del Sistema Incentivante 2026.

La determinazione degli incentivi riconosciuti al Personale dipendente di FinecoBank ed ai Consulenti Finanziari è avvenuta in conformità alle politiche definite, garantendo il corretto bilanciamento delle componenti fisse e variabili nonché la coerenza con le valutazioni quali/quantitative degli obiettivi di performance. Correttamente determinati sono risultati i compensi riconosciuti agli esponenti aziendali, il pagamento e differimento degli incentivi dell'anno precedente.

Le Funzioni Aziendali di Controllo di secondo livello, Compliance e Chief Risk Officer, sono state correttamente coinvolte, per le rispettive attività di competenza, nelle fasi di definizione della Politica Retributiva, di identificazione degli Identified Staff nonché nel processo di valutazione della performance annuale. Il Chief Risk Officer nell'ambito del Sistema Incentivante 2026 ha implementato i miglioramenti richiesti dall'Autorità di Vigilanza e la funzione Compliance ha svolto i controlli previsti dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 sul divieto di attivare

programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti (c.d. personal hedging).

La Banca ha correttamente adempiuto agli obblighi normativi relativi alla pubblicazione sul sito aziendale dei documenti "Politica Retributiva 2025" e "Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" ed alle segnalazioni richieste dalla Banca d'Italia in ambito remunerazione.

I principali risultati dell'audit sono stati presentati al Comitato Remunerazione in data 9 marzo 2026.

1
INTRODUZIONE

2
GOVERNANCE

3
ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2025
E ANNI PRECEDENTI

4
COMPENSI DELIBERATI PER I COMPONENTI DEGLI
ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

5
INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI
IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO
O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO
DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO
(EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), TUF)

6
DATI RETRIBUTIVI

3

ESECUZIONE
DEI SISTEMI
INCENTIVANTI

3.1. SISTEMA INCENTIVANTE 2025 PER I DIPENDENTI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il Sistema 2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 gennaio 2025, prevede l'allocazione di un incentivo in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite su un orizzonte temporale fino a massimo 6 anni.

- Per AD, DG e gli altri ruoli previsti dalla normativa, con ammontare di remunerazione variabile particolarmente elevata (≥ 434.000 €), trova applicazione il seguente schema di differimento:

		2026	2027	2028	2029	2030	2031	Totale
PAGAMENTO	Denaro	20%		12%			12%	44%
	Azioni		20%		12%	12%	12%	56%

% Immediato | % Differito

- Per i ruoli previsti dalla normativa con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato (< 434.000 €) si applica il seguente schema di differimento:

		2026	2027	2028	2029	2030	2031	Totale
PAGAMENTO	Denaro	25%		10%			10%	45%
	Azioni		25%		10%	10%	10%	55%

% Immediato | % Differito

- Infine, per l'altro Personale più rilevante con remunerazione variabile non particolarmente elevata trova applicazione il seguente schema di differimento:

		2026	2027	2028	2029	2030	Totale
PAGAMENTO	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni		30%	10%	10%		50%

% Immediato | % Differito

In linea con la governance di FinecoBank, le valutazioni e i pagamenti del 2025 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Vicedirettori Generali, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e l'altro Personale più rilevante in linea con i Poteri Delegati in vigore, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione.

Con riferimento ai Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (Antiriciclaggio, Compliance, Risk Management, Internal Audit), è stato coinvolto anche il Comitato Rischi e Parti Correlate. Quest'ultimo si è espresso con esplicito parere con riferimento alla valutazione e assegnazione del bonus di performance del Responsabile della funzione Internal Audit.

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 5 febbraio 2026 ha deliberato l'attribuzione di un numero complessivo di azioni pari a 127.546 da assegnarsi nel 2027, 2028, 2029, 2030 e 2031 al Personale più Rilevante.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato anche l'esecuzione – nel 2026 – dei Sistemi Incentivanti 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 e del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2023 per i dipendenti⁹³.

Non sono stati riconosciuti nel 2025 al Personale più Rilevante one-off bonus, quali ad esempio welcome bonus o retention bonus.

Performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank, previo parere positivo del Comitato Remunerazione, ha valutato "Exceed Expectations" la performance 2025 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. In particolare, sono stati conseguiti ottimi risultati rispetto al budget/target con riferimento al ROE, Total Net Sales e Operational Losses on Revenues.

Per quanto riguarda gli obiettivi qualitativi/di sostenibilità, sono state valutate positivamente le risultanze delle attività intraprese con riferimento allo Stakeholder value e al Tone from the top.

Di seguito le evidenze di dettaglio della scheda individuale di valutazione.

⁹³ I dati relativi alle assegnazioni sono ricompresi nelle informazioni riportate ai p. 3.1.2 e 6 della Sezione II e nell'Allegato II.

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: 0,7% 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: - 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	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: - 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.	- 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

Dati sulla remunerazione fissa e variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La performance 2025 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata valutata complessivamente come "Exceed Expectations", in considerazione degli eccellenti risultati raggiunti dalla Società e degli elementi di dettaglio riportati nel precedente paragrafo. Pertanto, in linea con il principio di Pay for Sustainable Performance richiesto da investitori e proxy advisor, nonché dalle Autorità di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, ha stabilito di riconoscergli una remunerazione variabile di breve termine pari a € 1.000.000.

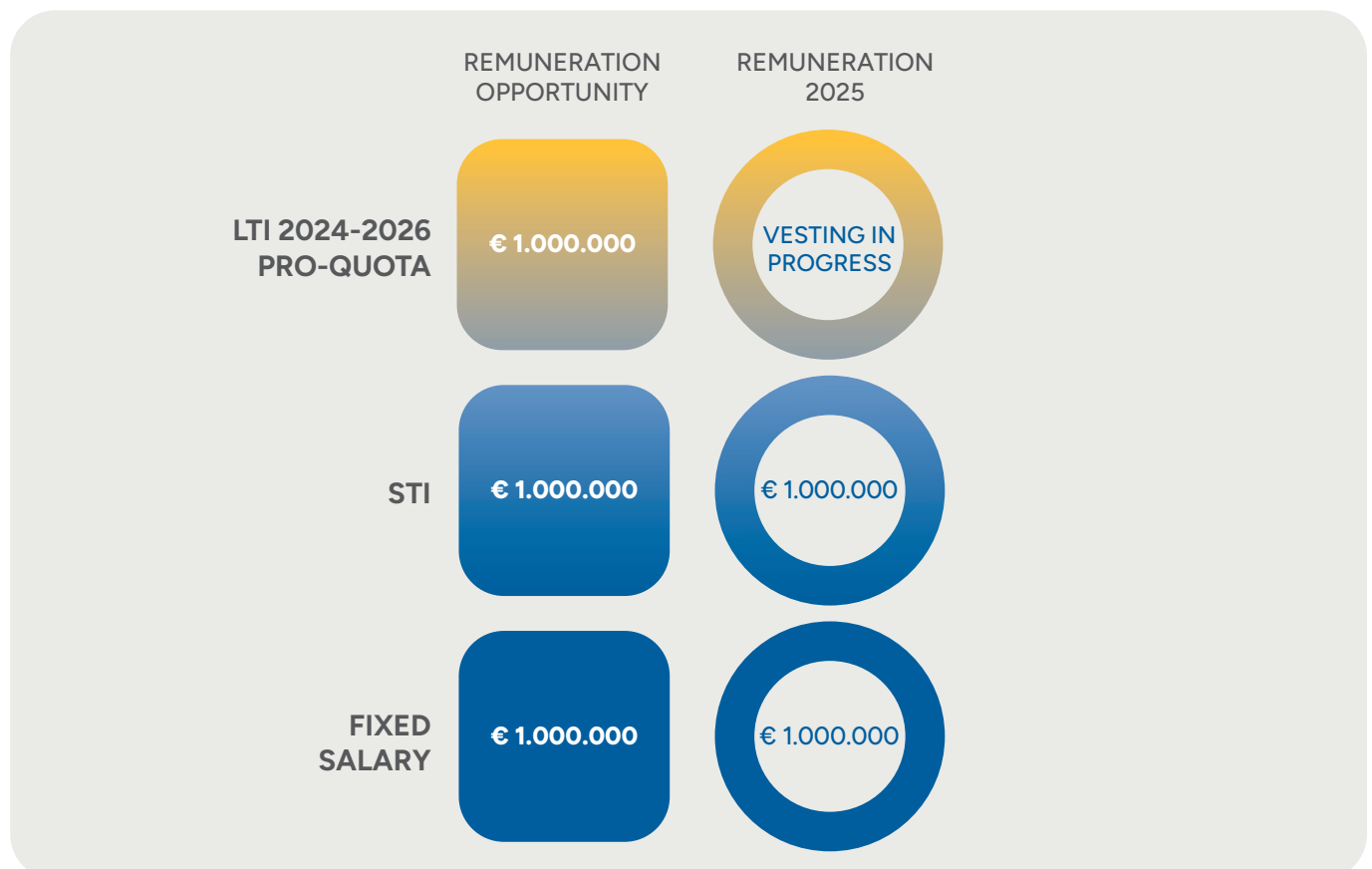
Ai fini dell'applicazione del rapporto di 2:1 tra remunerazione variabile e fissa, si consideri che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha

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 2024-2026⁹⁴.

A tale riguardo, si evidenzia che è in corso di svolgimento il periodo di performance del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024-2026, come più dettagliatamente descritto nel paragrafo 5 della Sezione I.

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

94 Cfr. rappresentazione grafica della remunerazione dell'AD/DG. Si precisa che il termine vesting utilizzato nel grafico si riferisce al periodo di performance del Piano LTI 2024-2026.



bonus segue lo schema di differimento descritto nel p. 3.1, che prevede un periodo di indisponibilità delle azioni, in linea con la normativa.

3.1.1 DETTAGLI SULLA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Per il 2025, conformemente alla Politica Retributiva adottata dal Gruppo FinecoBank, in linea con le previsioni normative vigenti, è stato definito ex ante il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (unico amministratore esecutivo presente in Consiglio e Dipendente della Società) sia per gli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche.

Per i dati relativi ai Dirigenti con Responsabilità strategiche si rimanda alle Tabelle 1, Tabelle 3A e 3B Allegato 3A n. 7-bis (Regolamento Emittenti), riportate nel p. 6.2, con la specifica che:

- la componente fissa è definita sulla base di un appropriato allineamento e consapevolezza del mercato e in modo tale da essere sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- in linea con le richieste regolamentari, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, così come gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, hanno una parte bilanciata della loro retribuzione collegata alla profittabilità complessiva del Gruppo, ponderata per il rischio, oltre che obiettivi di sostenibilità;
- la retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali che sono preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, avendo informato il Collegio Sindacale.

In particolare, le metriche definite ex ante, che riflettono le categorie del Risk Appetite Framework di Gruppo, allineano la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche a una performance sostenibile e alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Sono assegnati obiettivi specifici individuali tenendo in considerazione le prassi di mercato e la posizione ricoperta all'interno del Gruppo, attraverso l'utilizzo di indicatori che mirano a rafforzare la sostenibilità del business, quali ad esempio indicatori di rischio, di solidità patrimoniale e di profittabilità.

È, inoltre, applicato il differimento in denaro e in azioni di minimo il 50% dell'incentivo. Tutti gli importi sono soggetti, per quanto applicabili, a clausole di malus e/o claw-back. Il Sistema Incentivante 2025 prevede che almeno il 50% dell'incentivo annuale venga corrisposto attraverso l'assegnazione di azioni FinecoBank nel corso dei cinque anni successivi al pagamento della prima tranche. Il numero di azioni viene determinato all'inizio del periodo di differimento, creando così un collegamento tra l'andamento del titolo e l'effettivo valore dell'incentivo.

In aggiunta al Sistema Incentivante 2025 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia, inoltre, dei seguenti piani⁹⁵:

- Sistema Incentivante 2020
- Sistema Incentivante 2021
- Sistema Incentivante 2022
- Sistema Incentivante 2023
- Sistema Incentivante 2024
- Piano Long Term Incentive 2021-2023

La misura e la durata del differimento sono allineati alle disposizioni definite dalle Autorità di Vigilanza e sono coerenti con le caratteristiche del business e i profili di rischio della Banca.

⁹⁵ Ulteriori dati sono riportati nel p. 3.1.2 e nell'Allegato II.

3.1.2 ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI DEGLI ANNI PRECEDENTI PER I DIPENDENTI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso⁹⁶ permette anche l'esecuzione dei Sistemi Incentivanti per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante, approvati negli anni precedenti, che prevedono una tranche di pagamento, in cash e/o azioni, nel corso del 2026. In particolare, si tratta dei Sistemi Incentivanti 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024, per i quali il Consiglio di Amministrazione in data 5 febbraio 2026 ha approvato:

- l'assegnazione della quinta tranche in azioni e in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2020, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 15 gennaio 2020

- l'assegnazione della quarta tranche in azioni e in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2021, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 19 gennaio 2021

- l'assegnazione della terza tranche in azioni e in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2022, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 18 gennaio 2022

- l'assegnazione della seconda tranche in azioni e in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2023, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 23 gennaio 2023

- l'assegnazione della prima tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2024, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 16 gennaio 2024.

⁹⁶ Con riferimento alle tranche in denaro si fa riferimento alle condizioni di accesso 2025, per le tranche in azioni si fa riferimento alle condizioni di accesso 2024, in considerazione del periodo di indisponibilità.

Di seguito la dashboard relativa allo stato di esecuzione dei suddetti piani:

	Eseguito						Assegnazione	Outstanding			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Sistema Incentivante 2020		Monetario	Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni				
Sistema Incentivante 2021			Monetario	Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni			
Sistema Incentivante 2022				Monetario	Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni		
Sistema Incentivante 2023					Monetario	Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	
Sistema Incentivante 2024						Monetario	Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso permette, inoltre, l'esecuzione del Piano di incentivazione a Lungo Termine 2021-2023 per i dipendenti, secondo quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera dell'11 maggio 2021. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 5 febbraio 2026 l'assegnazione della seconda tranche ai beneficiari Identified Staff del Piano LTI 2021-2023.

3.2 SISTEMA INCENTIVANTE 2025 PER I CONSULENTI FINANZIARI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il Sistema 2025 per i Consulenti Finanziari, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 gennaio 2025, tiene in considerazione tutti i requisiti normativi nazionali e internazionali concernenti l'incentivazione delle reti di vendita e collega direttamente i bonus agli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo dell'azienda, in un quadro di sostenibilità complessiva.

Il Sistema prevede l'allocatione di un bonus collegato alla performance in denaro e/o azioni con un differimento di 4 anni su un orizzonte temporale complessivo di 5 anni.

In linea con la governance di FinecoBank, le valutazioni e i pagamenti del 2025 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione.

Sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 febbraio 2026, il numero complessivo di azioni a servizio del Sistema Incentivante 2025 per i Consulenti Finanziari è di 51.552 da assegnarsi nel 2027, 2028 e 2029.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato anche l'esecuzione – nel 2026 – dei Sistemi Incentivanti 2022, 2023 e 2024 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante⁹⁷.

3.2.1 ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI DEGLI ANNI PRECEDENTI PER I CONSULENTI FINANZIARI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso⁹⁸ permette anche l'esecuzione dei Sistemi Incentivanti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, approvati negli anni precedenti, che prevedono una tranche di pagamento, in denaro e/o azioni, nel corso del 2026. In particolare, si tratta dei Sistemi 2021, 2022, 2023 e 2024, per i quali il Consiglio di Amministrazione in data 5 febbraio 2026 ha approvato:

- l'assegnazione della quinta tranche in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2021 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 9 febbraio 2022.
- l'assegnazione della terza tranche in azioni e della seconda tranche in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2022 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 7 febbraio 2023.
- l'assegnazione della seconda tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2023 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 6 febbraio 2024.

⁹⁷ I dati relativi alle assegnazioni sono ricompresi nelle informazioni riportate ai p. 3.2.1 e 6 della Sezione II e nell'Allegato II.

⁹⁸ Con riferimento alle tranche in denaro si fa riferimento alle condizioni di accesso 2025, per le tranche in azioni si fa riferimento alle condizioni di accesso 2024, in considerazione del periodo di indisponibilità.

■ l'assegnazione della prima tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2023 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 5 febbraio 2025.

Di seguito la dashboard relativa allo stato di esecuzione dei suddetti piani:

	Eseguito					Assegnazione	Outstanding		
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Sistema Incentivante PFA 2021		Monetario	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario Azioni	Monetario			
Sistema Incentivante PFA 2022			Monetario	Azioni	Azioni	Monetario Azioni	Monetario		
Sistema Incentivante PFA 2023				Monetario	Monetario Azioni	Azioni	Monetario Azioni	Monetario	
Sistema Incentivante PFA 2024					Monetario	Azioni	Azioni	Monetario Azioni	Monetario

1
INTRODUZIONE

2
GOVERNANCE

3
ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2025
E ANNI PRECEDENTI

4
COMPENSI DELIBERATI PER I COMPONENTI DEGLI
ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

5
INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI
IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO
O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO
DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO
(EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), TUF)

6
DATI RETRIBUTIVI

4

COMPENSI
DELIBERATI

La remunerazione dei membri degli Organi amministrativi e di controllo di FinecoBank è rappresentata solo dalla componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Tale approccio si applica ai Consiglieri non esecutivi ed ai membri dell'Organismo di Vigilanza che non abbiano rapporto di lavoro dipendente con la Società o con altre società del Gruppo, nonché ai membri del Collegio Sindacale.

I compensi corrisposti ai Consiglieri non esecutivi, ai membri dell'Organismo di Vigilanza e ai Sindaci non sono collegati ai risultati economici

conseguiti e nessuno di loro è beneficiario di piani di incentivazione basati su stock option o, in generale, basati su strumenti finanziari.

L'ammontare della remunerazione del presidente del Consiglio di Amministrazione non supera la remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato.

In linea con lo Statuto di FinecoBank, l'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023 ha provveduto a nominare, con il sistema del voto di lista, il Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2023-2025, con scadenza alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, determinando, altresì, i compensi da attribuire allo stesso e ai suoi Comitati.

Inoltre, l'Assemblea è stata chiamata a nominare i componenti il Collegio Sindacale e a determinare il compenso annuale spettante per l'intero periodo 2023-2025 di durata del relativo mandato.

BENEFICIARI ⁹⁹	COMPONENTE RETRIBUTIVA	APPROVATA DA	AMMONTARE (€)	NOTE
Amministratori non esecutivi	Solo fissa	Consiglio di Amministrazione del 7 febbraio 2023 e Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023	Ammontare per ogni anno di incarico: ▪ € 650.000 per il Consiglio di Amministrazione¹⁰⁰ ▪ € 160.000 per la partecipazione al Comitato di emanazione consiliare definito Comitato Rischi e Parti Correlate ▪ € 70.000 per la partecipazione agli altri Comitati di emanazione consiliare ▪ € 35.000 e € 25.000 per il Presidente e Membro dell'Organismo di Vigilanza¹⁰¹ ▪ € 600 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni di¹⁰²: - CdA - Comitati di emanazione consiliare	La retribuzione è determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.
		Consiglio di Amministrazione del 7 febbraio 2023, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice civile, e sentito parere favorevole del Collegio Sindacale.	€ 285.000 per ogni anno di incarico, ripartiti tra: ▪ Presidente del CdA ▪ Vicepresidente del CdA	
Collegio Sindacale	Solo fissa	Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023	Ammontare per ogni anno di incarico ¹⁰³ : ▪ € 80.000 per il Presidente del Collegio Sindacale ▪ € 65.000 per ciascun componente effettivo ▪ € 600 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni del CdA e del Collegio Sindacale¹⁰⁴	

⁹⁹ Il Sig. Alessandro Foti rinuncia al compenso deliberato per la carica di Amministratore Delegato.

¹⁰⁰ L'ammontare complessivo per l'intero Consiglio di Amministrazione (comprensivo dell'Amministratore Esecutivo) approvato dall'Assemblea è pari a € 715.000.

¹⁰¹ Gli attuali membri dell'Organismo di Vigilanza 231/2001 sono stati nominati con delibera del 27 aprile 2023 del Consiglio di Amministrazione. Con successiva delibera del 30 luglio 2025 il Consiglio di Amministrazione ha nominato un nuovo membro esterno a seguito di una dimissione.

¹⁰² Con possibilità di cumulo in caso di partecipazione a più adunanze nella medesima giornata.

¹⁰³ I Membri supplenti del Collegio Sindacale non ricevono alcun compenso a meno che venga loro chiesto di partecipare al Collegio Sindacale in sostituzione stabile di un membro.

¹⁰⁴ Il Presidente del Collegio Sindacale percepisce il gettone di presenza per tutte le partecipazioni obbligatorie per normativa ivi compresa quella al Comitato Rischi e Parti Correlate.

1
INTRODUZIONE

2
GOVERNANCE

3
ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2025
E ANNI PRECEDENTI

4
COMPENSI DELIBERATI PER I COMPONENTI DEGLI
ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

5
INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI
IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO
O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO
DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO
(EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), TUF)

6
DATI RETRIBUTIVI

5

INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI

Nessuno degli Amministratori non esecutivi ha contratti con clausole che prevedano il pagamento di indennità, o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di interruzione anticipata del mandato si applicano, quindi, le normali previsioni di legge.

Il contratto individuale di lavoro, quale Dirigente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Signor Alessandro Foti, risulta regolato, anche con riferimento ai casi di dimissioni, licenziamento o cessazione, dalle previsioni di legge e dal Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Credito.

In tale contesto, la retribuzione annua considerata per determinare l'eventuale indennità pagabile nei casi di cui sopra sarebbe costituita dalla retribuzione fissa, da ogni altro compenso a carattere continuativo e dalla media delle retribuzioni variabili percepite negli ultimi tre anni (comprese le componenti pagate con strumenti azionari – ad esempio azioni gratuite, azioni vincolate, performance share) precedenti la cessazione.

L'effettiva entità di tale indennità – in termini di mensilità considerate – è poi destinata a variare in funzione degli eventi che hanno determinato la cessazione e della durata del rapporto ed è in ogni caso soggetta alle previsioni della Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 10 aprile 2019 ed in linea con quanto descritto al par. 3.2 della Sezione I.

Gli Amministratori non esecutivi non partecipano ad alcun piano di incentivazione basato su stock option o, in generale, basato su strumenti finanziari. Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non sono previste clausole particolari relative al mantenimento, in caso di cessazione, delle azioni attribuite, risultando, quindi, applicabili le disposizioni previste dai relativi piani di incentivazione.

Per nessuno degli Amministratori non esecutivi attualmente in carica è prevista la stipula di contratti di consulenza, per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, né è previsto il mantenimento di "post retirement perks", come pure non esistono accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

1
INTRODUZIONE

2
GOVERNANCE

3
ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2025
E ANNI PRECEDENTI

4
COMPENSI DELIBERATI PER I COMPONENTI DEGLI
ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

5
INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI
IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO
O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO
DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO
(EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), TUF)

6
DATI RETRIBUTIVI

6

DATI RETRIBUTIVI

I compensi relativi al 2025 sono stati corrisposti in conformità alla Politica Retributiva approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2025, tenuto conto dell'ampio consenso conseguito¹⁰⁵:

- Sezione I – Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025: 98% di voti favorevoli
- Sezione II – Relazione annuale sui Compensi Corrisposti nell'esercizio 2024: 97,1% di voti favorevoli

Al fine di mantenere un dialogo costruttivo con investitori e proxy advisor, si è tenuto conto, per la revisione della Sezione I della presente Politica Retributiva, dei razionali di voto espressi dagli Azionisti in sede assembleare e degli spunti emersi nel corso della campagna di engagement svolta nel corso del 2025 e dei primi mesi del 2026.

Infatti, Fineco si è impegnata a confrontarsi in modo proattivo con i principali azionisti dissenzienti, al fine di approfondire i razionali di voto e raccogliere input per perfezionare e migliorare le proprie politiche.

A titolo esemplificativo, a partire dal 2026, al fine di recepire le richieste espresse da investitori istituzionali e adeguarsi alle best practice di mercato, è stata migliorata la disclosure relativamente alla valutazione degli obiettivi di performance annuale, riportando ex-ante nella

scheda di performance 2026 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale le soglie di valutazione del raggiungimento di ciascun KPI economico/finanziario rispetto al target di riferimento.

Più in generale, il processo annuale di coinvolgimento e confronto con investitori e proxy advisor conferma l'impegno della Società al continuo miglioramento della propria Politica Retributiva, in allineamento con le evoluzioni delle pratiche di mercato e con gli interessi degli azionisti.

6.1 RISULTATI AZIENDALI, VARIAZIONI DEI COMPENSI E DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

In linea le previsioni normative, contenute nell'aggiornamento del Regolamento Emittenti (Consob) del 15 dicembre 2020, vengono di seguito illustrate le informazioni di confronto, per gli ultimi 5 anni, tra la variazione annuale:

- dei risultati della Società;
- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

¹⁰⁵ Cfr. art.123-ter comma 4 lett. b) bis TUF.

Variazione della performance della Società					
Euro/ 000	PFA	FY 2025 vs FY 2024	FY 2024 vs FY 2023	FY 2023 vs FY 2022	FY 2022 vs FY 2021
Risultati della Società					
Ricavi	1.316.502	0,0%	6,4%	30,5%	17,8%
Net Profit	647.041	-0,8%	7,1%	42,0%	22,8%

Variazione dei compensi individuali

Euro/ 000	FY 2025	FY 2025 vs FY 2024	FY 2024 vs FY 2023	FY 2023 vs FY 2022	FY 2022 vs FY 2021
Remunerazione dei componenti dell'organo di gestione*					
Alessandro Foti (AD/DG)	3.136	2,6%	5,0%	-2,9%	-1,8%
Remunerazione dei componenti dell'organo di supervisione strategica**					
Marco Mangiagalli (Presidente)	294	0,4%	2,6%	10,9%	0,0%
Gianmarco Montanari (Vice Presidente)	211	-1,2%	12,5%	57,8%	0,9%
Patrizia Albano	142	3,5%	0,5%	22,3%	0,5%
Elena Biffi	157	2,3%	-2,3%	27,3%	-2,4%
Giancarla Branda	105	-0,7%	4,9%	16,5%	3,0%
Marin Gueorguiev	145	0,8%	5,2%	50,2%	-0,7%
Maria Alessandra Zunino De Pignier	155	1,2%	1,1%	22,3%	1,0%
Arturo Patarnello	147	2,5%	39,8%	-	-
Maria Lucia Candida	124	4,4%	43,2%	-	-
Paola Generali	74	1,6%	41,2%	-	-
Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale***					
Luisa Marina Pasotti (Presidente)	135	-5,7%	27,3%	19,2%	2,7%
Massimo Gatto	106	-3,0%	8,9%	25,1%	3,6%
Giacomo Ramenghi	107	0,5%	6,6%	24,8%	4,8%

* Pari alla retribuzione totale (colonna 6 Tabella 1) e inclusiva delle quote dei sistemi di incentivazione di breve termine maturate nel corso dell'esercizio (colonna 11 Tabella 3A) e, convenzionalmente, del pro-quota dell'ammontare massimo del piano LTI 2024-2026 come rappresentato nel par. 3.1, Sezione II. Per gli anni dal 2023 al 2019 viene considerato il pro quota annuale rispetto all'ammontare effettivamente maturato.

** Si intendono gli emolumenti in quanto membri del Consiglio di Amministrazione, l'emolumento per eventuali cariche all'interno dei Comitati endoconsiliari, i gettoni di presenza per la partecipazione alle rispettive riunioni e gli eventuali rimborsi spesa.

*** Si intendono gli emolumenti in quanto membri del Collegio Sindacale, i gettoni di presenza e gli eventuali rimborsi spesa.

Variazione della remunerazione media dei dipendenti

Euro/ 000	FY 2025	FY 2025 vs FY 2024	FY 2024 vs FY 2023	FY 2023 vs FY 2022	FY 2022 vs FY 2021
Remunerazione media dei dipendenti*					
Remunerazione media annua fissa e variabile	64	-1,5%**	1,6%	10,3%	1,8%

* Si intende la remunerazione complessiva media corrisposta nell'anno di riferimento (esclusi i contributi previdenziali), quindi: remunerazione fissa media e remunerazione variabile media, che corrisponde al variabile erogato nell'anno di riferimento (sono pertanto incluse le quote dei differimenti dei sistemi incentivanti di breve e di lungo termine assegnati negli anni precedenti).

** La variazione rispetto all'anno precedente è dovuta all'erogazione di un numero inferiore di quote relative ai piani di incentivazione di lungo termine come previsto dagli schemi di pagamento.

6.2 TABELLE INFORMATIVE SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI SENSI DELL'ART. 84-QUATER DEL REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PER LE SOCIETÀ E LA BORSA (CONSOB) N° 11971

Informazioni ai sensi Art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-bis																	
Importi in Euro		TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche															
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)						(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi						Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spesa forfettari *	Compensi ex art. 2389	Retrocessioni Fisse da lavoro Dipendente	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Mangiagalli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	9.000	-	220.000		294.000					294.000		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	9.000	-	220.000	-	294.000	-	-	-	-	294.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate								-						-		
	(III) Totale				65.000	9.000	-	220.000	-	294.000	-	-	-	-	294.000		
Gianmarco Montanari	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	9.000	4.992	65.000		143.992					143.992		
	Presidente del Comitato Remunerazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		6.600			6.600	30.000					36.600		
	Membro del Comitato del Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		10.200			10.200	20.000					30.200		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	25.800	4.992	65.000	-	160.792	50.000	-	-	-	210.792		
	(II) Compensi da controllate e collegate								-						-		
	(III) Totale				65.000	25.800	4.992	65.000	-	160.792	50.000	-	-	-	210.792		
Alessandro Foti	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25				1.000.000	1.000.000		440.000		8.441		1.448.441	700.596	
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	1.000.000	1.000.000		440.000		8.441		1.448.441	700.596	
	(II) Compensi da controllate e collegate														-	-	
	(III) Totale				-	-	-	1.000.000	1.000.000		440.000		8.441		1.448.441	700.596	
Patrizia Albano	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	9.000			74.000						74.000		
	Presidente del Comitato del Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		10.200			10.200	30.000					40.200		
	Membro del Comitato Nomine	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		7.800			7.800	20.000					27.800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	27.000	-	-	92.000	50.000	-	-	-	-	142.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate								-						-		
	(III) Totale				65.000	27.000	-	-	92.000	50.000	-	-	-	-	142.000		
Elena Biffi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	9.000			74.000						74.000		
	Presidente del Comitato Nomine	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		8.400			8.400	30.000					38.400		
	Membro del Comitato Rischi e Parti Correlate	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		14.400			14.400	30.000					44.400		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	31.800	-	-	96.800	60.000	-	-	-	-	156.800		
	(II) Compensi da controllate e collegate								-						-		
	(III) Totale				65.000	31.800	-	-	96.800	60.000	-	-	-	-	156.800		

Informazioni ai sensi Art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-bis

Importi in Euro	TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)						(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi						Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spesa forfettari *	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Giancarla Branda	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	9.000	4.789			78.789						78.789		
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		6.600				6.600	20.000					26.600		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	15.600	4.789	-	-	85.389	20.000	-	-	-	-	105.389		
	(II) Compensi da controllate e collegate									-						-		
	(III) Totale				65.000	15.600	4.789	-	-	85.389	20.000	-	-	-	-	105.389		
Marin Gueorguiev	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	9.000				74.000						74.000		
	Membro del Comitato Rischi e Parti Correlate	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		14.400				14.400	30.000					44.400		
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		6.600				6.600	20.000					26.600		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	30.000	-	-	-	95.000	50.000	-	-	-	-	145.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate									-						-		
(III) Totale					65.000	30.000	-	-	-	95.000	50.000	-	-	-	-	145.000		
Maria Alessandra Zunino De Pignie	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	9.000				74.000						74.000		
	Presidente del Comitato Rischi e Parti Correlate	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		14.400				14.400	40.000					54.400		
	Membro del Comitato del Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		6.600				6.600	20.000					26.600		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	30.000	-	-	-	95.000	60.000	-	-	-	-	155.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate									-						-		
(III) Totale					65.000	30.000	-	-	-	95.000	60.000	-	-	-	-	155.000		
Arturo Patarnello	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	9.000				74.000						74.000		
	Membro del Comitato Rischi e Parti Correlate	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		14.400				14.400	30.000					44.400		
	Membro del Comitato Nomine	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		8.400				8.400	20.000					28.400		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	31.800	-	-	-	96.800	50.000	-	-	-	-	146.800		
	(II) Compensi da controllate e collegate									-						-		
(III) Totale					65.000	31.800	-	-	-	96.800	50.000	-	-	-	-	146.800		
Maria Lucia Candida	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	9.000	5.508			79.508						79.508		
	Membro del Comitato Rischi e Parti Correlate	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25		14.400				14.400	30.000					44.400		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	23.400	5.508	-	-	93.908	30.000	-	-	-	-	123.908		
	(II) Compensi da controllate e collegate									-						-		
	(III) Totale					65.000	23.400	5.508	-	-	93.908	30.000	-	-	-	-	123.908	
Paola Generali	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	9.000				74.000						74.000		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	9.000	-	-	-	74.000	-	-	-	-	-	74.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate									-						-		
	(III) Totale					65.000	9.000	-	-	-	74.000	-	-	-	-	74.000		
TOTALE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				650.000	233.400	15.289	285.000	1.000.000	2.183.689	370.000	440.000	-	8.441	-	3.002.130	700.596	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale					650.000	233.400	15.289	285.000	1.000.000	2.183.689	370.000	440.000	-	8.441	-	3.002.130	700.596

Informazioni ai sensi Art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-bis

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)						(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi						Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spesa forfettari *	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Luisa Marina Pasotti	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	80.000	48.000	6.975		134.975					134.975		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				80.000	48.000	6.975	-	134.975	-	-	-	-	134.975		
	(II) Compensi da controllate e collegate								-					-		
	(III) Totale				80.000	48.000	6.975	-	134.975	-	-	-	-	134.975		
Massimo Gatto	Sindaco Effettivo	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	33.600	7.861		106.461					106.461		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	33.600	7.861	-	106.461	-	-	-	-	106.461		
	(II) Compensi da controllate e collegate								-					-		
	(III) Totale				65.000	33.600	7.861	-	106.461	-	-	-	-	106.461		
Giacomo Ramengh	Sindaco Effettivo	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25	65.000	33.600	8.106		106.706					106.706		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				65.000	33.600	8.106	-	106.706	-	-	-	-	106.706		
	(II) Compensi da controllate e collegate								-					-		
	(III) Totale				65.000	33.600	8.106	-	106.706	-	-	-	-	106.706		
Lucia Montecamozzo	Sindaco Supplente	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25					-					-		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	(II) Compensi da controllate e collegate													-		
	(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Marco Salvatore	Sindaco Supplente	01/01/25	31/12/25	approv.bil al 31/12/25					-					-		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	(II) Compensi da controllate e collegate													-		
	(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
TOTALE COLLEGIO SINDACALE	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				210.000	115.200	22.943	-	348.143	-	-	-	-	348.143		
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	(III) Totale				210.000	115.200	22.943	-	348.143	-	-	-	-	348.143		
* Da considerarsi quali rimborsi spesa a piè di lista e rimborsi KM																
Altri dirigenti con Responsabilità Strategiche** (totale n. 4 soggetti)	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio							1.890.000	1.890.000		1.036.640		97.397		3.024.037	1.201.196
	(II) Compensi da controllate e collegate							-	-	-	-	-	-		3.024.037	-
	(III) Totale							1.890.000	1.890.000	-	1.036.640	-	97.397	-	6.048.074	1.201.196
** La remunerazione complessiva dei Vice Direttori Generali è pari rispettivamente a €1.220.034, €1.213.848 e €1.018.044.																

Importi in Euro		TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche															
			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio					
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal/al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal/al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Opzioni scadute nell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni di competenza dell'esercizio (Fair Value)

Alessandro Foti		Amministratore Delegato/ Direttore Generale															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	

Altri Dirigenti con responsabilità strategiche																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	

Importi in Euro		TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche											
			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value

Alessandro Foti		Amministratore Delegato/ Direttore Generale											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2021									7.897	177.153	20.532
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2022	6.256	100% 31.12.2026							6.256	140.341	38.338
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2023	15.120	1/2 31.12.2026 1/2 31.12.2027							7.560	169.593	63.102
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2024	20.211	1/3 31.12.2026 1/3 31.12.2027 1/3 31.12.2028									51.599
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2025			24.962	560.000	37% 31.12.2025 21% 31.12.2027 21% 31.12.2028 21% 31.12.2029	05/02/26	22.433		8.915	199.990	272.888
		Azioni Fineco - Piano di Incentivazione di lungo termine 2021-2023	63.478	50% 31.12.2026 50% 31.12.2027							63.478	1.424.002	254.137
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						560.000						2.111.080	700.596

Altri dirigenti con Responsabilità Strategiche (totale n. 4 soggetti)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2021									17.393	390.177	45.221
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2022	13.711	100% 31.12.2026							13.711	307.579	84.024
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2023	33.520	1/2 31.12.2026 1/2 31.12.2027							16.760	375.977	139.892
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2024	45.390	1/3 31.12.2026 1/3 31.12.2027 1/3 31.12.2028									115.881
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2025			58.809	1.319.360	37% 31.12.2025 21% 31.12.2027 21% 31.12.2028 21% 31.12.2029	05/02/26	22.433		21.003	471.160	642.907
		Azioni Fineco - Piano di Incentivazione di lungo termine 2021-2023	60.936	50% 31.12.2026 50% 31.12.2027							30.468	683.489	173.269
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						1.319.360				-		2.228.382	1.201.196

Importi in Euro		TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche							
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti	Altri Bonus
Alessandro Foti	Amministratore Delegato/Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema Incentivante 2025	200.000	240.000	50% 31.12.2027 50% 31.12.2030					
	Sistema Incentivante 2024							240.000	
	Sistema Incentivante 2023						103.200	103.200	
	Sistema Incentivante 2022							103.200	
	Sistema Incentivante 2021							120.000	
	Sistema Incentivante 2020						120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale		200.000	240.000				223.200	566.400	
Altri dirigenti con Responsabilità Strategiche (totale n. 4 soggetti)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema Incentivante 2025	471.200	565.440	50% 31.12.2027 50% 31.12.2030					
	Sistema Incentivante 2024							539.000	
	Sistema Incentivante 2023						228.808	228.808	
	Sistema Incentivante 2022							226.208	
	Sistema Incentivante 2021							264.320	
	Sistema Incentivante 2020						238.311		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale		471.200	565.440				467.119	1.258.336	

Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-ter

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

				Numero azioni			
Nome e cognome	Carica	Società Partecipata	Tipo azione	possedute a fine 2024	acquistate nell'esercizio*	vendute nell'esercizio	possedute a fine 2025
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Marco Mangiagalli	Presidente			-		-	-
Gianmarco Montanari	Vice Presidente			200		-	200
	possesso indiretto (coniuge)	FinecoBank	Ord.	100		-	100
Alessandro Foti	Amministratore Delegato / Direttore Generale	FinecoBank	Ord.	604.175	214.524	108.253	710.446
Patrizia Albano	Consigliere			-		-	-
Elena Biffi	Consigliere			-		-	-
Giancarla Branda	Consigliere			-		-	-
Marin Gueorguiev	Consigliere			-		-	-
Maria Alessandra Zunino De Pignier	Consigliere			-		-	-
Arturo Patarnello	Consigliere			-		-	-
Maria Lucia Candida	Consigliere			-		-	-
Paola Generali	Consigliere			-		-	-

COLLEGIO SINDACALE

Luisa Marina Pasotti	Presidente del Collegio Sindacale			-		-	-
Massimo Gatto	Sindaco Effettivo			-		-	-
Giacomo Ramenghi	Sindaco Effettivo			-		-	-
Alessandro Gaetano	Sindaco Supplente			-		-	-
Lucia Montecamozzo	Sindaco Supplente			-		-	-
Marco Salvatore	Sindaco Supplente			800		-	800

* comprese azioni rivenienti dall'assegnazione di sistemi di incentivazione e fidelizzazione

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Numero azioni			
Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società Partecipata	Tipo azione	possedute a fine 2024	acquistate nell'esercizio*	vendute nell'esercizio	possedute a fine 2025
4	FinecoBank	Ord.	800.179	210.614	163.588	847.038

* comprese azioni rivenienti dall'assegnazione di sistemi di incentivazione e fidelizzazione

6.3 BENEFIT

I dipendenti usufruiscono di benefit migliorativi delle previsioni contrattuali e delle prestazioni pubbliche in materia di previdenza, di assistenza sanitaria e di supporto al work-life balance. I benefit sono strutturati in modo da fornire garanzie sostanziali per il benessere dei dipendenti e dei loro familiari nel corso della vita lavorativa e anche dopo il pensionamento.

Dal punto di vista della previdenza integrativa, si distinguono i piani di previdenza complementare a prestazione definita e quelli a contribuzione definita: nei primi la modalità di calcolo della prestazione è predeterminabile, nei secondi dipende dai risultati della gestione delle risorse economiche versate.

I piani pensionistici complementari operanti sono offerti da fondi pensione esterni, giuridicamente autonomi dal Gruppo. In particolare, i fondi pensione a cui aderisce la maggior parte della popolazione sono negoziali.

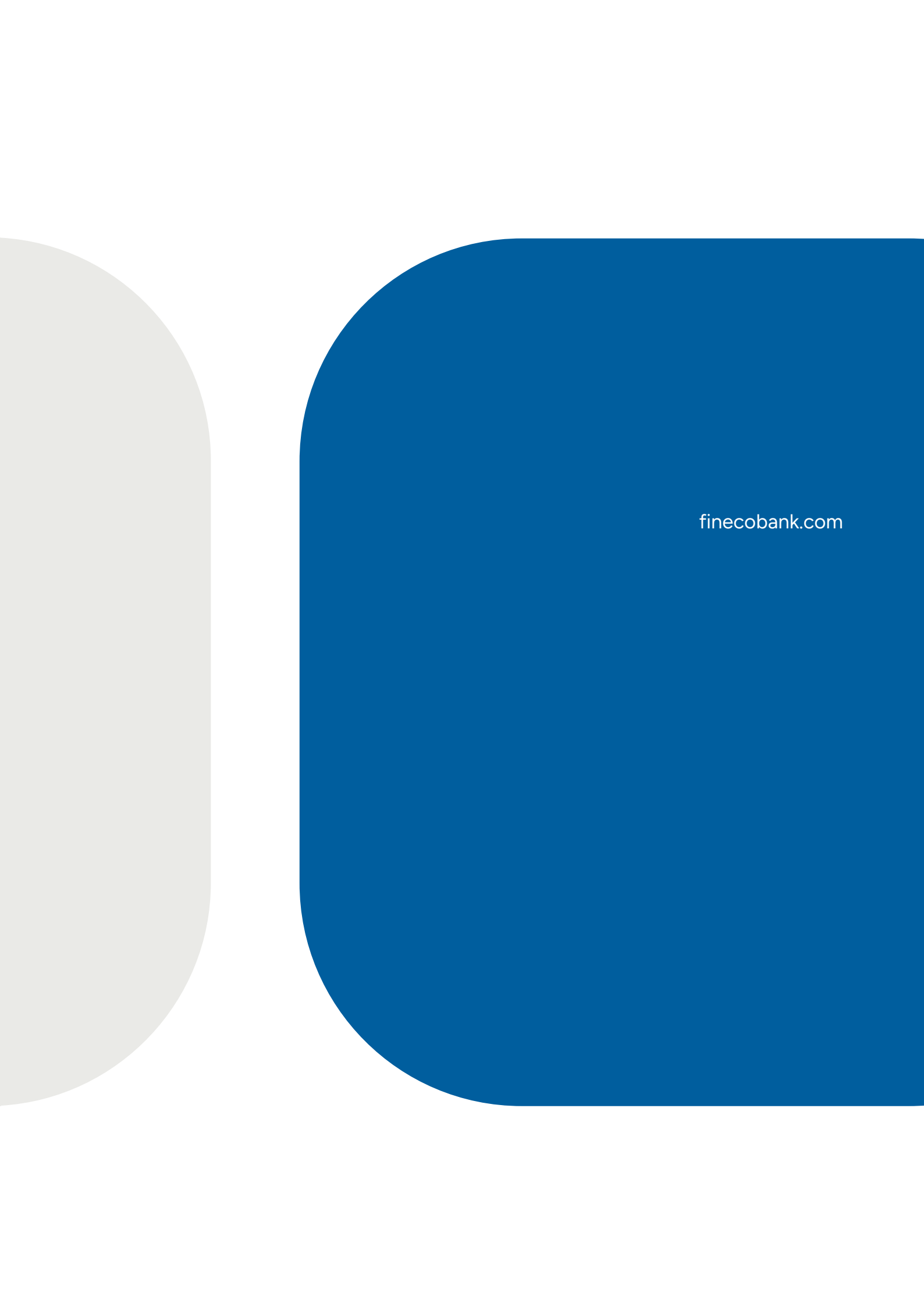
I dipendenti possono distribuire la contribuzione in base alla propria propensione al rischio, scegliendo tra linee di investimento caratterizzate da differenti rapporti di rischio/rendimento. Per i dipendenti che scelgono di aderire al Fondo Pensione di riferimento per FinecoBank, salvo alcune eccezioni, l'Azienda riconosce un contributo calcolato sulla retribuzione utile al calcolo del TFR, se il Dipendente sceglie di versare il contributo a proprio carico.

Nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, ai dipendenti viene offerto un Piano sanitario, di cui beneficiano anche i familiari fiscalmente a carico, una copertura odontoiatrica e ulteriori Polizze Employee Benefits (ad es. Polizze Vita, Infortuni, Invalidità, Kasko).

Tutti i dipendenti, infine, possono usufruire di una piattaforma digitale che permette di gestire senza difficoltà il proprio credito Welfare in un diversificato paniere di servizi (ad. es. istruzione, assistenza familiari, tempo libero ecc.). Inoltre, nel 2025, è stato riconosciuto, in aggiunta al Premio di Produttività di circa 2.500 Euro netti¹⁰⁶, un contributo Welfare straordinario fino ad un massimo di 750 Euro netti¹⁰⁷, per l'acquisto di beni e servizi.

Infine, per i dipendenti con qualifica di dirigente e per coloro che, nell'ambito della propria attività, compiono spostamenti sul territorio per motivi di servizio, è prevista l'assegnazione di un'auto ad uso promiscuo. La scelta dei modelli disponibili è in linea con gli obiettivi previsti dal Piano strategico per la sostenibilità, prevedendo solo auto ibride e/o elettriche, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare.

¹⁰⁶ Importo massimo riconosciuto in caso di scelta di accredito del premio a conto Welfare.
¹⁰⁷ Ibidem.



finecobank.com