



POLITICA DI REMUNERAZIONE - ESERCIZIO 2025
e
INFORMATIVA DI SINTESI SULLA REMUNERAZIONE
CORRISPOSTA NELL'ESERCIZIO 2024

Approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2025

DEFINIZIONI.....	4
PREMESSA	5
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	6
a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	6
b. Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d’interesse	6
c. Come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni.....	7
d. Eventuale intervento di esperti indipendenti.....	7
e. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all’assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente	7
f. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all’indicazione del relativo peso nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	8
g. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	10
h. Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	11
i. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l’erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi	14
j. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.....	14
k. I termini di maturazione dei diritti (cd. <i>Vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile (<i>malus</i> ovvero <i>restituzione</i> di compensi variabili “ <i>claw-back</i> ”)	14
l. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	15
m. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l’insorgenza del diritto e l’eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società.....	16
n. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	17
o. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).....	17
p. Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società	17

q. Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento OPC, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata	17
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI	18
PREMESSA	18
PARTE PRIMA	18
1.1 Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai direttori generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	18
1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio, si indicano le informazioni che seguono	20
1.3 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022	20
1.4 INFORMAZIONI SULL'APPLICAZIONI DI MECCANISMI DI CORREZIONE <i>EX POST</i> DELLA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE	21
1.5 INFORMAZIONI DI CONFRONTO	21
1.6 INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	21
PARTE SECONDA - ALLEGATI	22
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	23
TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	24
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	25
PARTECIPAZIONI	26

DEFINIZIONI

Di seguito sono riportate le principali definizioni utilizzate nella presente relazione sulla remunerazione, in aggiunta a quelle contenute nel corpo del documento.

Amministratori Esecutivi	indica gli amministratori della Società ai quali siano attribuite deleghe operative o gestionali ovvero ai quali il Consiglio di Amministrazione attribuisca particolari incarichi.
Assemblea Borsa Italiana	indica l'assemblea degli azionisti della Società. indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 6.
Circolare 288	indica la Circolare di Banca d'Italia del 3 aprile 2015, n. 288 - Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari - e successive modifiche e integrazioni.
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Corporate Governance delle società quotate, adottato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> nel gennaio 2020.
Collegio Sindacale Comitato Controllo e Rischi	indica il collegio sindacale della Società. indica il comitato controllo e rischi della Società istituito in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.
Comitato Nomine e Remunerazione	indica il comitato per la remunerazione della Società istituito in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.
Consiglio di Amministrazione CONSOB Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica il consiglio di amministrazione della Società. indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa. indica i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo, in conformità con la definizione di cui al Regolamento OPC.
Gruppo	indica la Società e le società in cui quest'ultima esercita, direttamente o indirettamente, il controllo.
Politica sulla Remunerazione	indica la Sezione I della Relazione, che illustra in modo chiaro e comprensibile: (a) la politica della Società e del Gruppo per l'esercizio 2023 in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti del Collegio Sindacale; e (b) gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua predisposizione, approvazione ed eventuale revisione, nonché la durata della medesima. La Politica sulla Remunerazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.
Regolamento OPC	indica il " <i>Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate</i> " adottato dalla CONSOB con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.
Regolamento Emittenti	indica il regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971.
Relazione	indica la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione della Società e del Gruppo per l'esercizio 2024 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023.
Società o Emittente Società di Revisione	indica Generalfinance S.p.A. indica la società di revisione legale dei conti, ovvero sia Deloitte and Touche S.p.A..
TUF	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione sulla Remunerazione**” o la “**Relazione**”), approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 28 febbraio 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del TUF e dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti, tenendo conto dei principi e delle raccomandazioni di cui all’art. 5 del Codice di Corporate Governance, ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, nonché, in considerazione della qualità di intermediario finanziario dell’Emittente, nel rispetto della normativa in materia vigente e, in particolare, in conformità alle disposizioni della Circolare 288.

La Relazione è articolata in due sezioni:

- la Sezione I ha lo scopo di fornire all’Assemblea le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del Codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale (la “**Politica di Remunerazione**”), nonché alle procedure per l’adozione e l’attuazione della stessa;
- La Sezione II ha lo scopo di fornire una adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrare al mercato i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nel precedente esercizio ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società (www.generalfinance.it), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea, convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2024, chiamata ad esprimersi anche per le finalità di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

In tale sezione è illustrata la Politica sulla Remunerazione della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le procedure per l'adozione e l'attuazione della stessa. La Politica sulla Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali sono determinati i compensi.

La Relazione è stata elaborata tenendo conto dell'impegno richiesto e delle responsabilità affidate ai dipendenti della Società ed è coerente con le retribuzioni in vigore per i differenti livelli gerarchici della Società, nel rispetto della contrattazione collettiva e in linea con la prassi del settore di mercato in cui l'Emittente opera.

a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

La Politica sulla Remunerazione della Società è predisposta dalla funzione risorse umane coinvolgendo le funzioni aziendali di controllo e approvata dal Comitato Nomine e Remunerazione. In particolare, un contributo efficace alla predisposizione della Politica sulla Remunerazione è apportato dalla funzione di gestione dei rischi che partecipa attivamente alla redazione della Relazione e alla determinazione degli obiettivi di performance in coerenza con il *risk appetite* della Società.

La Relazione è poi validata dalla funzione compliance della Società che attesta la conformità della Politica sulla Remunerazione alle disposizioni normative. Infine, la Relazione è portata a conoscenza della funzione di revisione interna prima di essere sottoposta annualmente all'esame e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato Nomine e Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica sulla Remunerazione, la sottopone al voto dell'Assemblea.

La Politica sulla Remunerazione si articola come segue:

- i) l'Assemblea stabilisce il compenso spettante per la carica a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato. Stabilisce inoltre l'eventuale compenso per i consiglieri con particolari cariche;
- ii) l'Assemblea esprime il voto, vincolante per la Sezione I e consultivo per la Sezione II, sulla Politica sulla Remunerazione annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- iii) il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale;
- iv) il Consiglio di Amministrazione determina i compensi dei Consiglieri per la loro partecipazione ad uno o più comitati;
- v) l'Amministratore Delegato determina la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che non sono componenti del Consiglio di Amministrazione;
- vi) il Comitato Nomine e Remunerazione ha il compito di elaborare proposte al Consiglio di Amministrazione per i compensi dei consiglieri investiti di particolari cariche, di predisporre la Politica sulla Remunerazione e sottoporla all'esame del Consiglio di Amministrazione, di elaborare eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche di eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari.

b. Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse

Il Comitato Nomine e Remunerazione è composto da: Maria Luisa Mosconi (Presidente), Annalisa Donesana e Mauro Selvetti.

I componenti del Comitato Nomine e Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione e risultano in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza di natura contabile e finanziaria, ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina. Il Comitato Nomine e Remunerazione, che ha funzioni consultive, propositive e di supervisione delle politiche

di remunerazione:

- i) coadiuva il Consiglio nella elaborazione della politica per la remunerazione;
- ii) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance aziendale correlati alla componente variabile della remunerazione;
- iii) monitora la concreta applicazione della politica di remunerazione e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- iv) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti strategici.

c. Come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni

La Politica sulla Remunerazione della Società è stata elaborata con criteri sostanzialmente analoghi a quelli utilizzati finora dalla Società per definire i termini e le condizioni del pacchetto retributivo dei propri dipendenti e, dunque, tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili), con l'obiettivo di mantenere ed attrarre risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, in un'ottica meritocratica.

d. Eventuale intervento di esperti indipendenti

Nel definire la Politica sulla Remunerazione descritta nel presente documento da proporre al Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione non ha ritenuto necessario avvalersi della consulenza di esperti indipendenti.

e. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Politica sulla Remunerazione mira a realizzare e promuovere una gestione prudente ed efficace del rischio, nonché ad assicurare la coerenza con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico e degli standard di condotta applicati dalla Società e a prevenire possibili conflitti di interesse. La Politica sulla Remunerazione è adottata in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori, gli interessi, e la situazione patrimoniale e finanziaria della Società su un orizzonte di medio-lungo termine.

La Politica sulla Remunerazione è, inoltre, volta: (i) al perseguimento della strategia aziendale, (ii) al perseguimento degli interessi di lungo termine, e (iii) alla sostenibilità del *business model* della Società. Per quanto concerne il contributo della Politica sulla Remunerazione al perseguimento della strategia aziendale, la Società definisce le politiche sulla remunerazione in modo autonomo, pur tenendo in considerazione le scelte avanzate in materia da parte di società di dimensioni e risultati economici comparabili. Ciò consente all'Emittente di attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali in grado di perseguire lo sviluppo del *business* prefissato. Per quanto concerne, invece, il contributo della Politica sulla Remunerazione, con riferimento ai profili del perseguimento degli interessi a lungo termine, e alla sostenibilità della Società, gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve termine che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione è, dunque, definita secondo criteri idonei ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali adeguate a gestire efficacemente la Società, pur garantendo per l'Emittente una competitività sul mercato del lavoro in linea con gli obiettivi di crescita e fidelizzazione delle risorse umane.

In coerenza con le finalità generali sopra illustrate, la Politica sulla Remunerazione è basata sui seguenti principi di riferimento:

- adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto del settore in cui opera e delle caratteristiche dell'attività da essa concretamente svolta, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- determinazione di obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili; e
- previsione di livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione ha una durata annuale; ove approvata da parte della prossima Assemblea dei soci convocata per il 10 aprile 2025, tale Politica sostituirà quella precedentemente vigente approvata dal Consiglio di Amministrazione.

f. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il compenso annuale attribuito agli amministratori non esecutivi per la loro partecipazione al Consiglio di Amministrazione nonché, eventualmente, a uno o più comitati (che si aggiunge al compenso fisso per la carica deliberato dall'Assemblea, come meglio descritto alla lettera o), è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi ed è determinato per tutta la durata del mandato in misura fissa.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2025 ha deliberato di sottoporre all'Assemblea del 10 aprile 2025 la proposta di determinare, per tutta la durata del loro incarico, la remunerazione fissa degli amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, in un importo complessivo massimo di Euro 1.500.000,00, lordi annui, da ripartire tra i singoli componenti del Consiglio di Amministrazione, su delibera del medesimo, prevedendo che a ciascun amministratore sia attribuito un compenso fisso per tale carica pari a Euro 15.000,00 annui lordi, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle relative funzioni e senza considerare la remunerazione variabile derivante dai piani di incentivazione che potranno essere approvati dalla Società.

Il compenso annuale fisso attribuito agli **amministratori esecutivi** sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione che sarà stato nominato dall'Assemblea del 10 aprile 2025 (il "**Nuovo Consiglio di Amministrazione**") entro l'ammontare massimo approvato da quest'ultima e potrà prevedere una parte fissa e una parte variabile.

In particolare, per quanto riguarda l'**Amministratore Delegato**, ove la proposta suindicata sia approvata dall'Assemblea del 10 aprile 2025, ferma la competenza del Nuovo Consiglio di Amministrazione per ogni decisione in merito, si ritiene ragionevole che una remunerazione fissa ex art. 2389 terzo comma c.c. sia determinato in lordi Euro 500.000 su base annua e che la componente variabile della retribuzione sia articolata come di seguito indicato:

- fino a un massimo del 57,75% della componente fissa (ossia della remunerazione aggiuntiva di Euro 500.000 lordi su base annua, come evidenziato in precedenza), da corrispondere in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predeterminati, anche di natura non economica, per quanto riguarda l'MBO 2025; e
- fino a un massimo del 300% della componente fissa, da corrispondere in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predeterminati, anche di natura non economica, per quanto riguarda il LTI 2025-2027.

Ferma la competenza del Nuovo Consiglio di Amministrazione per l'assunzione della relativa decisione:

- agli amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (**Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e Comitato Nomine e Remunerazione**) sarà riconosciuto una remunerazione fissa ulteriore e aggiuntiva in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto e del ruolo da essi ricoperto di Presidente (per il quale è ragionevole che sia previsto un compenso annuo pari a euro 15.000 lordi, per il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e di euro 7.500 per il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione) o componente del comitato (per il quale è ragionevole che sia previsto un compenso annuo pari a euro 7.500 lordi, per i componenti del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e di euro 5.000 per i componenti del Comitato Nomine e Remunerazione);
- all'amministratore che sarà nominato **Esponente responsabile per l'antiriciclaggio** ai sensi del Provvedimento Banca d'Italia del 1° agosto 2023, sarà riconosciuta una remunerazione fissa ex art. 2389 terzo comma c.c. che ragionevolmente si ritiene possa essere pari a lordi Euro 15.000 su base annua.
- Il **Presidente** potrà essere destinatario di una remunerazione aggiuntiva annua, che ragionevolmente si ritiene possa essere in misura pari a Euro 60.000 lordi, in aggiunta al compenso fisso quale consigliere.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Il compenso attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è basato su una remunerazione fissa e, in linea con i principi e le raccomandazioni del art. 5 del Codice di Corporate Governance ed in base ai contratti di lavoro stipulati, da una componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* al fine di incentivare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2025 ha deliberato di sottoporre all'Assemblea del 10 aprile 2025, la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione, che include l'MBO 2025, come successivamente illustrato, e un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari ex art.114-*bis* del TUF (il "**LTI 2025-2027**"). In ragione di ciò, la componente variabile della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche – attualmente identificati nelle seguenti figure: Chief Executive Officer, Chief Financial Officer, Chief Commercial Officer, Chief Lending Officer, Chief Operating Officer, Chief Information Officer - assume i seguenti valori:

- Fino a un massimo del 57,75% della componente fissa, da corrispondere in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predeterminati, anche di natura non economica, per quanto riguarda l'MBO 2025 per il CEO; e
- fino a un massimo del 41,25% della componente fissa, da corrispondere in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predeterminati, anche di natura non economica, per quanto riguarda l'MBO 2025 per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- fino a un massimo del 300% della componente fissa, da corrispondere in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predeterminati, anche di natura non economica, per quanto riguarda il LTI 2025-2027 (per maggiori dettagli relativi a quest'ultimo, si rinvia alla relativa relazione illustrativa preparata per l'Assemblea del 10 aprile 2025) per il CEO.
- fino a un massimo del 225% della componente fissa, da corrispondere in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predeterminati, anche di natura non economica, per quanto riguarda il LTI 2025-2027 (per maggiori dettagli relativi a quest'ultimo, si rinvia alla relativa relazione illustrativa preparata per l'Assemblea del 10 aprile 2025) per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I dipendenti qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno siglato patti di non concorrenza specificamente remunerati, in linea con le prassi di mercato.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiscono una componente fissa della remunerazione (titolo di retribuzione annua lorda per i dipendenti o di emolumento fisso per la carica per quanto riguarda il CEO) complessivamente pari a Euro 1.131.911 lordi alla data del 31.12.2024, cui si aggiunge la remunerazione specifica relativa al patto di non concorrenza, complessivamente pari a Euro 71.500 annuali lordi.

COLLEGIO SINDACALE

Ai sindaci è preclusa ogni forma di remunerazione variabile. Pertanto, il compenso dei sindaci effettivi è fisso ed è determinato in misura adeguata alla competenza, alla professionalità e

all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, oltre che alle caratteristiche dimensionali della Società.

PERSONALE DIPENDENTE

Con riferimento al personale dipendente assunto con contratto di lavoro subordinato, gli elementi principali assunti a riferimento in materia di valutazione a fini retributivi sono legati agli aspetti di meritocrazia, eticità, competenza, professionalità, con la finalità di assicurare un'adeguata correlazione fra la retribuzione, il ruolo ricoperto e le responsabilità connesse e l'impegno profuso nell'espletamento delle mansioni assegnate. L'attenzione ad una equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi ed elementi variabili rappresenta una costante nella strategia aziendale di retribuzione. In questo modo le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità dei rapporti di lavoro, che trovano nella retribuzione un importante fattore, si bilanciano compiutamente con l'esigenza di favorire il merito o il particolare impegno su un obiettivo aziendale con positivi effetti nel medio periodo. La complessiva configurazione del sistema di remunerazione garantisce il mantenimento di comportamenti virtuosi ed allineati al rispetto delle norme, statuto e codice etico. Pertanto, le componenti del sistema di remunerazione per i dipendenti della Società sono le seguenti:

- retribuzione fissa, determinata in modo da remunerare il lavoro associato ad una determinata posizione. È composta da: minimo contrattuale, scatti di anzianità, superminimo individuale. È regolamentata dal contratto nazionale di lavoro di riferimento (Contratto del Commercio), con la possibilità di definire i livelli che meglio remunerano la posizione delle risorse. Il livello di retribuzione fissa risponde a principi di meritocrazia ed equità interna, ovvero rispecchia il contenuto relativo dei ruoli nell'organizzazione;
- in riferimento a talune figure professionali, corrispettivi per patti di non concorrenza e/o di estensione dell'obbligo di preavviso, in linea con le prassi di mercato;
- eventuali bonus variabili (quali, il premio di risultato, MBO, *annual bonus* e/o *bonus una tantum*), che la Società può decidere di conferire alle risorse, in considerazione dei risultati conseguiti e correlati sempre con il conseguimento di obiettivi aziendali, di natura quantitativa e qualitativa;
- eventuale *fringe benefit*, riguardanti la possibilità di conferire una retribuzione "in natura", ovvero non monetaria, ma che risponde a fabbisogni di combinazione di vita lavorativa e vita privata, oppure di risparmio su alcune spese, conferendo un bene o un servizio ad un prezzo inferiore al valore reale o percepito tale dalla risorsa che ne beneficia (tipicamente, le auto aziendali);
- eventuali *welfare package*, riguardanti la possibilità di riconoscere polizze assicurative integrative e agevolazioni su trasporti, attività fisica, attività intellettuale e scolastica, erogati nel contesto dei sistemi di remunerazione variabile.

FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO

In relazione alle funzioni di controllo la remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione medesimo. La componente variabile si riferisce al sistema MBO 2025 che prevede come unico gate di ingresso il Total Capital Ratio. In tal caso, non sono previste forme di remunerazione quali *stock options*, azioni, strumenti collegati alle azioni e altri strumenti finanziari.

COLLABORATORI

Per quanto riguarda i collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato (collaboratori esterni), l'Emittente ha tradizionalmente fatto ricorso in forma ridotta a tali figure professionali, ritenute utili per il supporto a specifici progetti e in una proiezione temporale limitata. Le collaborazioni in essere con segnalatori di *business*, agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi sono regolate con appositi contratti che di norma prevedono un ristorno commissionale, in conformità alla specifica *policy* aziendale. La remunerazione di tali ultime figure è di norma variabile, in funzione dell'effettivo business apportato, tenuto conto del livello di rischio. In taluni specifici casi e a seconda del tipo di collaborazione, la remunerazione può essere fissa.

g. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Società ha stipulato, con una primaria compagnia assicurativa, una polizza per la responsabilità

civile degli amministratori, compresi gli indipendenti, dei sindaci, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'Emittente.

Non sono previsti altri benefici non monetari a favore del Presidente o degli altri amministratori.

Il trattamento economico dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è completato da un trattamento previdenziale integrativo, nonché da polizze vita per il personale inquadrato come dirigente e di assicurazione sanitaria come previsto dal contratto collettivo e in linea con le prassi di mercato. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è altresì prevista l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale. In taluni casi è prevista l'assegnazione di un alloggio aziendale.

Per il restante personale dipendente sono previsti *fringe benefits* (es. auto aziendali) ed eventuali *welfare package* nel contesto dei sistemi di incentivazione variabile di breve termine, in linea con le prassi di mercato e con le *policy* aziendali in materia.

h. Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

La componente variabile dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società è distinta in componente variabile di breve termine (MBO 2025) e di lungo termine (LTI 2025-2027).

Per il restante personale dipendente della Società sono previste componenti variabili di breve termine (MBO 2025) e *annual bonus* 2025 in relazione all'andamento aziendale e ad altri indici di redditività, nonché sulla base di elementi qualitativi delle performance.

La Società in ogni caso, in funzione di specifiche esigenze sorte anche in conseguenza dello sviluppo della sua attività, potrà prevedere, per il nuovo personale, componenti variabili sia di breve che di lungo periodo che differiscano in tutto o anche solo in parte da quanto previsto nel piano MBO 2025 e nel piano LTI 2025-2027, purché i relativi *gate* di accesso siano i medesimi di questi ultimi.

COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

L'Emittente può adottare compensi variabili, da corrispondere in forma monetaria o tramite strumenti finanziari, legati al raggiungimento, su base annuale, di obiettivi predeterminati, misurabili, coerenti con gli obiettivi strategici della Società nel medio-lungo termine e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile (potendo comprendere anche parametri non finanziari).

La Società ha, in particolare, adottato un piano di incentivazione annuale (MBO 2025), che prevede la corresponsione di un compenso variabile in forma monetaria in funzione del livello di raggiungimento di determinati obiettivi annuali di *performance* aziendali e individuali di natura quali-quantitativa collegati al budget annuale, e comunque al di sopra di un livello minimo di raggiungimento di alcuni indicatori – di redditività, rischio e capitalizzazione – individuati come *entry gate*, come meglio descritti alla lettera k.

I beneficiari del piano MBO 2025 sono l'Amministratore Delegato (previa conferma da parte del Nuovo Consiglio di Amministrazione), i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i dipendenti con inquadramento compreso tra il primo livello del contratto collettivo applicato dalla Società e il livello di dirigente e, infine, tutti i dipendenti dell'area commerciale.

Più precisamente, il premio MBO 2025 è determinato secondo il prodotto dei seguenti fattori:

- *target incentive*, ossia la percentuale di remunerazione determinata dal Consiglio di Amministrazione per ciascun beneficiario in funzione del livello e della posizione nell'organizzazione aziendale, che rappresenta l'ammontare del MBO 2025 spettante in caso di raggiungimento del *business rating* e dell'*individual performance factor* (v. infra) in misura pari al 100%. In particolare, il *target incentive* è pari al 15% della remunerazione annuale per i dipendenti inquadrati ai primi livelli, al 25% per i dirigenti, i quadri e il personale dell'area commerciale e al 35% dell'emolumento fisso aggiuntivo annuo per l'Amministratore Delegato. Tali importi possono essere incrementati fino a un massimo, rispettivamente del 24,75%, 41,25% e 57,75% in caso di risultati significativamente sopra i livelli stabiliti in sede di *budget*;
- *business rating*, ossia un indicatore di *performance* espresso in percentuale in funzione

dell'andamento dell'Utile Netto, dell'NPE Ratio e del Total Capital Ratio. Il *business rating* può assumere al massimo un valore del 150% - se la *performance* è significativamente al di sopra degli obiettivi - e un valore minimo pari a zero. In caso di risultati allineati agli obiettivi annuali, il *business rating* è pari a 100%. In relazione alle funzioni di controllo, il *business rating* è determinato unicamente dal Total Capital Ratio. Inoltre, in caso di sfioramento di più di uno dei *covenant* relativi alle linee di finanziamento in essere, è facoltà del Consiglio di Amministrazione valutare una riduzione (fino all'azzeramento) dei premi MBO 2025.

- *individual performance factor*, ossia un indicatore di *performance*, che è espresso in percentuale da 0% a 110% in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi qualitativi e/o quantitativi assegnati a ciascun beneficiario. Per la determinazione del grado di conseguimento di tali obiettivi, ciascun obiettivo sarà valutato come segue:

obiettivi quantitativi

- non raggiunto, in caso di risultati inferiori al -10% del livello *target*, con attribuzione di 0 punti;
- raggiunto a livello *target* o con scostamenti di +/- 10% dal livello *target*, con attribuzione di 100 punti;
- raggiunto in misura maggiore del 10% del livello *target*, con attribuzione di 110 punti.

obiettivi qualitativi

- in caso di valutazione "*significativamente sotto le aspettative*", con attribuzione di 0 punti;
- in caso di valutazione "*sotto le aspettative*", con attribuzione del 50% dei punti assegnati a ciascun obiettivo in caso di valutazione "*in linea con le aspettative*";
- in caso di valutazione "*in linea con le aspettative*" con attribuzione del 100% dei punti assegnati a ciascun obiettivo;
- in caso di valutazione "*sopra le aspettative*", con attribuzione del 105% dei punti assegnati a ciascun obiettivo in caso di valutazione "*in linea con le aspettative*";
- in caso di valutazione "*significativamente sopra le aspettative*", con attribuzione del 110% dei punti assegnati a ciascun obiettivo in caso di valutazione "*in linea con le aspettative*".

Il punteggio conseguito per ciascun obiettivo sarà moltiplicato per il suo peso relativo determinando un punteggio pesato. La somma dei punteggi pesati costituirà il complessivo livello di raggiungimento dell'*individual performance factor* e sarà espresso in percentuale da 0% a 110%.

Con riferimento all'Amministratore Delegato, l'*individual performance factor* è condizionato unicamente ai seguenti obiettivi quantitativi, tutti con il medesimo peso relativo: ROE, Cost / Income Ratio, NPE Ratio.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'*individual performance factor* è condizionato dai seguenti obiettivi quantitativi e qualitativi, con i seguenti pesi relativi: CFO: peso valutazione qualitativa per il 50%, peso valutazione quantitativa per il 50% in dipendenza dei seguenti indicatori: Costi Operativi / Turnover, ammontare della *Counterbalancing Capacity*;

CLO: peso valutazione qualitativa per il 50%, peso valutazione quantitativa per il 50% in dipendenza dei seguenti indicatori: Costo del Rischio, NPE Ratio.

COO: peso valutazione qualitativa per il 50%, peso valutazione quantitativa per il 50% in dipendenza dei seguenti indicatori: Costo del Rischio, NPE Ratio.

CCO: peso valutazione qualitativa per il 50%, peso valutazione quantitativa per il 50% in dipendenza dei seguenti indicatori: Turnover, Margine di Intermediazione.

CIO: peso valutazione qualitativa per il 50%, peso valutazione quantitativa per il 50% in dipendenza dei seguenti indicatori: Costi / Turnover, % completamento progetti IT.

Tali indicatori possono essere, se del caso, rettificati per escludere componenti non ricorrenti

/ straordinarie, previa determinazione dell'Amministratore Delegato o come comunicate al mercato.

- retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2024. Per l'Amministratore Delegato, si intende l'emolumento fisso annuo lordo ex art. 2389, 3° comma Codice Civile.

Il premio MBO 2025 è quindi determinato secondo la seguente formula:

Premio MBO 2025 = (*target incentive* x *business rating* x *individual performance factor*) x retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2025.

I premi MBO 2025 saranno regolati in parte in contanti nell'ambito del pagamento delle retribuzioni mensili, in parte attraverso i sistemi di *welfare* aziendale, anche con l'obiettivo di promuovere il benessere dei dipendenti oltre la sfera professionale.

Gli indicatori quantitativi sono calcolati su base *adjusted* escludendo eventuali elementi non ricorrenti, come comunicati al mercato o, in ogni caso, escludendo componenti non caratteristiche.

COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

L'Emittente può altresì adottare compensi variabili, da corrispondere in forma monetaria, legati al raggiungimento, su base pluriennale, di obiettivi predeterminati, misurabili, coerenti con gli obiettivi strategici della Società nel medio-lungo termine e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile (comprendendo anche parametri non finanziari e anche obiettivi ESG – Environmental, Social, Governance).

In particolare, il piano LTI 2025 – 2027 prevede la corresponsione di un importo lordo in denaro a una serie di beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione (Dirigenti con responsabilità strategiche), calcolato in funzione del livello di raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* individuati dal Consiglio di Amministrazione e che consistono in parametri di natura economica/finanziaria/gestionale e/o di natura qualitativa, nonché in indicatori collegati al miglioramento della sostenibilità, con la previsione di diversi livelli di raggiungimento in funzione dei quali verrà determinato il premio LTI. Il 50% di tale premio LTI è regolato attraverso *phantom shares*, ossia unità di misura virtuali, che rappresentano virtualmente le azioni della Società e ne riflettono il valore nel tempo, anche tenuto conto del periodo di *retention* previsto. La componente in contanti deve essere integralmente reinvestita obbligatoriamente in azioni della Società, come previsto dal regolamento del LTI.

L'erogazione del premio LTI è subordinata al raggiungimento e al superamento dei seguenti *gate* di accesso:

- Total Capital Ratio > 10%;
- NPE Ratio lordo < 2,5%.

Resta dunque inteso che, in caso di mancato raggiungimento di tali *gate* al termine del periodo, il premio LTI non sarà corrisposto ai beneficiari, indipendentemente dal livello di raggiungimento degli obiettivi.

Il premio LTI maturerà, dunque, in misura variabile in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, restando inteso che in caso di raggiungimento di ciascun obiettivo:

- in misura inferiore al 90%, l'obiettivo non si considererà raggiunto;
- in misura compresa fra il 90% e il 150%, l'obiettivo si considererà raggiunto nella medesima percentuale;
- in misura superiore al 150%, l'obiettivo si considererà raggiunto al 150%.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che:

- beneficiari del piano LTI sono l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ulteriori dipendenti della Società in considerazione della rilevanza strategica della rispettiva posizione ricoperta nell'ambito dell'Emittente;
- gli obiettivi del piano LTI misurati a fine periodo siano di natura quantitativa, per il 75%, e qualitativa, per il 25%; gli obiettivi quantitativi sono stati definiti come segue (tra parentesi il relativo peso %):
 - utile netto cumulato *adjusted* (30%);
 - ROE medio *adjusted* (30%);
 - Total Shareholder Return della Società rispetto a un *peer group* (30%);
 - miglioramento dei parametri ESG (10%), sulla base della valutazione che effettuerà al termine del triennio 2025 - 2027 il Comitato Rischi e Sostenibilità, avuto riguardo allo sviluppo dei profili di sostenibilità / ESG nel periodo di durata del piano LTI.

- L'Amministratore Delegato avrà obiettivi unicamente di natura quantitativa (dunque, utile netto cumulato *adjusted* (30%), ROE medio *adjusted* (30%), Total Shareholder Return della Società rispetto a un *peer group* (30%), miglioramento dei parametri di sostenibilità / ESG (10%).

Tali indicatori possono essere, se del caso, rettificati per escludere componenti non ricorrenti / straordinarie, come comunicate al mercato.

i. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

Possono essere previste forme di remunerazione variabile che comportano l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari.

Alla data di pubblicazione della presente Relazione non sono previste forme di remunerazione variabile basate su strumenti finanziari, fatta eccezione per la componente del LTI 2025-2027 costituita da *phantom shares*, circa la quale si rinvia a quanto descritto al punto h. che precede, nonché nella relativa relazione illustrativa per l'Assemblea del 10 aprile 2025.

j. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione dei sistemi di remunerazione, si è assicurato che tali sistemi tengano in opportuno conto il perseguimento di obiettivi di medio-lungo termine per la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale a lungo termine nell'ottica di mantenere una complessiva sostenibilità del *business model* della Società.

k. I termini di maturazione dei diritti (cd. *Vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero *restituzione* di compensi variabili "*claw-back*")

MBO 2025

Con riferimento al sistema MBO 2025, stante l'orizzonte temporale di breve termine sul quale lo stesso si fonda (12 mesi), non sono previsti sistemi di pagamento differito del premio maturato.

Sono, in ogni caso, previsti meccanismi di correzione *ex post* (in particolare clausole di *malus* e *claw back*) in linea con le prassi di mercato.

In particolare, l'attribuzione effettiva dell'MBO è soggetta alla verifica dei requisiti patrimoniali, di rischio e di redditività previsti a livello di *entry gate* definiti a livello di *budget*, rilevati al termine dell'anno di riferimento.

L'effettiva erogazione della componente variabile a titolo di MBO è, poi, sottoposta a un meccanismo di eventuale correzione *ex post* che può portare alla riduzione fino all'azzeramento della stessa (*malus*) nei casi di seguito rappresentati:

Condizioni di *malus* (*entry gate*) con riferimento all'MBO 2025:

- Utile Netto < livello *target*
- Total Capital Ratio < livello *target*
- NPE Ratio > livello *target*
- sforamento di più di un *covenant* relativi ai contratti di finanziamento in essere.

Il premio MBO 2025 è altresì soggetto a clausole di *clawback*, ovvero di restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile corrisposta (fino alla misura del 100% di quanto attribuito in funzione della gravità dei comportamenti posti in essere), in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento, che i dati sulla cui base sono stati verificati gli indicatori di *performance* cui è condizionata l'erogazione del premio MBO 2025 erano manifestamente errati. L'errore manifesto che può caratterizzare il dato può essere: (i) un errore di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un indicatore di *performance* che in assenza dell'errore materiale non sarebbe

stato raggiunto o sarebbe stato raggiunto in misura differente; (ii) una dolosa alterazione dei dati utilizzati per gli indicatori di performance o comunque dei dati sulla base dei quali è stata disposta l'erogazione o l'attribuzione del premio MBO 2025; (iii) il raggiungimento di risultati cui sono legati gli indicatori di performance mediante comportamenti contrari a disposizioni di legge o a norme aziendali.

Il *clawback* può essere attivato anche successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica e tiene comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

È in ogni caso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, con parere della Funzione Compliance, che si esprime anche in merito a forme di conguaglio delle somme.

In attesa delle risultanze definitive degli accertamenti ispettivi interni ovvero di procedimenti disciplinari avviati, la Società si riserva di sospendere l'erogazione e/o i termini di maturazione della remunerazione variabile a fronte di indizi gravi da cui possa derivare l'applicazione delle clausole di *clawback* ovvero dei criteri di *malus*.

La Società si riserva il diritto di compensare/conguagliare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al beneficiario ed in tal caso la compensazione/conguaglio opererà dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo al beneficiario, ferma restando ogni altra azione prevista dalla legge a tutela dell'entità stessa.

Con riferimento, invece, all'*annual bonus* previsto per il resto della popolazione aziendale, sono previsti, quali *entry gate*, i seguenti indicatori: Total Capital Ratio, NPE Ratio, Utile netto.

LTI 2025-2027

Il piano LTI prevede un periodo di *performance* di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*) coincidente con il triennio 2025 – 2027, allineato all'orizzonte del piano industriale della Società e l'eventuale premio sarà corrisposto per una quota pari al 50% del premio LTI maturato con le competenze relative al primo mese successivo all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale al 31 dicembre 2027, per una quota pari al 25% del premio LTI maturato con le competenze relative al primo mese successivo all'approvazione del bilancio relativo al 2028 e per la restante quota pari al 25% del premio LTI maturato con le competenze relative al primo mese successivo all'approvazione del bilancio relativo al 2029.

Il regolamento del piano LTI 2025-2027, prevede altresì clausole di *clawback*, in particolare: (i) qualora emergessero circostanze oggettive, dalle quali risulti che i dati sulla cui base è stato verificato il raggiungimento degli obiettivi cui è condizionata la maturazione del premio LTI erano manifestamente errati, il Consiglio di Amministrazione si riserva di ottenere dal beneficiario autore di uno dei predetti atti e/o fatti, la revoca del diritto al premio LTI o la restituzione di quanto eventualmente già erogato a tale titolo, con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto da quest'ultimo vantato al riguardo; (ii) in caso di violazioni di leggi e/o regolamenti, delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto di lavoro, incidendo sul relativo presupposto fiduciario, commesse con dolo o colpa grave, anche laddove tali comportamenti non abbiano avuto direttamente impatto sul raggiungimento degli obiettivi e sull'erogazione del premio LTI.

I. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

I beneficiari del premio LTI 2025-2027 hanno l'obbligo di acquistare sul mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana un numero di azioni della Società corrispondente – approssimato per difetto – a un investimento complessivo pari all'importo corrisposto loro a titolo di premio LTI, al netto delle imposte e ritenute di legge.

Tali azioni della Società saranno soggette a un vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – salva preventiva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, per un periodo minimo di 12 mesi dalla data del loro acquisto.

m. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgenza del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società

I compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni del Contratto Nazionale Collettivo del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso (con l'esclusione, pertanto, delle somme erogate a titolo di Trattamento di Fine Rapporto), costituiscono la c.d. *severance*.

In generale, non sono previsti compensi aggiuntivi, né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Vengono adottati principalmente i criteri di legge e di contratto collettivo (sia per i dirigenti dipendenti e sia per i quadri direttivi e le aree professionali) vigenti.

I compensi che dovessero essere pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (*severance*) non superano le 24 mensilità di remunerazione complessiva e in ogni caso non eccedono i limiti previsti da leggi e/o contratti applicabili in caso di licenziamento.

Non sono inoltre previsti accordi per l'eventuale mantenimento di benefici non monetari a favore degli stessi Amministratori, né la stipula di contratti di consulenza ad hoc per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Come già indicato in precedenza, possono essere previsti patti di non concorrenza specificamente remunerati, in linea con le prassi di mercato. In particolare, attualmente: i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno stipulato distinti patti di non concorrenza con la Società, della durata di 12 mesi dalla cessazione del loro rapporto di lavoro e validi su tutto il territorio italiano, nonché della Repubblica di San Marino, a fronte del pagamento in costanza di rapporto di un corrispettivo annuo lordo pari complessivamente a Euro 71.500.

Con riferimento alla componente variabile della remunerazione, si precisa che in caso di cessazione del rapporto di lavoro tra il beneficiario potenziale del MBO 2025 e la Società precedente alla scadenza del termine di pagamento del premio MBO 2025 a seguito di (i) licenziamento, revoca o mancato rinnovo da parte della Società per giusta causa, ovvero giustificato da motivi di carattere soggettivo ai sensi di legge o del contratto collettivo di categoria; o (ii) dimissioni volontarie da parte del beneficiario, il beneficiario perderà definitivamente il diritto all'erogazione del premio MBO 2024. In tutti gli altri casi di cessazione del rapporto, la cui data di cessazione sia successiva al 30 giugno 2025, il beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di percepire l'ammontare del premio MBO 2025 eventualmente maturato, riproporzionato su base *pro-rata*. Qualora invece la data di cessazione fosse entro il 30 giugno 2025, il beneficiario perderà definitivamente il diritto all'erogazione del premio MBO 2025.

Analogamente, con riferimento al premio LTI 2025-2027, in caso di cessazione del rapporto prima della scadenza del termine di pagamento della seconda quota differita (successivamente all'approvazione del bilancio relativo al 2029):

- dovuta a licenziamento, revoca, recesso o mancato rinnovo per giusta causa o per motivi disciplinari, verrà definitivamente meno il diritto del beneficiario di percepire qualunque importo a titolo di premio LTI, salva diversa determinazione da parte della Società, e dovrà restituire le quote eventualmente già percepite;
- dovuta a dimissioni volontarie, verrà definitivamente meno il diritto del beneficiario di percepire qualunque importo a titolo di premio LTI non ancora percepito, fermo restando il diritto di mantenere le quote che siano eventualmente state già percepite;
- dovuta a qualunque motivo diverso da quelli indicati ai punti che precedono, il beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto a ricevere il premio LTI, in misura calcolata:
 - in base all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi, in caso di cessazione del rapporto intervenuta successivamente al termine del periodo di performance; oppure,
 - in base all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi, ma riproporzionata *pro rata temporis* sulla base del periodo di permanenza in servizio rispetto al periodo di performance, in caso di cessazione del rapporto intervenuta durante il periodo di performance.

n. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

L'Emittente ha stipulato, con una primaria compagnia assicurativa, una polizza per la responsabilità civile degli amministratori, compresi gli indipendenti, dei sindaci, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'Emittente e delle società controllate.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste polizze di assicurazione sanitaria, oltre a una polizza temporanea caso morte (nel caso di qualifica come dirigente), come previsto dal vigente CCNL di riferimento e in linea con le prassi di mercato. Salvo quanto riportato nel precedente punto g), non è prevista alcuna altra copertura previdenziale o pensionistica diversa da quelle obbligatorie.

o. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, etc.)

Non sono previsti per gli amministratori indipendenti compensi diversi dall'emolumento ordinario ad eccezione del compenso attribuito a tutti gli amministratori per la partecipazione ad uno o più comitati, secondo quanto riferito alla precedente lettera f, a cui si rinvia.

p. Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

La Politica sulla Remunerazione è stata redatta senza l'utilizzo di politiche di altre società. Si ritiene che la Politica sia coerente con gli obiettivi della Società e con le caratteristiche tipiche della stessa, in termini di attività svolta e di dimensioni, nonché in linea con le prassi del mercato di riferimento dell'Emittente.

q. Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento OPC, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che informano la propria Politica sulla Remunerazione in casi eccezionali, ai sensi e per gli effetti dell'art.123-ter, comma 3-bis del TUF e dell'art. 84-quater comma 2-bis lettera c) del Regolamento Emittenti e dunque per tali intendendosi solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica sulla Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato (quali ad esempio l'esigenza di attrarre e/o trattenere figure manageriali chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza), la Società potrà derogare, fermo quanto previsto dal regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, ai seguenti elementi della Politica sulla Remunerazione:

- i) variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- ii) variazione degli obiettivi di performance e/o delle rispettive percentuali da erogare, in caso di componenti variabili annuali e a medio-lungo termine qualora deliberati.

Tali deroghe potranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, con delibera motivata, e del Collegio Sindacale.

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI

PREMESSA

Si rammenta che le azioni della Società sono state ammesse alla negoziazione su Euronext Milan, segmento STAR, il 29 giugno 2022, pertanto la Politica di Remunerazione della società è stata predisposta per la prima volta, con durata annuale, con riferimento all'esercizio 2023.

La Relazione sui compensi corrisposti che segue è predisposta con riguardo ai compensi corrisposti sulla base della Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e la cui determinazione è stata effettuata con il coinvolgimento del Comitato Nomine e Remunerazione.

La presente Sezione II della Relazione:

- nella prima parte, (i) fornisce una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la Politica di Remunerazione della Società e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati di lungo termine della stessa Società; (ii) fornisce informazioni su qualsiasi deroga alla Politica di Remunerazione applicata eventualmente in circostanze eccezionali e
- nella seconda parte, illustra – utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – i compensi corrisposti nell'esercizio 2023 dalla Società, segnalando eventualmente le componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando il valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Si conferma, inoltre, che, in conformità a quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 8-bis, TUF, la Società di Revisione Deloitte & Touche S.p.A. ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della Sezione II della presente Relazione.

In calce alla presente Sezione sono altresì indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nella Società dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Infine, si fa presente che la definizione di Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata implementata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2025, includendo – oltre al CEO, al CFO e al CLO – anche ulteriori figure manageriali - tenuto conto dell'evoluzione organizzative e dell'assetto delle deleghe aggiornati - segnatamente CCO, COO e CIO.

PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

1.1 Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Consiglio di Amministrazione

In data 8 marzo 2022, contestualmente alla nomina dell'organo amministrativo in carica dalla data di avvio delle negoziazioni delle azioni Generalfinance sul mercato azionario, l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento fisso complessivo fino a Euro 1.000.000 lordi annui, comprensivo dei compensi da riconoscersi agli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Codice civile, e senza considerare la remunerazione variabile derivante dai piani di incentivazione approvati dalla Società, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle relative funzioni, da ripartire tra i singoli componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 29 giugno 2022, ha ripartito il suddetto importo complessivo determinato dall'Assemblea tra i propri membri come indicato nella tabella di seguito riportata.

In data 10 novembre 2023, il Consiglio di Amministrazione ha nominato Amministratori per cooptazione Gabriele Albertini e Federica Casalvolone, ai quali è stato riconosciuto un compenso pari a Euro 15.000 lordi. La nomina ha acquisito efficacia in data 18 dicembre 2023, a seguito dell'esito positivo delle valutazioni svolte da Banca d'Italia ai sensi delle "Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti" (emanate dalla stessa Autorità di Vigilanza con Provvedimento del 4 maggio 2021).

Consiglio di Amministrazione in carica al 31.12.2024

Nome e Cognome	Carica	Emolumenti per la carica (Euro)	Compensi per Comitati (Euro)	Benefici non monetari (Euro)	Altri compensi (Euro)
Maurizio Dallochio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	65.000		-	-
Mauro Selvetti	Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione	15.000	10.000	-	-
Massimo Gianolli	Amministratore Delegato	465.000		11.320	-
Gabriele Albertini	Amministratore	15.000		-	-
Federica Casalvolone	Amministratore	15.000		-	-
Annalisa Raffaella Donesana	Amministratore	15.000	10.000	-	-
Leonardo Luca Etro	Amministratore	15.000		-	-
Maria Luisa Mosconi	Amministratore	15.000	15.000	-	-
Marta Bavasso	Amministratore	15.000			

Collegio Sindacale

L'Assemblea ha deliberato di attribuire ai membri del Collegio Sindacale un emolumento complessivo pari a Euro 55.000 lordi annui, di cui Euro 25.000 lordi annui al Presidente, dott. Paolo Lazzati, ed Euro 15.000 lordi annui a ciascun Sindaco effettivo, dott. Marco Carrelli e dott.ssa Maria Enrica Spinardi.

MBO 2024

Con riferimento alla remunerazione variabile adottata con riferimento all'esercizio 2024, ossia il premio MBO 2024, in base ai livelli di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, il Consiglio di Amministrazione, in data 28 febbraio, ha deliberato di erogare, in seguito alla approvazione del bilancio di esercizio 2024, un importo monetario complessivo pari a Euro 858.854 lordi in favore di 38 beneficiari.

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, Massimo Gianolli, percepisce, alla data di riferimento, un emolumento fisso pari a Euro 465.000 lordi annui in quanto membro del Consiglio di Amministrazione.

In relazione al premio MBO 2024 l'Amministratore Delegato ha maturato un incentivo di ammontare pari a Euro 209.229 lordi.

Parte del premio MBO 2024 sarà corrisposto sotto forma di credito *welfare*.

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con riferimento ai dipendenti qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata corrisposta la remunerazione fissa, ai sensi di quanto previsto dal contratto di lavoro, per un totale di Euro 708.478 lordi al 31.12.2024 – inclusa la remunerazione dei patti di non concorrenza - e *benefit* non monetari per un controvalore totale di Euro 12.965 lordi.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, corrisposta nell'esercizio 2024 in relazione a tale esercizio, si compone della suddetta remunerazione fissa e della remunerazione variabile.

In relazione al premio MBO 2024 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno maturato un incentivo complessivo pari a Euro 204.944 lordi.

Parte del premio MBO 2024 sarà corrisposto sotto forma di credito *welfare*.

Si precisa altresì che nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all'esercizio 2024, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per l'Amministratore Delegato.

* * *

Preme, infine, specificare che le remunerazioni riconosciute e corrisposte ad Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2024, risultano conformi alle previsioni della Politica di Remunerazione della Società relativa al medesimo esercizio 2024, approvata dall'Assemblea degli azionisti in data 20 marzo 2024.

Si precisa, inoltre, che – coerentemente a quanto previsto dalla succitata Politica – dette remunerazioni, nelle loro diverse componenti, definite in ragione del ruolo ricoperto dai singoli destinatari e degli obiettivi che la Società si prefigge, contribuiscono al perseguimento della creazione di valore nel lungo termine; e nello specifico: (i) incentivando la permanenza delle risorse chiave che possono contribuire in modo determinante al successo della Società e remunerando la totalità dei destinatari con modalità e in misura idonea rispetto al ruolo ricoperto e all'impegno richiesto; (ii) favorendo la fidelizzazione delle figure apicali in un'ottica di lungo termine, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale, e sviluppando il loro senso di appartenenza alla Società; e (iii) legando la remunerazione variabile al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* in linea con gli obiettivi industriali e strategici della Società in modo tale da allineare gli interessi dei beneficiari (anche rispetto agli Azionisti e in generale agli stakeholder della Società), al perseguimento degli stessi.

1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio, si indicano le informazioni che seguono:

Eventuale esistenza di tali accordi

Non sussistono accordi di tale natura.

Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto

Non sussistono accordi di tale natura.

Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità

Non sussistono accordi di tale natura.

Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa

Gli effetti sono dettagliati nella Sezione I, lettera m.

Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

Non sussistono accordi di tale natura.

Altri compensi attribuiti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma

Nel corso dell'esercizio 2024, la Società ha corrisposto Euro 65.583 lordi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche a titolo di corrispettivo per i patti di non concorrenza in essere con tali dirigenti.

Nel corso dell'esercizio 2024 la Società non ha attribuito compensi ulteriori rispetto a quanto sopra descritto, salvo quanto corrisposto a titoli di remunerazione variabile in riferimento al sistema MBO 2024.

1.3 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2024

I compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2024 sono stati erogati in linea con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione della Società adottata nel 2024.

1.4 INFORMAZIONI SULL'APPLICAZIONI DI MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

Nell'esercizio 2024, la Società non ha fatto applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (e.g., "malus" e/o "claw-back").

1.5 INFORMAZIONI DI CONFRONTO

La seguente tabella illustra con riguardo agli esercizi 2022 e 2023, la variazione annuale (i) del compenso deliberato per ciascuno dei soggetti e in vigore a fine anno per i quali le informazioni contenute nella presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione sono fornite nominativamente; (ii) dei risultati della Società; e (iii) della remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Nome e Cognome	2023	2024
Maurizio Dallochio	65.000	65.000
Mauro Selvetti	25.000	25.000
Massimo Gianolli	471.636	471.636
Rino Antonucci	(*)	(*)
Elena Ciotti	(*)	(*)
Annalisa Raffaella Donesana	25.000	25.000
Leonardo Luca Etro	15.000	15.000
Maria Luisa Mosconi	30.000	30.000
Marta Bavasso	15.000	15.000
Gabriele Albertini	15.000	15.000
Federica Casalvolone	15.000	15.000
Risultati della Società		
Margine di interesse	8.979.692	12.375.586
Utile attività corrente al lordo delle imposte	22.001.629	31.541.034
Utile di esercizio	15.067.393	21.099.149
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente		
Remunerazione (RAL) media dipendenti a tempo pieno	52.945	56.883

1.6 INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

Per ogni informazione si rimanda alla precedente Sezione I, lettera "e".

L'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2024 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2023 con il 98,941% di voti favorevoli, l'1,059% di voti contrari e nessun voto astenuto.



PARTE SECONDA – RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023

ALLEGATI:

- Tabelle 1, 3A e 3B previste dallo schema n. 7-*bis* del Regolamento Emittenti.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi ⁽¹⁾	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ⁽³⁾
						Bonus e altri incentivi ⁽²⁾	Partecipazione agli utili					
Maurizio Dallochio	Presidente	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	65.000						65.000		
Mauro Selveti	Vice Presidente	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	15.000	10.000					25.000		
Massimo Gianoli	Amministratore Delegato	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	465.000		209.229		11.320		685.549		
Leonardo Etro	Consigliere	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	15.000						15.000		
Annalisa Donesana	Consigliere	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	15.000	10.000					25.000		
Maria Luisa Mosconi	Consigliere	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	15.000	15.000					30.000		
Marta Bavasso	Consigliere	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	15.000						15.000		
Federica Casavolone	Consigliere	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	15.000						15.000		
Gabriele Albertini	Consigliere	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	15.000						15.000		
Paolo Lazzati	Presidente Collegio Sindacale	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	25.000						25.000		
Marco Carrelli	Sindaco effettivo	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	15.000						15.000		
Maria Enrica Spinardi	Sindaco effettivo	1.1 - 31.12	approvazione bilancio 2024	15.000						15.000		
Marco Cleva	CCO	1.3 - 31.12		120.083		36.791		1.697		158.571		23.333
Ugo Colombo	CFO	1.1 - 31.12		154.200		49.730		5.813		209.743		10.000
Elisa Addis	COO	1.1 - 31.12		81.839		26.546		1.622		110.007		7.500
Stefano Biondini	CIO	1.1 - 31.12		132.572		41.164		1.525		175.261		14.750
Alessandro Ferrari	CLO	1.1 - 31.12		154.200		50.713		2.308		207.221		10.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.332.894	35.000	414.173	-	24.285	-	1.806.352	-	65.583
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.332.894	35.000	414.173	-	24.285	-	1.806.352	-	65.583
Nota ⁽¹⁾ : nella tabella sono indicati per quanto riguarda i "Compensi fissi" (gettone e compensi aggiuntivi) di competenza dell'esercizio 2024.												
Nota ⁽²⁾ : gli importi indicati nella colonna "bonus e altri incentivi" rappresentano il bonus MBO di competenza 2024												
Nota ⁽³⁾ : gli importi indicati nella colonna "indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" rappresentano i corrispettivi per i patti di non concorrenza												

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio										Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio													
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ⁽³⁾	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Massimo Gianolli	Amministratore Delegato	LTI (22/11/2022)	Assegnato il diritto a percepire un premio in denaro, in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari a euro 600.000 ⁽¹⁾ , costituito al 50% da <i>phantom shares</i>	2022-2024	Assegnato il diritto a percepire un premio in denaro, in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari a euro 407.042 ⁽¹⁾ , costituito al 50% da <i>phantom shares</i>	203.521 ⁽²⁾	2022-2024	22-nov-22					
Ugo Colombo	CFO	LTI (22/11/2022)	Assegnato il diritto a percepire un premio in denaro, in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari a 150.000 ⁽¹⁾ costituito al 50% da <i>phantom shares</i>	2022-2024	Assegnato il diritto a percepire un premio in denaro, in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari a 107.714 ⁽¹⁾ costituito al 50% da <i>phantom shares</i>	53.857 ⁽²⁾	2022-2024	22-nov-22					
Stefano Biondini	CIO	LTI (22/11/2022)	Assegnato il diritto a percepire un premio in denaro, in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari a 130.000 ⁽¹⁾ costituito al 50% da <i>phantom shares</i>	2022-2024	Assegnato il diritto a percepire un premio in denaro, in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari a 90.076 ⁽¹⁾ costituito al 50% da <i>phantom shares</i>	45.038 ⁽²⁾	2022-2024	22-nov-22					
Alessandro Ferrari	CLO	LTI (22/11/2022)	Assegnato il diritto a percepire un premio in denaro, in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari a 150.000 ⁽¹⁾ costituito al 50% da <i>phantom shares</i>	2022-2024	Assegnato il diritto a percepire un premio in denaro, in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari a 107.280 ⁽¹⁾ costituito al 50% da <i>phantom shares</i>	53.640 ⁽²⁾	2022-2024	22-nov-22					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.030.000		712.112	356.056				-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate										-	-	-	-
(III) Totale										-	-	-	-

Nota ⁽¹⁾: È qui riportato il valore del bonus LTI in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, non essendo possibile fino al termine del periodo di vesting determinare il numero di *phantom shares* equivalenti al 50% di tale valore.

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Massimo Gianolli	Amministratore Delegato	MBO (23/02/2024)	209.229						
Marco Cleva	CCO	MBO (23/02/2024)	36.791						
Ugo Colombo	CFO	MBO (23/02/2024)	49.730						
Elisa Addis	COO	MBO (23/02/2024)	26.546						
Stefano Biondini	CIO	MBO (23/02/2024)	41.164						
Alessandro Ferrari	CLO	MBO (23/02/2024)	50.713						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			414.173	-		-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-		-	-	-	-
(III) Totale			414.173	-		-	-	-	-

PARTECIPAZIONI – TABELLE 1 E 2 PREVISTE DALLO SCHEMA N. 7-TER DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti si riportano in calce le partecipazioni detenute, nella Società da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche (tabelle 1 e 2 previste dallo schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti).

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA'	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Maurizio Dallochio	Presidente	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Mauro Selveti	Vicepresidente	Generalfinance S.p.A.	nessuna	1.000	nessuna	1.000
Massimo Gianolli	Amministratore Delegato	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Marta Bavasso	Amministratore	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Annalisa Raffaella Donesana	Amministratore	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Leonardo Luca Etro	Amministratore	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Maria Luisa Mosconi	Amministratore	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Federica Casavolone	Amministratore	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Gabriele Albertini	Amministratore	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Paolo Lazzati	Presidente del Collegio Sindacale	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Marco Carrelli	Sindaco Effettivo	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Maria Enrica Spinardi	Sindaco Effettivo	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

TABELLA 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

NOME E COGNOME	SOCIETA'	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Elisa Addis	Generalfinance S.p.A.	nessuna	550	nessuna	550
Stefano Biondini	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Marco Cleva	Generalfinance S.p.A.	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Ugo Colombo	Generalfinance S.p.A.	3.830	125	nessuna	3.955
Alessandro Ferrari	Generalfinance S.p.A.	1.400	nessuna	nessuna	1.400