

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

Banca Finanziaria Internazionale S.p.A. in breve Banca Finint S.p.A.

Sede legale: Via Vittorio Alfieri, 1 - 31015 Conegliano (TV)
Ufficio di rappresentanza: Via Orefici, 2 (Piazza del Duomo) - 20123 (MI)
Sede operativa: Corso Monforte, 52 - 20122 (MI)
C. F. e Registro Imprese di Treviso - Belluno 04040580963
Gruppo IVA Finint S.p.A. - P.IVA 04977190265

Iscritta all'Albo delle Banche e dei Gruppi Bancari quale Capogruppo
del Gruppo Banca Finanziaria Internazionale
Capitale Sociale € 91.743.007,00 € i.v.
Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia ed al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi.

INDICE

1. PREMESSA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO	3
1.2. PRINCIPALI NOVITÀ RISPETTO AL 2025	5
SEZIONE I	6
1. FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	6
2. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI	8
ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	9
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	10
COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI	11
COMITATO RISCHI E SOSTENIBILITÀ.....	13
FUNZIONI AZIENDALI	13
3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	16
4. STRUTTURE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	18
4.1 STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	19
4.2 STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	20
4.3 RAPPORTO TRA LA COMPONENTE VARIABILE E LA COMPONENTE FISSA	24
4.4 STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI PER I MATERIAL RISK TAKERS (MRT)	24
4.5 SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEI FINANCIAL ADVISOR	32
4.6 STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE	36
5. RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE	37
SEZIONE II	40
1. APPLICAZIONE DISPOSIZIONI DI TRASPARENZA	40
DEFINIZIONI	43

1. PREMESSA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento (di seguito le “**Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti**” o “**Relazione**” o “**Politiche di Remunerazione**”) redatto da Banca Finanziaria Internazionale S.p.A. (di seguito “**Banca Finint**” o la “**Capogruppo**” o la “**Società**”) ha lo scopo:

- di disciplinare le Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Finanziaria Internazionale (di seguito “**Gruppo Banca Finint**” o il “**Gruppo bancario**” o il “**Gruppo**”), affinché le stesse siano in linea con la mission, le strategie e i risultati di lungo periodo, opportunamente corretti, al fine di tener conto di tutti i rischi ed evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un disallineamento tra il profilo di rischio del Gruppo e dei suoi dipendenti (Sezione I)
- di rappresentare l’attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione dello scorso esercizio (Sezione II).

Nella **prima parte del documento** (sezione I) si forniscono le informazioni qualitative sul processo decisionale seguito per definire le Politiche di remunerazione e incentivazione 2026 (di seguito anche “**Politiche 2026**”), sul collegamento tra remunerazione e performance e sul rapporto tra componente fissa e variabile.

Le politiche di Gruppo definite nel presente documento da Banca Finint sono recepite anche dalle società controllate, in base alle caratteristiche proprie di ciascuna e nel rispetto dei limiti a loro applicabili, previsti dalle normative di settore e/o dello stato di appartenenza tempo per tempo vigenti.

Coerentemente con ciò e in linea con il 37° Aggiornamento alla Circolare 285 del 25 novembre 2021, il Gruppo ha deciso di dotare Finint Investment SGR di uno specifico documento di Politiche di Remunerazione e Incentivazione, come previsto dalle prassi di settore applicabili nell’ambito dell’Industry del Risparmio Gestito.

Le novità introdotte nel presente documento derivano, da un lato, dalle modifiche intervenute nell’ambito del Gruppo, con l’ingresso di nuove Società al suo interno, e la volontà di definire un indirizzo unico nella definizione e gestione delle politiche di remunerazione, tenendo conto al contempo delle specificità e complessità dei differenti business che compongono il Gruppo.

Dall’altro, si è voluto avviare un percorso di aggiornamento del framework e dei sistemi di remunerazione, al fine di migliorare il presidio sul processo e l’efficacia in termini di orientamento dei comportamenti ritenuti strategici e di rafforzamento della cultura aziendale.

1.1. *Quadro regolamentare*

Negli ultimi anni, le Autorità competenti hanno manifestato un crescente interesse nei confronti delle retribuzioni del personale, mirando principalmente a garantire che tali retribuzioni siano in sintonia con vari fattori cruciali. Tra questi fattori figurano i livelli di patrimonializzazione e liquidità, nonché i rischi e gli obiettivi a medio e lungo termine delle aziende.

Questo impegno si è tradotto in una serie di interventi normativi nel corso del tempo. Tra le iniziative più rilevanti, si segnalano le disposizioni emanate dalla Banca d'Italia riguardanti le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Tali disposizioni, contenute nel 37° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, sono volte a garantire un'adeguata gestione delle retribuzioni in linea con gli obiettivi di governo societario.

A livello europeo, il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea, integrando la direttiva 2013/36/UE, ha introdotto norme tecniche volte a definire criteri specifici per l'individuazione dei Material Risk Takers (MRTS). Questo regolamento ha un impatto significativo sulle responsabilità manageriali e sul profilo di rischio delle aziende.

Inoltre, sono stati adottati provvedimenti specifici per aumentare la trasparenza e la correttezza nelle relazioni tra intermediari finanziari e clienti. Le politiche di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio, ad esempio, sono state soggette a una stretta regolamentazione, come previsto dagli Orientamenti pubblicati dall'EBA nel 2016.

Con riferimento al settore del Risparmio Gestito, le disposizioni normative in materia di remunerazione, integrate nel Regolamento della Banca d'Italia a partire dal 2019, rispecchiano le direttive dell'UE, in particolare la Direttiva Comunitaria che disciplina i sistemi di remunerazione per i Gestori di Fondi c.d. Armonizzati e Alternativi (Direttiva UCITS V e AIFMD). Queste disposizioni riguardano la remunerazione e le pratiche di incentivazione per le Società di Gestione del Risparmio (SGR), anche in relazione alla loro classificazione come significative o meno.

In linea con il framework normativo sono previsti strumenti retributivi come il Carried Interest, i quali sono disciplinati in linea con le disposizioni vigenti. Questo strumento, che potrebbe essere riconosciuto al personale di determinate società, è ora soggetto a condizioni specifiche, compreso il suo riconoscimento successivamente al completamento della liquidazione del Fondo di Investimento Alternativo (FIA), in conformità agli Orientamenti ESMA.

1.2. *Principali novità rispetto al 2025*

La nuova Politica di Remunerazione è stata definita in coerenza con il quadro complessivo degli indirizzi societari e con le priorità strategiche e organizzative della Società, tenendo conto del contesto di riferimento e degli obiettivi perseguiti nel periodo di applicazione.

Rispetto alla Politica di Remunerazione approvata nel 2025, la nuova politica evidenzia i seguenti cambiamenti:

- **Fusione per incorporazione di Finint Private Bank S.p.A. in Banca Finanziaria Internazionale S.p.A.**, nell'ambito di un più ampio processo di razionalizzazione ed efficientamento dell'assetto societario e organizzativo del Gruppo, con conseguente aggiornamento del perimetro di applicazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione.
- **Bonus pool**: introduzione di un nuovo meccanismo di determinazione basato sulla somma dei target assegnati, opportunamente adeguata tenendo conto della stima dei nuovi ingressi attesi nel corso dell'esercizio.
- **Sistema di incentivazione annuale (MBO)**: revisione delle logiche di definizione e valutazione degli obiettivi, con introduzione di criteri strutturati in materia di numerosità degli stessi e rafforzamento dei presidi di calibrazione, in coerenza con la metodologia adottata dal Gruppo.
- **Malus e Claw Back**: rafforzamento della disciplina applicabile e estensione a tre anni del periodo di operatività per il personale non MRT.
- **Severance**: revisione della disciplina applicabile, con introduzione di una nuova base di calcolo e di una formula aggiornata, nonché chiarimento dell'applicabilità della stessa a tutto il Personale del Gruppo.
- **Finint Investment SGR**: qualificazione della Società come "gestore significativo" ai sensi della normativa regolamentare in materia di politiche e prassi di remunerazione applicabili ai gestori di OICR, con conseguente aggiornamento degli ambiti di applicazione della Politica di Remunerazione e dei relativi presidi, in coerenza con il quadro normativo di riferimento.

SEZIONE I

1. FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La Banca definisce le Politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto (i) delle proprie caratteristiche, (ii) delle proprie dimensioni, (iii) della rischiosità e (iv) della complessità dell'attività svolta, anche con riguardo al Gruppo. La Banca, in qualità di Capogruppo, elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo bancario, coerenti con il principio di proporzionalità applicabile, tenendo opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società.

Con riferimento al sopracitato criterio di proporzionalità, la Banca si riconosce all'interno della categoria delle c.d. **“banche di minori dimensioni o complessità operativa”**, e anche per l'anno 2026 la Banca intende applicare le deroghe previste per le banche di piccole dimensioni, avendo un attivo di bilancio calcolato come media dei quattro anni precedenti l'esercizio finanziario corrente, anche su base consolidata, inferiore ai 5 miliardi di euro. In virtù di tale classificazione non sono direttamente applicabili alcune specifiche previsioni relative all'erogazione della remunerazione variabile del cosiddetto “personale più rilevante”. La sussistenza delle condizioni che permettono alla Banca di classificarsi di “minori dimensioni o complessità operativa” è oggetto di monitoraggio e verifica su base annuale.

Le Politiche assicurano, inoltre, che i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale nelle società del Gruppo bancario siano disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso di principi e regole contenuti nella Circolare, nelle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta.

La Capogruppo, Banca Finanziaria Internazionale (“La Banca”), elabora le politiche per l'intero Gruppo, ad eccezione di FININT Investment SGR che predispone uno specifico documento di Politica di Remunerazione, in modo tale che le società controllate non redigano un documento di politica autonomo¹. Questo approccio garantisce uniformità e coerenza nella definizione delle linee guida politiche all'interno del Gruppo, facilitando la gestione e il rispetto delle normative e degli obiettivi strategici comuni. In considerazione del prossimo superamento della soglia di 5 miliardi di euro di patrimonio netto gestito, Finint Investment SGR intende qualificarsi come gestore significativo ai sensi della normativa vigente. Conseguentemente, l'impianto dei sistemi di remunerazione e

¹ Come indicato nella Circolare 285, la società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione; le singole banche del gruppo, se non quotate, possono non redigere un proprio separato documento.

incentivazione è definito e applicato in conformità alle specifiche Politiche di Remunerazione adottate dalla società

Società Rientranti nel Perimetro di applicazione

Banca Finint

Finint Investment SGR

Finint Immobiliare

Finint Revalue

Fin.it

Tech-La

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle disposizioni sopra citate, la remunerazione non è corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive della normativa di riferimento, con riguardo, anche alle discipline di settore applicabili alle società del Gruppo. Altresì, è fatto divieto ai propri dipendenti, attraverso specifiche pattuizioni, di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.²

² Come chiarito da Banca d'Italia nel resoconto di consultazione del 26 ottobre 2018 si intendono per tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi (...) a titolo esemplificativo le operazioni e gli investimenti in strumenti finanziari emessi dalla banca in cui il personale opera, dalla sua società capogruppo o dalle altre società del gruppo (ivi compresi i derivati che hanno tali strumenti come sottostante), anche quando sottoscritti sulla base di un'offerta che non proviene dalla banca stessa; tali operazioni e investimenti, infatti, incidono sulla propensione al rischio del personale più rilevante, senza però essere soggetti ai meccanismi di aggiustamento tipici dei compensi variabili, laddove effettuati dal personale autonomamente e con proprie risorse (non rappresentando quindi una forma di remunerazione). Ad oggi il Gruppo non emette strumenti finanziari

Al fine di evitare eventuali aggiramenti delle Politiche, la Banca, nell'attuazione e definizione delle stesse, tiene opportunamente conto delle operazioni o investimenti finanziari effettuati direttamente o indirettamente dal personale su base autonoma.

Si richiede al personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

2. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI

La banca, in qualità di Capogruppo, ha definito i sistemi e le regole di *governance* finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo. Inoltre, sono stati individuati gli organi societari e le strutture aziendali operative coinvolti nel processo di predisposizione e approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione a livello di Gruppo, responsabili della corretta attuazione e della verifica della sua applicazione nelle società controllate facenti parte del Gruppo che svolgono attività bancaria (le "Banche Controllate").



Di seguito è illustrato il ruolo dei principali attori coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e verifica delle Politiche.

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea, in applicazione della normativa di riferimento vigente, al fine di accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto:

- determina i compensi spettanti agli organi sociali nominati dalla stessa, fermo restando che l'Assemblea potrà determinare un importo complessivo per la remunerazione degli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo le determinazioni del Consiglio di Amministrazione;
- delibera con un voto vincolante in senso favorevole o contrario sulle politiche di remunerazione ed incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- approva gli eventuali piani basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare al personale più rilevante in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che ne deriva, il tutto nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.
- approva, se del caso, esclusivamente con riferimento al personale della SGR, identificato come più rilevante per il Gruppo e che svolga la propria attività esclusivamente per suddetta società, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione superiore al 200% come consentito dalla normativa vigente.

Inoltre, lo Statuto di Banca Finint prevede che l'Assemblea Ordinaria deliberi in merito alle eventuali proposte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, volte ad elevare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale *Material Risk Taker* superiore a 1:1, ma – in ogni caso – non eccedente il rapporto massimo previsto dalla normativa tempo per tempo vigente (attualmente applicabile nella misura 2:1). Con riferimento all'applicazione dei cap nell'ambito della presente politica sono riportati gli opportuni dettagli nel paragrafo 4.4.

All'Assemblea degli Azionisti è assicurata almeno annualmente un'informativa chiara e adeguata sulle politiche di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei

compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modifiche rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto ai trend di settore. L'assemblea riceve un'informativa sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni. A questi fini, all'Assemblea sono illustrate almeno le informazioni previste dalla sezione VI cap. 2 titolo IV parte prima della Circolare.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche retributive del Gruppo e ne è responsabile della corretta attuazione. Approva il processo d'identificazione del personale più rilevante, i criteri di rilevanza adottati nonché l'elenco di ruoli conseguentemente considerati "rilevanti", gli esiti dell'eventuale processo di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri. Esso assicura, inoltre, che le Politiche di remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta. Stabilisce, altresì, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello Statuto sentito il parere del Collegio Sindacale e previa proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.

L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti:

- i consiglieri esecutivi;
- i direttori, condirettori, vicedirettori generali e figure analoghe;
- i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche;
- coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione, in particolare, assicura che i sistemi di remunerazione ed incentivazione siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo bancario in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, governance e controlli interni.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni (di seguito "CNR") analizza la neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica l'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

Assicura, tra l'altro, che detti sistemi siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Comitato Nomine e Remunerazioni

La Banca ha istituito un Comitato Nomine e Remunerazioni ("**CNR**") al fine di svolgere funzioni consultive e propositive al Consiglio di Amministrazione della Banca e delle Controllate, in materia di politiche di remunerazione e incentivazione. Il CNR si è riunito 12 volte nel corso del 2025.

Il CNR si compone di tre amministratori tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti; ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

Composizione del Comitato Nomine e Remunerazioni	
Laura Chiaramonte	Presidente
Giovanni Perissinotto	Membro
Simonetta Bono	Membro

Il Comitato svolge le funzioni consultive e/o propositive al Consiglio di Amministrazione della Banca e delle Controllate in tema di:

- nomina e cooptazione dei consiglieri;
- autovalutazione degli Organi;
- verifica delle condizioni previste ai sensi dell'art. 26 del Testo Unico Bancario;
- definizione di piani di successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo.

Inoltre, con riferimento al tema delle Politiche di remunerazione e incentivazione e al personale della Banca e delle Controllate, il Comitato:

- ha compiti consultivi e di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- ha compiti consultivi nell'ambito della definizione del perimetro del Personale MRT anche avvalendosi delle informazioni e del supporto ricevuti dalle funzioni aziendali competenti;
- 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;

- formula pareri al Consiglio di Amministrazione della Banca e/o delle Controllate in relazione alla eventuale proposta, da sottoporre all'approvazione della rispettiva Assemblea, di fissazione di un rapporto più elevato di quello 1:1 fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale MRT;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale identificato come personale più rilevante dalle Politiche di remunerazione e incentivazione (“Personale MRT”);
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- in collaborazione col Comitato Rischi, verifica che gli incentivi stabiliti nell’ambito dei sistemi di remunerazione e incentivazione tengano conto dei rischi, del capitale, della liquidità;
- vigila, con il supporto della Direzione Risorse Umane, sull’applicazione delle politiche di remunerazione con riferimento alla neutralità delle prassi retributive rispetto al genere, sottoponendo a verifica l’eventuale divario retributivo di genere, la sua evoluzione nel tempo, le eventuali cause, e suggerendo l’adozione di specifiche azioni correttive;
- 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 sul raggiungimento degli obiettivi di performance a cui sono legati i piani d’incentivazione sull’accertamento delle altre condizioni poste per l’erogazione dei compensi;
- monitora l’evoluzione e l’applicazione nel tempo dei piani di incentivazione adottati dagli Organi sociali;
- formula pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nelle società controllate ai sensi dell’art. 2389 c.c., nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche nelle medesime società;
- assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le strutture aziendali competenti nel procedimento di predisposizione e controllo delle politiche di remunerazione;
- formula pareri e proposte non vincolanti in ordine agli eventuali piani di incentivazione, suggerendo gli obiettivi connessi alla concessione dei benefici e i criteri di valutazione del raggiungimento degli obiettivi stessi;

- riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea degli Azionisti sull'attività svolta, formulando proposte e pareri in tempo utile per la preparazione delle riunioni del Consiglio aventi ad oggetto la materia dei compensi.

Comitato rischi e sostenibilità

Il Comitato Rischi e Sostenibilità svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato della Banca e delle società controllate facenti parte del Gruppo che svolgono attività bancaria. Ferme restando le competenze del comitato remunerazioni, il comitato accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAF e supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica della coerenza delle politiche di remunerazione con le politiche di governo dei rischi della Banca ivi inclusi i rischi di sostenibilità.

Il Comitato supporta il C.d.A. nella valutazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, di ulteriori revisioni sugli obiettivi di redditività, per tenere conto di eventi straordinari o non previsti a budget, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, aumenti di capitale, normalizzazioni contabili straordinarie.

Funzioni aziendali

- ***Funzione Compliance***

La funzione di conformità partecipa al processo di definizione delle Politiche retributive e dei relativi modelli attuativi al fine di assicurarne l'adeguatezza e la rispondenza alle normative tempo per tempo vigenti, esprimendo le opportune valutazioni di conformità. Verifica, tra l'altro, che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili al Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Riferisce agli Organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando eventuali aree di miglioramento o misure correttive.

- ***Funzione Risk Management***

La funzione di controllo dei rischi partecipa al processo di definizione delle Politiche di remunerazione a supporto della valutazione di coerenza con l'obiettivo di contenere il rischio di breve e di lungo periodo del Gruppo, nonché di preservare i profili di patrimonializzazione e il

rispetto dei vincoli di liquidità. Contribuisce, inoltre, ad assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal Gruppo, ivi compresi i rischi di sostenibilità.

Certifica, in sede di consuntivazione dei risultati economico-finanziari di Gruppo e Aziendali, il raggiungimento delle condizioni di performance legate al RAF poste alla base del sistema di incentivazione. Collabora, altresì, con la funzione Risorse Umane nel processo di identificazione del personale MRT, in merito all'applicazione dei criteri previsti dalla normativa di riferimento nei limiti della propria competenza.

Riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

- *Funzione Internal Audit*

La funzione di revisione interna verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie agli Organi aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

- *Funzione Chief Operating Officer*

La funzione Chief Operating Officer supervisiona sulla predisposizione delle Politiche di Remunerazione e della documentazione annessa redatta dalla funzione HR da sottoporre, previo iter approvativo, agli organi precedentemente descritti.

Tale funzione provvede a coinvolgere per le rispettive competenze le varie funzioni aziendali ivi incluse quelle di controllo attraverso il coordinamento da parte della funzione Risorse Umane.

- *Funzione Risorse Umane*

La funzione Risorse Umane collabora con il Comitato Nomine e Remunerazioni per fornire tutte le informazioni necessarie e opportune per il buon funzionamento dello stesso ed è responsabile della corretta e adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di Politiche di remunerazione e incentivazione.

La funzione Risorse Umane è responsabile del coordinamento complessivo delle attività relative alla definizione e gestione del processo di politica di remunerazione e incentivazione. Contribuisce, con

il supporto delle funzioni specialistiche e di controllo, alla definizione dei sistemi incentivanti in essere nel gruppo, sia per il personale dipendente che per quello esterno. Coerentemente con ciò, la funzione Risorse Umane ha accesso alle informazioni necessarie per la gestione di tali processi e sistemi.

Inoltre, fornisce al CNR le necessarie informazioni in merito alla definizione del perimetro del personale MRT, condotta in collaborazione con la Funzione Risk Management – nei limiti di propria competenza – sottoponendo al medesimo Comitato un elenco di soggetti rientranti nella categoria, ai sensi del Regolamento (cfr. paragrafo 5).

La funzione Risorse Umane identifica il rapporto fra la remunerazione del personale del genere più rappresentato e quella del personale meno rappresentato.

Fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

La funzione Risorse Umane o la funzione di controllo conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno dei MRT, per assicurare il rispetto del divieto di avvalersi di strategia di copertura personale o assicurazioni sulla retribuzione.

- **Funzione Controllo di Gestione**

La funzione Controllo di Gestione è coinvolta in qualità di **Pianificazione strategica** in fase di definizione degli obiettivi di performance di Gruppo, aziendali e individuali (*ex ante*) e consuntivazione al termine del periodo di performance (*ex post*), in accordo con le altre funzioni aziendali competenti (es. *Risk Management*).

3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Ai sensi delle disposizioni della Direttiva 2013/36/UE (di seguito solo “**Direttiva**”), del Regolamento Delegato UE 2021/923 del 25 marzo 2021 e della Circolare, il “Personale più rilevante” corrisponde a quella categoria di personale, le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo.

In considerazione della normativa di riferimento, il processo di identificazione è stato condotto dalla Capogruppo, che ha assicurato la complessiva coerenza a livello di Gruppo degli esiti delle valutazioni. L’identificazione avviene con cadenza annuale e, infra-annuale al verificarsi di condizioni o aggiornamenti organizzativi rilevanti, ed è stata svolta a livello consolidato per le società del Gruppo, in funzione dell’impatto delle medesime sul profilo di rischio a livello di Gruppo.

Nell’ambito di tale processo e con la collaborazione della funzione di Risk Management, è stato aggiornato il perimetro delle unità operative rilevanti e dei principali business ai fini dell’individuazione del Personale Material Risk Taker (MRT). L’esito di tale aggiornamento ha comportato l’individuazione della sola Finint Investment SGR quale unità operativa rilevante e la conferma delle unità di business già identificate. La direzione Risorse Umane è accentrata presso la Capogruppo; pertanto le società incaricano tale funzione di condurre, per loro conto, il processo d’identificazione del personale più rilevante anche tenendo conto delle regole applicabili a ciascuna società, con il supporto della funzione Risk Management che collabora in merito all’applicazione dei criteri previsti dalla normativa di riferimento nei limiti della propria competenza.

In ogni caso, le società del gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante per il Gruppo, condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest’ultima le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni ricevute.

Il Regolamento prevede, innanzitutto, tra i criteri qualitativi per l’individuazione del personale più rilevante i criteri contenuti all’art. 92 par. 3 lett. a), b) e c) della Direttiva.

Inoltre, individua sia ulteriori criteri qualitativi per determinare se le attività professionali dei membri del personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio e che criteri quantitativi, collegati alla remunerazione complessiva percepita. È comunque prevista la possibilità di escludere taluni membri del personale, individuati solo in applicazione dei criteri quantitativi, dal perimetro dei soggetti rilevanti, in base a condizioni oggettive ed in coerenza con specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono sottoposti dalle strutture aziendali competenti al Comitato Nomine e Remunerazioni, che si esprime valutando le e modalità di individuazione e valutazione, il ruolo svolto dagli organi societari e delle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il riesame e il monitoraggio dell'intero processo.

In particolare, al CNR è sottoposta specifica documentazione che riporta i ruoli identificati, al fine di valutarne le relative responsabilità e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

Gli esiti del processo e le relative considerazioni formulate dal Comitato Nomine e Remunerazioni sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione.

Le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e i relativi esiti, costituiscono parte integrante della Politica di Remunerazione e come tali sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

L'analisi per l'identificazione del personale più rilevante, eseguita applicando i criteri qualitativi e quantitativi sopra citati, ha condotto per il 2025 all'individuazione delle seguenti posizioni:

Categoria di personale	Numero di risorse
i. Amministratori esecutivi Capogruppo	3
ii. Amministratori non esecutivi Capogruppo	6
iii. Responsabili dell'alta dirigenza	8
iv. Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e Responsabili di unità operative rilevanti	8
v. Ulteriori Responsabili identificati secondo criteri qualitativi	7
vi. Con remunerazione significativa	3
TOTALE:	35

Il processo ha portato all'identificazione per l'anno in corso di 35 soggetti, amministratori, dipendenti e collaboratori del Gruppo, di cui 4 individuati per la prima volta.

Non sono stati applicati i criteri di esclusione previsti dalle sopra citate norme.

Con riferimento alla società di *asset management* del Gruppo - Finanziaria Internazionale Investments SGR - è stato condotto inoltre un processo di identificazione a livello individuale del personale più rilevante della SGR, ai sensi della normativa di settore applicabile³.

4. STRUTTURE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Ai sensi di quanto disposto dalla Circolare, in applicazione del criterio di proporzionalità, la Capogruppo ha definito le politiche di remunerazione e incentivazione nel rispetto dei principi di cui alla Circolare medesima, tenendo conto delle caratteristiche e delle dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

In tale contesto le presenti Politiche si applicano a tutto il personale dello Gruppo inclusi i componenti degli organi di supervisione e controllo, i dipendenti e i collaboratori esterni (come, ad esempio, Consulenti Finanziari e Senior Advisor) non legati da un rapporto di lavoro dipendente. Per l'anno 2025, in continuità con quanto fatto negli anni precedenti, la Banca intende applicare le deroghe previste per le banche di piccole dimensioni, avendo un attivo di bilancio calcolato come media dei quattro anni precedenti l'esercizio finanziario corrente, anche su base consolidata, inferiore ai 5 miliardi di euro.

Tutto ciò premesso, si sottolinea come il Gruppo punti a conseguire un rapporto bilanciato tra componenti fisse e variabili della retribuzione, prevedendo una ponderazione equilibrata delle stesse.

L'obiettivo principale di medio/lungo termine del Gruppo resta quello di allineare sempre più in un'ottica di medio/lungo periodo gli interessi del *management* a quelli degli azionisti, facendo leva sulle componenti variabili della retribuzione e, nello stesso tempo, di rendere più competitivo l'attuale pacchetto retributivo migliorando le capacità di attrarre, motivare e trattenere le persone chiave.

La struttura remunerativa adottata prevede una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, e un'eventuale componente di incentivazione variabile che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, dell'azienda e dell'individuo, nel breve, medio e lungo termine, nel rispetto del profilo di rischio definito. Come descritti nelle pagine successive sono previsti strutture retributive differenziate sulla

³ Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019.

base della tipologia di beneficiario (Material Risk Takers/Personale più Rilevante e Restante personale) in coerenza con la normativa applicabile e la strategia di business di Gruppo.

La Banca, come previsto dalla normativa di Banca d'Italia in materia di politiche di remunerazione, ha verificato la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.

Per quanto attiene il monitoraggio del divario retributivo complessivo per genere e suo sviluppo, la Banca ha effettuato un'analisi dei ruoli, mansioni e inquadramenti, sulla cui base ha assegnato una determinata pesatura. Tale processo ha visto per il primo anno un'analisi sull'intera popolazione del Gruppo Bancario, a seguito dell'omogenizzazione dei Job Title su tutte le società del Gruppo anche quelle di nuova costituzione e ingresso (ad esclusione di Fin.it). I risultati riscontrati da tale analisi evidenziano una sostanziale parità di retribuzione commisurata a pari livello di mansioni. Si aggiunge che è stata riconfermata anche la parità di trattamento economico per pari ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione.

4.1 Struttura della remunerazione degli organi sociali

Le Politiche mirano ad attrarre le migliori competenze e si basano su principi sia di equità retributiva tra ruoli simili sia di differenziazione tra ruoli in funzione dei livelli di responsabilità e di rischio ricoperti. Tengono altresì conto delle competenze professionali richieste, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività esterna nei confronti del mercato.

- Amministratori non esecutivi

Gli emolumenti approvati dall'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, per il periodo di mandato, sono determinati dal Consiglio medesimo, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e rapportati all'effettiva permanenza nel ruolo.

La maggior parte dei Consiglieri di Amministrazione può ricevere un compenso per gli specifici incarichi loro attribuiti in qualità di Presidente e Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente e membri dei Comitati istituiti in seno al Consiglio.

Per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione e sono coerenti con i compiti svolti. Lo stesso vale per la remunerazione del Presidente e del Vicepresidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, considerato che tale figura non svolge un ruolo esecutivo.

L'ammontare della remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica è coerente con il ruolo centrale ad esso attribuito ed è determinato ex ante in misura superiore rispetto alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato), ma inferiore alla remunerazione totale dello stesso (fissa e

variabile – di breve e lungo termine). Tale determinazione viene assunta in ottemperanza a quanto previsto dallo Statuto della Banca Capogruppo e dalla normativa regolamentare.

- Amministratori Esecutivi

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e degli amministratori esecutivi si compone di un emolumento fisso da Amministratore e di una componente variabile, collegata al raggiungimento di risultati di breve e medio lungo periodo.

Con riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato si precisa che è destinatario anche di un contratto di lavoro dipendente in qualità di Dirigente. La sua remunerazione fissa, quindi, comprende sia una componente di emolumento in qualità di Amministratore Delegato che una retribuzione annua lorda in qualità di Dirigente.

Con riferimento agli ulteriori meccanismi retributivi variabili si rimanda a quanto descritto nel paragrafo relativo al personale Material Risk Takers.

- Collegio Sindacale

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale viene determinato esclusivamente in misura fissa, comprensiva del compenso da riconoscere in caso di assegnazione ai componenti del Collegio Sindacale della funzione di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Per la carica di Presidente può essere prevista una maggiorazione rispetto alla remunerazione prevista per gli altri componenti del Collegio Sindacale.

4.2 Struttura della remunerazione del Personale

La remunerazione del Gruppo è orientata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine ed è bilanciata in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle seguenti componenti:

- retribuzione fissa e/o ricorrente;
- remunerazione variabile e/o non ricorrente

Retribuzione fissa e/o ricorrente

La remunerazione, secondo le Disposizioni di Vigilanza, comprende ogni forma di compensazione o beneficio, ha natura stabile ed 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 componente fissa è definita sulla base della posizione ricoperta, dell'esperienza professionale e delle responsabilità organizzative. Inoltre, la rilevanza della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre il rischio di comportamenti eccessivamente speculativi focalizzati sui risultati di breve termine.

Rientrano tra le componenti fisse della remunerazione i seguenti elementi:

Retribuzione annua lorda (RAL)	La retribuzione annua lorda determinata dal contratto di lavoro, in base al CCNL di riferimento, e riflette il livello di esperienza professionale e il livello di anzianità del beneficiario;
Indennità di ruolo	È possibile il riconoscimento dell'indennità di ruolo, subordinata alla copertura di un ruolo specifico. Essa non ha carattere discrezionale e non è collegata a nessun indicatore di performance. Viene disciplinata da normativa aziendale;
Benefit	Eventuali benefit assegnati su base non discrezionale come strumento utile a motivare e fidelizzare le risorse. Possono essere previste da contratto o specifiche politiche interne. Sono riconosciuti trattamenti diversi a seconda della categoria di personale.
Remunerazione ricorrente	Per i Consulenti Finanziari non dipendenti, gli Agenti in attività finanziaria ed eventuali ulteriori collaboratori esterni (esempio Senior Advisor) la componente "ricorrente" è costituita dalle provvigioni/commissioni che rappresentano la parte stabile e ordinaria della retribuzione.

Retribuzione Variabile e/o non ricorrente

Per remunerazione variabile si intende la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possano modificarsi in relazione alla performance realizzate e/o ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Sistema Incentivante di breve termine	Collegato a Piani di incentivazione di breve termine (STI) le cui performance sono misurate su un orizzonte temporale annuale.
Sistema incentivante di medio-lungo termine	Collegato a Piani di incentivazione di lungo termine (LTI) le cui performance sono misurate su un orizzonte temporale pluriennale
Patti (ad esempio Patti di Stabilità, Patti di non Concorrenza)	Si intendono i pagamenti riconosciuti, nell'ambito di predeterminate circostanze, con l'obiettivo di assicurare alla banca la permanenza della persona per un periodo di tempo predeterminato e/o a non svolgere, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, prestazioni di lavoro per terzi.
Welcome Bonus e/o Buy out	Retribuzione di carattere eccezionale riconosciuta per il solo primo anno di impiego al personale neoassunto.
Remunerazione non ricorrente	Per i Consulenti Finanziari non dipendenti, gli Agenti in attività finanziaria ed eventuali ulteriori collaboratori esterni (esempio Senior Advisor) si intende come componente variabile e non garantita rappresentata dalle provvigioni/commissioni riconosciute a scopo di incentivazione, per il raggiungimento di specifici obiettivi strategici.

Retention Bonus

Eventuali pagamenti legati alla permanenza del personale in azienda.

Una Tantum/Speciali gratifiche

Possibile riconoscimento di un importo a seguito del verificarsi di situazioni di carattere non ordinario (ad esempio a seconda dei casi, al lancio di progetti speciali o al raggiungimento di risultati straordinari) concessi eccezionalmente e non di carattere ricorrente.

Carried Interest

Le parti di utile di Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio in Valori Mobiliari (OICVM) o Fondi di Investimento Alternativo (FIA) percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso. Strumento in essere in Finint Investment SGR.

Campagne commerciali

Nell'ambito dei meccanismi di incentivazione collegati alla crescita del business possono essere organizzate specifiche campagne commerciali, previa analisi da parte della funzione di Compliance e a seguito di un parere positivo da parte degli organi preposti.

L'erogazione degli incentivi sarà subordinata alla verifica del rispetto delle "entry conditions" e degli altri vincoli stabiliti nel presente documento e dalla regolamentazione tempo per tempo vigenti.

4.3 Rapporto tra la componente variabile e la componente fissa

La Banca, in base alle disposizioni normative in materia di remunerazione, ha stabilito che il valore della componente variabile, per i Material Risk Takers, non può eccedere il limite del rapporto 1:1 rispetto alla retribuzione fissa, salvo quanto diversamente approvato dall'Assemblea, fermo restando il rispetto della soglia del 200% (rapporto di 2:1).

Coerentemente con quanto sopra, l'Assemblea della Banca ha previsto l'incremento del Cap 2:1 per i seguenti ruoli: l'Amministratore Delegato, i Consiglieri esecutivi (tra cui espressamente il Vicepresidente Esecutivo di Banca Finint) di Banca Finint, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale di Finint Investments SGR, Chief of Group Corporate & Investment Banking, Chief of Group Operations di Banca Finint, Chief of Group Commercial di Banca Finint, Chief of Group Markets, Personale dipendente dell'Ufficio Negoziazione Controparti Istituzionali.

La Banca, con riferimento al Restante Personale (non MRT e non PPR) definisce ex-ante limiti all'incidenza della componente variabile su quella fissa in modo granulare nell'ambito delle procedure interne facenti parti integrante della presente politica di remunerazione, come definito all'interno del Regolamento delle Politiche di Remunerazione.

Nel determinare tale rapporto vengono presi in considerazione la remunerazione variabile incentivante di breve termine e, dove presente, lungo termine nonché altre forme di remunerazione variabile e pagamenti riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro come specificato dalla Circolare.

Nei paragrafi successivi vengono illustrate le specifiche norme per ogni categoria di personale.

4.4 Struttura del sistema di remunerazione e incentivazione di per i Material Risk Takers (MRT)

Il Gruppo, nella definizione del sistema incentivante, tiene conto delle raccomandazioni di Banca d'Italia.

La componente variabile della remunerazione per il personale MRT è rappresentata dal sistema di incentivazione annuale e, per un selezionato numero di figure apicali, da un piano di incentivazione di lungo termine (LTIP)⁴ collegato al piano strategico del Gruppo. L'obiettivo è, pertanto, coinvolgere e orientare le risorse verso le strategie di breve, medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra.

⁴ Per un dettaglio in merito al piano di incentivazione di lungo termine si rimanda al capitolo 5, Retribuzione variabile di lungo termine.

La misurazione della performance individuale è correlata a indicatori economici, a progetti strategici, da indicatori qualitativi, tra cui la valutazione rispetto ai comportamenti chiave, identificati in modo differenziato a seconda della funzione di appartenenza e ad obiettivi di customer satisfaction (sia “esterno” che “interno”)

Il sistema di remunerazione variabile nel suo complesso permette tra l’altro di:

- stimolare la capacità di creazione di valore per il Gruppo, premiando il conseguimento di obiettivi corretti per il rischio nel rispetto di livelli minimi di capitale e di liquidità;
- allineare gli interessi di breve e medio-lungo periodo del personale destinatario del Piano con quelli degli azionisti, attraverso l’introduzione di specifici meccanismi (differimento nel tempo di una quota del bonus erogabile);
- attrarre e motivare le risorse, premiando il raggiungimento dei risultati e la cultura della performance valorizzando i comportamenti virtuosi posti in essere.

Di seguito sono descritti i principali meccanismi di funzionamento del sistema di remunerazione variabile per i soggetti identificati.

Condizioni di accesso (“Gate”)

L’attivazione della remunerazione variabile complessiva per tutto il personale (incluso quello MRT) è collegata al soddisfacimento di Gate che garantiscono il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale, di redditività e di liquidità, definiti nell’ambito delle policy e dei regolamenti di definizione di propensione/presidio dei rischi (RAF anno per anno deliberato dal C.d.A.).

La tabella seguente descrive, in dettaglio, indicatori e le relative soglie minime di raggiungimento per ciascuna condizione di accesso:

Gates	Soglia minima di raggiungimento
Common Equity Tier 1	Soglia da RAF
Liquidity Coverage Ratio	Soglia da RAF
Net Stable Funding Ratio	Soglia da RAF
Utile Ante Imposte di Gruppo⁵	>0

⁵ Utile Ante imposte rettificato delle partite straordinarie valutate a cura del Comitato Nomina e Remunerazione.

Entry Gate Locali	
<i>Economico</i>	Utile ante imposte di società ⁶ > 0

Tali valori sono quelli attualmente in vigore. Qualora nell'anno in corso, vengano sottoposte a revisione predette soglie nell'ambito dell'aggiornamento del Risk Appetite Framework, si terranno in considerazione i nuovi valori di **tolerance** approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato di Remunerazione.

L'attivazione della remunerazione variabile complessiva non avviene in caso di mancato raggiungimento del livello minimo previsto anche per uno solo dei Gate individuati.

"Bonus Pool e Moltiplicatore"

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni minime di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività, viene previsto a budget uno stanziamento economico complessivo (cd. "*Bonus pool*") determinato secondo un approccio "*Bottom up*" pari alla somma dei target bonus individuali, opportunamente integrata da un adeguamento connesso alla stima dei nuovi ingressi attesi nel corso dell'esercizio, e successivamente moderata sulla base degli obiettivi strategici complessivi secondo una logica "*Top Down*"). Il costo del Sistema viene considerato nella pianificazione del capitale e della liquidità in modo che ciò possa contribuire a salvaguardare una solida base di capitale e non porti a carenze di liquidità del Gruppo.

La dimensione del *Bonus pool* è collegata, in aggiunta, a un meccanismo di moltiplicatore correlato al grado di raggiungimento di uno specifico **obiettivo di redditività**⁷, a livello di Gruppo rappresentato dall'Utile ante imposte consolidato.

La tabella seguente descrive, in dettaglio, la variazione del Bonus pool a fronte del risultato di utile ante imposte:

Risultato dell'obiettivo	Moltiplicatore da applicare al Bonus Target
Risultato ≤ 0	Azzeramento del Bonus Target
$0 < \text{Risultato} < 100\%$	"Effetto Demoltiplicatore"

⁶ Utile Ante imposte rettificato delle partite straordinarie valutate a cura del Comitato Nomina e Remunerazione.

⁷ Utile Ante imposte rettificato delle partite straordinarie valutate a cura del Comitato Nomina e Remunerazione.

	Decremento lineare del Bonus target della scheda
$100\% \leq \text{Risultato} < 120\%$	“Effetto Moltiplicatore” Incremento più che proporzionale fino al 135%
$120\% \leq \text{Risultato} \leq 150\%$	150%

Obiettivi individuali

Sulla base del ruolo ricoperto dal destinatario del Piano, sono assegnati degli obiettivi di performance individuali sia quantitativi che qualitativi, al cui raggiungimento è legata la determinazione della remunerazione variabile annuale erogabile.

Con particolare riferimento ai rischi di sostenibilità, in coerenza con le disposizioni di cui al Regolamento UE n. 2088/2019, il Gruppo redige le politiche retributive anche con l’obiettivo di promuovere una gestione sana ed efficace dei rischi suddetti. Pertanto, il Gruppo definisce una struttura retributiva coerente con i propri obiettivi di gestione dei rischi, tale da non incoraggiare un’eccessiva assunzione del rischio in relazione ai rischi di tipo ambientale, sociale o di governance.

Gli obiettivi individuali di natura qualitativa comprendono anche obiettivi di natura comportamentale.

Il dettaglio del funzionamento del sistema incentivante è descritto da uno specifico regolamento aziendale.

Modalità di erogazione della componente variabile per gli MRT

Il Sistema d’incentivazione annuale per MRT prevede l’attribuzione di un incentivo di breve termine che - al superamento della soglia di materialità fissata a 50.000,00€ e un terzo della remunerazione totale annua - viene corrisposto in una quota *upfront* e una quota *deferred*, erogate entrambe in Cash (denaro).

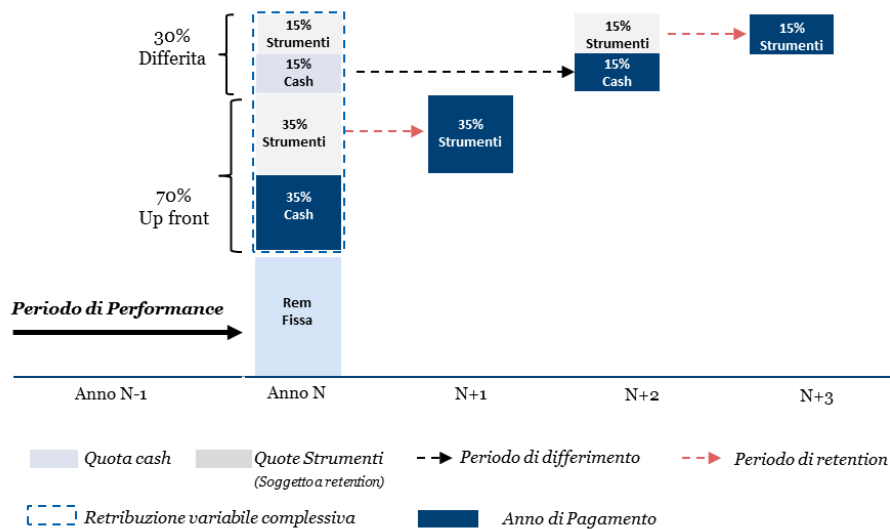
In applicazione del criterio di proporzionalità, di cui alla Circolare, alla Banca in qualità di ente di piccole dimensioni non si applicano le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1.

La Banca intende procedere secondo il seguente schema, in continuità con le precedenti Politiche di remunerazione:

- il 70% viene corrisposto upfront dopo un Periodo di performance annuale (cd. *accrual period*); e

- il 30% viene differito per un periodo di 2 anni.

Sia la parte upfront sia la parte differita sono erogate per il 50% in Strumenti i quali sono soggetti ad un periodo di indisponibilità pari a un anno (Retention period).



Almeno per determinati soggetti in caso di importi di remunerazione variabile particolarmente elevati⁸, la Banca applicherà:

- un differimento del 30%
- un periodo di differimento non inferiore a 3 anni; e
- la corresponsione di più del 50% della quota differita in strumenti finanziari.

La Banca e/o il Gruppo considerano per il triennio 2025-2027 particolarmente elevato l'importo variabile superiore a € 436.932; da tale valore è stato individuato confrontando il rapporto EBA⁹ e la retribuzione complessiva media, anno 2024, dei dipendenti del Gruppo.

Disposizioni specifiche per gli MRT facenti parte delle funzioni aziendali di controllo

Il pacchetto retributivo delle funzioni aziendali di controllo è costituito dalla remunerazione fissa e da un'eventuale componente variabile.

⁸ Secondo quanto previsto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia, per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la retribuzione complessiva media dei dipendenti della banca.

⁹ Eba Report on High Earners (data as of end 2022), Aprile 2024

La remunerazione fissa è definita sulla base della posizione ricoperta e in funzione di principi di valorizzazione del merito.

La componente variabile è contenuta e per il Personale più Rilevante delle funzioni aziendali di controllo il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non supera il limite di un terzo. I meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati, per le funzioni aziendali di controllo, indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo e coerenti con i compiti assegnati; inoltre non sono correlati a obiettivi economico-finanziari.

I meccanismi di incentivazione per le funzioni aziendali di controllo sono collegati a condizioni di accesso (“Gate”), volti a garantire la sostenibilità aziendale, non essendo ciò fonte di possibili conflitti di interesse. In particolare, gli indicatori individuati sono i seguenti:

<i>Entry gate (Gruppo)</i>	
<i>Stabilità Patrimoniale</i>	<i>Common Equity Tier 1 (CET1)</i>
<i>Liquidità</i>	Liquidity Coverage Ratio (LCR)
	Net Stable Funding Ratio (NSFR)

Per il personale delle funzioni aziendali di controllo, identificato come personale più rilevante, si applica quanto descritto al paragrafo 5.3, con la sola esclusione, per le funzioni di controllo del gate sulla redditività e dell’obiettivo moltiplicatore dell’Utile Ante imposte di Gruppo.

Disposizioni specifiche per gli MRT della Division Group Markets e restante personale facenti parte dell’Ufficio Institutional Dealing Room (Traders)

Il pacchetto retributivo per gli MRT della Division Group Markets e restante personale dell’Ufficio Institutional Dealing Room (Traders) è costituito dalla remunerazione fissa e da un componente variabile annuale.

La remunerazione fissa è definita sulla base della posizione ricoperta e in funzione di principi di valorizzazione del merito.

La componente variabile della remunerazione, costituita da un incentivo monetario, è rappresentata dal sistema di incentivazione di breve termine. L’obiettivo è, pertanto, coinvolgere e

orientare le risorse verso le strategie di breve, medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra.

Sulla base del ruolo ricoperto dal destinatario del sistema, sono assegnati degli obiettivi di performance individuali sia quantitativi che qualitativi, al cui raggiungimento è legata la determinazione della remunerazione variabile annuale erogabile.

Gli obiettivi individuali di natura qualitativa comprendono anche obiettivi di natura comportamentale.

L'erogazione del bonus individuale è collegata al soddisfacimento di Gate che garantiscono il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale, di redditività e di liquidità, definiti nell'ambito delle policy e dei regolamenti di definizione di propensione/presidio dei rischi (RAF anno per anno deliberato dal C.d.A.).

La tabella seguente descrive, in dettaglio, indicatori e le relative soglie minime di raggiungimento per ciascuna condizione di accesso:

Gates	Soglia minima di raggiungimento
Common Equity Tier 1	Soglia da RAF
Liquidity Coverage Ratio	Soglia da RAF
Net Stable Funding Ratio	Soglia da RAF
Utile Ante Imposte di Gruppo¹⁰	>0
Entry Gate Locali	
<i>Economico</i>	Utile ante imposte di società ¹¹ > 0

Il dettaglio del funzionamento del sistema incentivante è descritto da uno specifico regolamento aziendale.

Meccanismi di correzione ex-post

10 10Utile Ante imposte rettificato delle partite straordinarie valutate a cura del Comitato Nomina e Remunerazione.

11 11Utile Ante imposte rettificato delle partite straordinarie valutate a cura del Comitato Nomina e Remunerazione.

La Società ha adottato meccanismi di ex post risk adjustment, costituiti da clausole di Malus e Clawback, applicabili a tutto il Personale destinatario di sistemi di remunerazione variabile, con riferimento sia alle componenti up-front sia alle quote differite, al fine di allineare la remunerazione ai risultati corretti per il rischio, alla sostenibilità nel tempo e al rispetto del quadro normativo e dei valori aziendali.

Il Malus si applica agli importi di remunerazione variabile maturati ma non ancora erogati e consente la riduzione, fino all'eventuale azzeramento, in misura proporzionata alla gravità delle violazioni accertate, delle quote di bonus (up-front e/o differite) prima della loro corresponsione.

Il meccanismo di Malus si attiva, in particolare, nei seguenti casi:

- mancato raggiungimento, su base annuale, dei Gate di accesso previsti per l'esercizio di riferimento, finalizzati a verificare il rispetto di condizioni di sostenibilità economico-patrimoniale, di rischio e di compliance;
- adozione di provvedimenti disciplinari di gravità superiore all'ammonizione scritta;
- ricorrenza di eventi o comportamenti rilevanti ai fini dell'applicazione delle clausole di Clawback, come di seguito descritto.

Il Malus rappresenta quindi uno strumento preventivo di correzione ex post della remunerazione variabile, coerente con il principio di prudent risk-taking previsto dalla normativa di vigilanza.

Sono altresì previsti meccanismi di Clawback, nei limiti di quanto consentito dalla normativa applicabile e dal diritto del lavoro, in forza dei quali la Società e/o il Gruppo si riservano il diritto di richiedere la restituzione, totale o parziale, degli incentivi già erogati, entro un periodo pari a cinque anni dall'effettiva corresponsione per il Personale MRT e un periodo pari a tre anni per il restante Personale.

Il Clawback si applica qualora venga accertato che il Beneficiario abbia determinato o concorso a determinare:

a) Condotte non conformi o violazioni normative

- Violazioni del Testo Unico Bancario, TUF, Codice delle Assicurazioni, normative sulla remunerazione, disposizioni di vigilanza (si veda ad esempio: violazioni dei requisiti di cui all'articolo 26 del Testo Unico Bancario (professionalità, onorabilità, indipendenza), ovvero, ove applicabile, violazioni dell'articolo 53, commi 4 e seguenti, del TUB in materia di operazioni con parti correlate, nonché degli obblighi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione);
- Violazioni di codici etici, Modello 231, regolamenti interni.

b) Dolo, frodi, colpa grave

- Frodi, condotte dolose o gravemente colpose che causano o possono causare danni al Gruppo o ai clienti.

c) Impatto negativo rilevante

- Danni economici o patrimoniali significativi oltre che reputazionali alla banca.

d) Sanzioni o provvedimenti disciplinari gravi

- Sanzioni da parte delle Autorità di vigilanza.
- Provvedimenti disciplinari per comportamento fraudolento o grave.

e) Compliance breach rilevanti

- Identificati da Compliance / Audit / Risk Management.
- Include anche utilizzo di coperture personali vietate.

Tali clausole operano indipendentemente e cumulativamente rispetto a eventuali azioni risarcitorie, disciplinari o sanzionatorie previste dalla normativa o dai regolamenti interni.

Periodo di Preavviso

Nel caso in cui il dipendente sia dimissionario e/o in periodo di preavviso alla data di erogazione del bonus al personale, non avrà diritto a ricevere alcun emolumento del variabile riferito all'anno precedente, né le quote differite da anni precedenti.

Benefit

Il pacchetto retributivo riconosciuto a tutto il personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, l'attribuzione di benefit (auto aziendale, polizze assicurative, etc), definita sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale.

4.5 Sistema di remunerazione e incentivazione dei Financial Advisor

A seguito dell'ingresso di Finint Private Bank nel Gruppo Banca Finint, la Rete Commerciale del Gruppo comprende anche i **Financial Advisor**, ossia i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, operanti con **contratto di lavoro dipendente** ovvero con **contratto di agenzia**.

I Financial Advisor con contratto di agenzia percepiscono:

- **compensi a carattere ricorrente** connessi all'attività di promozione, in esclusiva e in nome e per conto della Banca, di prodotti e/o servizi offerti dalla stessa;
- **compensi a carattere non ricorrente e/o incentivante** correlati al raggiungimento di **obiettivi specifici** definiti dalla Banca nell'ambito dei sistemi di incentivazione applicabili.

Ai fini della presente Policy, la remunerazione è qualificata come **ricorrente** quando presenta **continuità e stabilità nel tempo** e/o quando è riconosciuta sulla base di **meccanismi predeterminati non subordinati** al conseguimento di obiettivi di performance; è qualificata come **non ricorrente** quando ha **valenza incentivante** ed è condizionata al raggiungimento di **obiettivi specifici**. La **classificazione** delle componenti di remunerazione è effettuata secondo i **criteri definiti dalla Funzione aziendale competente** e in coerenza con gli **orientamenti delle Autorità di Vigilanza** e con la normativa applicabile.

Per i Financial Advisor con contratto di lavoro dipendente, oltre alla remunerazione fissa, può essere prevista una componente di **remunerazione variabile**, strutturata in coerenza con le logiche e i presupposti applicati ai compensi **non ricorrenti e incentivanti** previsti per i Financial Advisor con contratto di agenzia.

Nel periodo di inserimento nella Rete Commerciale della Banca, può essere previsto un **piano integrativo di remunerazione/incentivazione a termine** (di seguito, il “**Piano Integrativo**”), sottoscritto dai nuovi Financial Advisor al momento dell’ingresso.

Fermo quanto precede, i Financial Advisor possono essere destinatari del **sistema di incentivazione** della Rete Commerciale predisposto annualmente dalla Banca in coerenza con il **piano strategico** e con i **presidi di governo dei rischi**. La Banca può inoltre promuovere ulteriori sistemi di incentivazione con finalità di **retention e fidelizzazione**, definiti su base pluriennale e correlati al raggiungimento di **obiettivi strategici**, eventualmente associati a **patti di stabilità**.

Sistema Incentivante annuale

In continuità con il 2025, il sistema incentivante annuale è allineato al framework normativo di riferimento. Il sistema di incentivazione tiene in considerazione non soltanto gli obiettivi quantitativi, ma anche gli obiettivi di tipo qualitativo in linea con la strategia aziendale di promuovere le soluzioni di assistenza e di servizio alla clientela a maggior valore aggiunto, tenendo in considerazione anche quanto conseguito negli esercizi precedenti.

In particolare, il sistema incentivante prevede:

- condizioni di accesso (entry gates) le quali valutano le performance di Gruppo, a livello di stabilità patrimoniale, liquidità e redditività di Gruppo e di singola società;
- il collegamento delle performance individuali con il premio riconosciuto a titolo di remunerazione non ricorrente;
- meccanismi di differimento in linea con le prassi di mercato e il quadro normativo;

Il personale della Rete Commerciale (Financial Advisor), che ricopre incarichi di tipo manageriale e di coordinamento, può essere destinatario di **compensi aggiuntivi ricorrenti e non ricorrenti**, oltre al **sistema di incentivazione**. Per tutti i **compensi variabili/non ricorrenti dei Financial Advisor** si applicano i seguenti entry gate

Entry Gate (Gruppo)	
Stabilità Patrimoniale	Common Equity Tier 1 (CET1)
Liquidità	Liquidity Coverage Ratio (LCR)
	Net Stable Funding Ratio (NSFR)
Economico	Utile Ante Imposte di Gruppo ¹² > 0
Entry Gate	
Utile ante imposte di Società ¹³ > 0	

Qualora, nell'anno considerato, non siano superati questi valori minimi annualmente definiti ed aggiornati, non vi sarà alcuna erogazione di compensi non ricorrenti/variabili, a prescindere dalle performance individuali.

Sistema di Fidelizzazione e Incentivazione

Nel 2026, in linea con gli obiettivi del piano strategico e per fidelizzare, incentivare e motivare nel lungo periodo determinati soggetti della rete commerciale, la Banca intende avviare un sistema di Fidelizzazione e Incentivazione.

Il sistema prevede:

¹² Utile Ante imposte rettificato delle partite straordinarie valutate a cura del Comitato Nomina e Remunerazione.

¹³ Utile Ante imposte rettificato delle partite straordinarie valutate a cura del Comitato Nomina e Remunerazione.

- condizioni di entry gates definite sia a livello di Gruppo Bancario che di singola società
- obiettivi di performance, ciascuno con un peso specifico rispetto all'incentivo finale
- modalità specifica di misurazione delle performance per ogni singolo obiettivo (media/fine periodo/cumulata)
- meccanismi di pagamento in linea con il quadro normativo di riferimento
- clausole di malus e claw back oltre a condizioni di conformità individuale e alla continuità del rapporto di lavoro

Sistema per il reclutamento

È previsto anche un sistema incentivante legato al reclutamento del personale della rete commerciale.

Meccanismi di allineamento ex post per la Rete Commerciale (Financial Advisor)

Tutti i compensi non ricorrenti/variabili, *eventualmente erogati anche sotto forma di retribuzione in natura*, sono soggetti a **clausole di malus** collegate agli stessi indicatori e valori annuali previsti negli *entry gate* e di **claw-back**, il cui inserimento è stato previsto nei contratti con i Financial Advisor

Clausola di malus

I meccanismi di *malus* che comportano la riduzione/azzeramento in tutto o in parte dei compensi non ricorrenti/variabili possono essere attivati rispetto ai compensi da riconoscere o già riconosciuti ma non ancora pagati, relativi all'anno in cui la violazione si è verificata.

Clausola di claw-back

I meccanismi di *claw-back* (ovvero la restituzione in tutto o in parte dei compensi variabili/non ricorrenti), possono essere attivati rispetto ai compensi già corrisposti e riconosciuti per il periodo in cui si è verificata la "violazione".

Sono soggetti a *clausole di claw back* e/o *clausole di malus* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che hanno determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, violazione dei codici etici e di comportamento, della normativa interna e di riferimento, inadempimento agli obblighi contrattuali da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, violazione dei codici etici e di comportamento, della normativa interna e di riferimento, inadempimento agli obblighi contrattuali e di aggiornamento professionale, nei casi

espressamente previsti dagli stessi;

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca;
- comportamenti gravi:
 - a. sanzioni amministrative applicate ai Financial Advisor dagli Organi di Vigilanza;
 - b. comportamenti non corretti e sanzioni contrattuali applicate ai Financial Advisor dalla Banca, che comportano la segnalazione agli Organi di Vigilanza;
 - c. condanne alla Banca – anche non definitive – alla restituzione di somme o al risarcimento di danni alla clientela in dipendenza di fatti ascrivibili ai Financial Advisor a seguito di violazioni di normative interne e/o di legge/vigilanza/trasparenza;
 - d. qualora l’ammontare complessivo del compenso economico non ricorrente (immediato o differito) sia frutto di comportamenti fraudolenti e/o colpa grave senza i quali i risultati evidenziati non sarebbero stati raggiunti.

Tali meccanismi di correzione *ex post* potranno condurre ad una riduzione o all’azzeramento della remunerazione variabile; la durata del periodo nel quale trovano applicazione le *clausole di claw back* e/o *clausole di malus*, decorre dalla data del pagamento della singola/unica quota di remunerazione variabile erogata sino ad un massimo di 5 anni, per il personale rilevante, mentre per il resto del personale per un massimo di 3 anni.

Sui capitoli del programma di incentivazione che comportano assegnazione di compensi economici verranno altresì applicati, in aggiunta alla valutazione di decurtamento fino all’azzeramento nel caso di rilievi da parte degli organi e/o delle funzioni aziendali competenti e/o dell’autorità di vigilanza, dei **coefficienti “di correzione”** che prevedono meccanismi di aggiustamento della remunerazione e di allineamento alla correttezza e trasparenza della relazione con la clientela.

Le valutazioni sull’applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* e dei coefficienti di correzione, che potranno condurre, a seconda della gravità, ad una riduzione e/o all’azzeramento del compenso riconosciuto e/o pagato al Financial Advisor, sono rimesse al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato di Remunerazione.

4.6 Struttura del sistema di remunerazione e incentivazione del restante personale

Con riferimento al restante personale del Gruppo può essere prevista l’assegnazione di sistemi di remunerazione basati su indicatori di performance qualitativi e/o quantitativi definiti in base al ruolo e alla posizione ricoperta.

Il sistema di remunerazione e incentivazione del restante personale è soggetta a delle condizioni di attivazione (*entry gate*). Qualora, nell’anno considerato, non si superino questi valori minimi

annualmente definiti ed aggiornati, non si garantirà alcuna erogazione di compensi variabili, a prescindere dalle performance individuali.

La remunerazione variabile è soggetta alle stesse clausole di meccanismi di correzione ex post previsti per le categorie precedentemente indicate.

5. RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Per il personale apicale ed eventuali ulteriori soggetti selezionati in base alla posizione ricoperta e al grado di rilevanza nell'ambito del Gruppo, possono essere previsti piani incentivanti di lungo termine (LTIP), al fine di rendere più competitivo il pacchetto retributivo, migliorando le capacità di attrarre, motivare e trattenere persone in grado – per capacità e cultura – di contribuire in maniera significativa allo sviluppo della Banca e del Gruppo, allineando sempre di più, al contempo, gli interessi del management a quelli della compagine sociale.

In concomitanza con l'approvazione di un Piano strategico pluriennale, il Consiglio di Amministrazione ha la possibilità di istituire un Piano di incentivazione a lungo termine, con l'obiettivo di premiare il conseguimento di specifici obiettivi aziendali di medio-lungo periodo. Tale strumento è concepito per allineare gli interessi del management e delle figure apicali del Gruppo con quelli degli azionisti, promuovendo la creazione di valore sostenibile nel tempo.

Il Piano prevede un sistema di remunerazione variabile collegato al raggiungimento dei risultati stabiliti ex-ante, contribuendo a rafforzare l'orientamento strategico dell'organizzazione e a garantire la sostenibilità delle performance nel lungo periodo.

La struttura del Piano è progettata per bilanciare l'incentivazione della crescita con una prudente gestione del rischio, assicurando che gli obiettivi perseguiti non incorraggino comportamenti speculativi o un'assunzione di rischi superiori a quelli ritenuti sostenibili dagli organi di governance competenti. Inoltre, il Piano favorisce la fidelizzazione del personale chiave, rafforzando il commitment e la retention dei talenti strategici per il Gruppo.

Il Long Term Incentive Plan si articola su un orizzonte temporale pluriennale e prevede l'assegnazione di specifici target finanziari e non finanziari. Il raggiungimento di tali obiettivi è soggetto a rigorosi meccanismi di verifica (gateways), che prevedono un monitoraggio annuale per gli indicatori di adeguatezza patrimoniale e liquidità, secondo le metriche definite nel Risk Appetite Framework (RAF).

L'erogazione degli incentivi avviene secondo le regole, le condizioni e le modalità stabilite dalla presente Politica per la componente variabile della remunerazione, salvo eventuali deroghe

deliberate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, e nel rispetto delle normative vigenti in materia di Piani di incentivazione a lungo termine.

Oltre all'Amministratore Delegato, il Piano può essere esteso ad altre figure apicali del Gruppo, per le quali viene definito un rapporto specifico tra componente variabile di breve e lungo termine, garantendo un allineamento coerente con la strategia di remunerazione aziendale. In ogni caso, il limite massimo della remunerazione variabile sarà vincolato al rapporto 2:1, come approvato dall'Assemblea degli Azionisti.

Il Long Term Incentive Plan legato al Piano strategico 2024-2026 è stato approvato dall'Assemblea dei Soci il 19/12/2024¹⁴.

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Phantom Share, il cui numero da attribuire a ciascun Beneficiario dipende:

- dalla verifica annuale del raggiungimento dei gate di Gruppo; e
- dal livello di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, fissati all'inizio del triennio del Piano;

Per un dettaglio più approfondito si rimanda ai dettagli presenti all'interno del Regolamento del LTIP.

Entry Gate e Obiettivi di Performance

La maturazione dei diritti è subordinata al soddisfacimento di Gate che garantiscono il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale, di redditività e di liquidità, definiti nell'ambito delle policy e dei regolamenti di definizione di propensione/presidio dei rischi (RAF anno per anno deliberato dal C.d.A.). In particolare, gli indicatori individuati sono i seguenti:

Gates	Soglia minima di raggiungimento
Common Equity Tier 1	Soglia da RAF
Liquidity Coverage Ratio	Soglia da RAF

¹⁴ In data 20/01/2026 il Consiglio di Amministrazione di Banca Finint ha approvato l'aggiornamento del piano strategico di gruppo 2026 –2027 e di conseguenza i target delle schede del LTIP al 2026 sono stati allineati.

Net Stable Funding Ratio	Soglia da RAF
Utile Ante Imposte di Gruppo	> 0

Modalità di attribuzione delle Phantom Share e meccanismi di differimento

In conformità, a quanto disciplinato dal 37° aggiornamento dalla Circolare 285/13 di Banca d'Italia, per quanto concerne LTIP 2024-2026, la struttura di attribuzione, come evidenziata nel grafico sottostante, si basa su Phantom Share, immediate e differite.

Con riferimento al personale identificato come Personale Più Rilevante alla fine del periodo di performance, la cui componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato (maggiore di 436.932 euro), l'attribuzione delle Phantom share avverrà attraverso le seguenti modalità:

- un'adeguata percentuale – pari al 40% della remunerazione variabile – sarà assegnata up-front;
- una quota sostanziale – pari al 60% differito – sarà assoggettata a un periodo di differimento pari ad un orizzonte temporale di 5 anni, secondo un criterio pro-rata con cadenza annuale:

Le Phantom Share conferite sono soggette a un periodo retention pari a 12 mesi. In tale orizzonte temporale, le Phantom share assegnate non sono disponibili per il Beneficiario ovvero, non possono essere cedute a terzi o costituite in pegno.

In linea con la normativa di settore, ai Beneficiari verranno riconosciuti i dividendi maturate nel periodo di retention.

Il Gruppo si riserva il diritto di richiedere la restituzione dell'incentivo riconosciuto (clawback) entro cinque anni dall'attribuzione, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia ancora in essere o meno, nei seguenti casi:

- Comportamenti fraudolenti o gravi colpe del beneficiario a danno del Gruppo.
- Gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e delle norme aziendali.
- Attribuzione del premio basata su dati manifestamente errati o dolosamente alterati.

Inoltre, l'erogazione dell'LTI è soggetta a condizioni di malus, che prevede l'azzeramento dell'incentivo nel caso in cui si verifichi una delle suddette clausole di clawback durante il periodo di performance e, in ogni caso, prima del pagamento dell'incentivo stesso.

SEZIONE II

1. APPLICAZIONE DISPOSIZIONI DI TRASPARENZA

Tale sezione delle politiche di remunerazione ed incentivazione mira a dare espressa evidenza all'attuazione delle Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (di seguito anche solo Disposizioni di Trasparenza), pubblicate dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 19 marzo 2019, che hanno recepito gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio. A tal fine, è stata introdotta una nuova nozione ossia quella di "soggetti rilevanti", che ricomprende il personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica. Su tale presupposto, così come richiesto dalla normativa, si dà di seguito indicazione del numero dei soggetti rilevanti che compongono la rete di vendita del Gruppo e ai quali si applicano le politiche di remunerazione descritte nella presente Relazione.

Il processo di identificazione del personale all'interno del perimetro MRT condotto nel 2025, ha portato all'identificazione di 33 soggetti secondo criteri qualitativi e all'identificazione di 2 soggetti secondo criteri quantitativi.

Il perimetro individuato, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione, è suddiviso nelle seguenti categorie:

- 10 membri del Consiglio di Amministrazione;
- 6 soggetti appartenenti all'Alta dirigenza;
- 3 soggetti appartenenti alle Funzioni di supporto e responsabili di rischi specifici;
- 14 soggetti identificati in base ad altri criteri

La mappatura avvenuta all'inizio dell'anno non ha subito variazioni nel corso del 2025, non vedendo l'identificazione di ulteriori soggetti.

Si evidenzia che il processo di individuazione del Personale più rilevante condotto per l'anno 2025 non ha portato a nessuna istanza di esclusione all'Organo di Vigilanza in relazione al Personale identificato con criteri quantitativi, ove consentito.

L'attuazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2025 è stata coordinata dalla funzione personale, in linea con la normativa vigente, che si è occupata di coinvolgere le altre funzioni interessate nel processo di attuazione, incluse quelle di controllo, ognuna per la propria area di competenza.

Ciò premesso, per quanto riguarda le politiche e le prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti, le stesse non determinano incentivi tali da indurre la rete di vendita a perseguire gli interessi propri o della Banca o a determinare un pregiudizio per i clienti in termini di offerta di prodotti. Ciò è assicurato innanzitutto dall'articolazione delle strutture commerciali della Banca, che rispecchiano a loro volta una struttura organizzativa che prevede la segregazione e la separatezza dei singoli business della Banca. Altresì, rileva a tal fine la previsione di strutture preposte e dedicate alla valutazione delle operazioni, che garantiscono il presidio a valle del processo di vendita per quanto riguarda la valutazione del merito di credito e l'approvazione delle operazioni, coerentemente con il sistema delle deleghe per l'assunzione del rischio di credito.

Il sistema di retribuzione variabile per la rete commerciale interna viene definito in collaborazione tra il Responsabile Risorse Umane e il responsabile diretto del soggetto rilevante. Il sistema di retribuzione così definito viene poi valutato nel suo complesso dall'Amministratore delegato e, una volta approvato, viene illustrato al Comitato Nomine e Remunerazioni e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

I compensi riconosciuti all'Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, è avvenuto nel rispetto di quanto deliberato in proposito dall'Assemblea dei Soci.

La componente variabile dei soggetti rilevanti è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione ed è inoltre ancorata a criteri qualitativi, oltre che quantitativi, nella misura in cui la valutazione della performance può impattare sull'entità del bonus fino ad azzerarlo. Si rileva inoltre che i relativi sistemi incentivanti sono soggetti a meccanismi di correzione della variabile (clausole di malus/claw back) tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento. I sistemi incentivanti per la rete vendita (rete commerciale) vengono definiti annualmente identificando degli obiettivi di natura quantitativa.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi determina la quota di remunerazione variabile spettante la quale sarà assoggettata ai correttivi (di natura qualitativa) della valutazione della performance (in base al sistema di valutazione della performance valido per tutto il personale e via via vigente).

Obblighi di Informativa

La Relazione sulla Remunerazione è presentata all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ed è pubblicata sul sito *web* del Gruppo www.bancafinint.com/it/ nella sezione *Dati e documenti societari*.

La Capogruppo assolve agli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014, emanata in conformità con l'art. 75 della CRD e secondo le Guidelines EBA/ITS/2020/04.

Informativa ex post sul sistema di fidelizzazione/incentivazione riferito all'esercizio 2025

Con riferimento al sistema di fidelizzazione e incentivazione previsto per l'esercizio 2025, si evidenzia che, nel periodo di riferimento, l'iniziativa non è stata attivata né avviata.

La mancata implementazione del sistema è riconducibile a valutazioni di natura organizzativa e gestionale, connesse all'evoluzione del perimetro operativo e alle priorità definite nel corso dell'esercizio, nonché alla necessità di assicurare un allineamento complessivo con il quadro strategico e con gli assetti dei sistemi di incentivazione del Gruppo.

La Società ha pertanto ritenuto opportuno posticipare l'avvio dell'iniziativa, al fine di garantire che il sistema di fidelizzazione e incentivazione sia coerente con gli obiettivi strategici, sostenibile nel tempo e adeguatamente strutturato sotto il profilo dei presidi di governance, di controllo dei rischi e di conformità alla normativa applicabile.

DEFINIZIONI

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa Banca d'Italia, ai fini dell'applicazione delle presenti Politiche si intendono per:

Assemblea degli Azionisti	Assemblea ordinaria di Banca Finint S.p.A.
Banca	Banca Finanziaria Internazionale S.p.A. <i>in breve</i> Banca Finint.
Banca di minori dimensioni o complessità operativa	Le banche il cui l'attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono ad un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.
Benefici pensionistici discrezionali	I benefici accordati, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla banca per la generalità dei dipendenti.
Beneficiario	Soggetto del Gruppo Banca Finint destinatario del Piano di incentivazione variabile di breve termine.
Bonus Pool	Ammontare complessivo a servizio del sistema di incentivazione.
Capogruppo	Banca Finint S.p.A.
Cash	Quota in denaro della remunerazione variabile.
Clawback	Meccanismo che prevede, a fronte del verificarsi di specifiche fattispecie, la possibilità per la Società di richiedere al Beneficiario la restituzione della remunerazione variabile già erogata
Comitato Nomine e Remunerazioni o CNR	Comitato Nomine e Remunerazioni (cd. CNR) di Banca Finint che svolge funzioni consultive e propositive a supporto del Consiglio di Amministrazione, in materia di politiche di remunerazione e incentivazione.
Consiglio di Amministrazione	Organo con funzione di gestione e supervisione strategica di Banca Finint.
Financial Advisor o FA	Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con contratto di lavoro dipendente o con contratto di agenzia.
Funzioni aziendali di controllo	Le funzioni aziendali come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni (Compliance, Risk Management, Internal Audit e Antiriciclaggio).
Gates/Cancelli	Indicatori patrimoniali, di liquidità e redditività, per i quali sono stabiliti dei livelli minimi al superamento dei quali si attiva il sistema incentivante.
Gruppo o Gruppo bancario	Gruppo Banca Finanziaria Internazionale che comprende le seguenti società Banca Finint S.p.A., Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A., e Finint Immobiliare S.r.l., Finint Revalue S.p.A.
Malus	Meccanismo che prevede la mancata erogazione del bonus a fronte del mancato raggiungimento degli indicatori previsti alla fine dell'esercizio precedente (31/12) l'anno di erogazione di ciascuna quota di bonus (<i>upfront e/o deferred</i>).
Organo con funzione di Controllo o organo di controllo	Collegio Sindacale di Banca Finint S.p.A.
Organo con funzione di Gestione	Organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica
Organo con funzione di Supervisione Strategica	Amministratori non esecutivi del CDA.

Periodo di differimento	Il periodo che intercorre tra il riconoscimento (momento di consuntivazione della performance annuale) e la maturazione (momento di consuntivazione delle ulteriori condizioni per l'erogazione delle Quote <i>deferred</i>) della remunerazione variabile durante il quale il Beneficiario non ne è il legittimo proprietario.
Periodo di performance o Accrual period	Periodo durante il quale vengono misurate le performance (obiettivi aziendali e individuali) propedeutiche all'effettiva erogazione dei bonus previsti dal sistema di incentivazione.
Personale	I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e gestione, i dipendenti e i collaboratori esterni del Gruppo (ad esempio Consulenti Finanziari e Senior Advisor)
Personale più rilevante	La categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, individuata secondo i criteri previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.
Quota deferred	Quota del bonus da erogare al termine del Periodo di differimento parte in cash e parte in strumenti
Quota upfront	Quota di bonus maturata ed erogata subito dopo il Periodo di performance parte in cash e parte in strumenti
RAL	Retribuzione Annuale Lorda.
Remunerazione	Ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del Gruppo bancario (es. RAL), che non ricada nella definizione di Remunerazione variabile. Non rilevano i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.
Remunerazione fissa	La 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.
Remunerazione variabile	i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti (CCNL); ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. <i>golden parachutes</i>). Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patti di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito; iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.
Retention/Lock up (periodo di)	Ulteriore periodo di mantenimento applicato alle quote di bonus (upfront e/o deferred) erogate in strumenti durante il quale il Beneficiario non ha la piena disponibilità degli Strumenti stessi.
Piano di incentivazione di breve termine	Il piano di incentivazione di breve termine (anche "Piano" o "Sistema") destinato al Personale più rilevante, che prevede l'applicazione di criteri specifici in conformità alla Circolare e nel rispetto del principio di proporzionalità applicabile, così come declinato nel Regolamento del Piano.
Strumenti	Strumenti "virtuali" che riflettono il valore economico della società. Il dettaglio del funzionamento del sistema incentivante e della tipologia di Strumenti è descritto da uno specifico regolamento aziendale.
Utile ante imposte	Utile Ante imposte rettificato delle partite straordinarie valutate a cura del Comitato Nomina e Remunerazione.