

## RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

*ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n.58 (e successive modifiche) e ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 1999 (e successive modifiche)*

Emittente: Moltiply Group S.p.A.

Sito: [www.moltiplygroup.com](http://www.moltiplygroup.com)

Data di approvazione della Relazione: 2 aprile 2026

Data di pubblicazione della Relazione: 8 aprile 2026

## LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI E INCENTIVAZIONI AZIONARIE

Care Azioniste e cari Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato per le Remunerazione e Incentivazioni Azionarie (il “**Comitato**”), sono lieto di presentarVi la presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti del Gruppo Moltiply per il 2025 (la “**Relazione**”).

Il Comitato, composto da me, in qualità di Presidente, e dai Consiglieri indipendenti Matteo de Brabant e Stefania Santarelli, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una politica di remunerazione per il 2026 volta a sostenere la realizzazione degli obiettivi del Gruppo nel breve e nel medio termine e ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli *stakeholder*. Questa politica, conforme alle linee guida del Codice di Corporate Governance per le società quotate, si propone di continuare a migliorare le *performance* individuali e aziendali, creando quindi valore sostenibile e duraturo per gli azionisti.

Ritengo innanzitutto importante partire dai principali risultati conseguiti. Il 2025 è stato un anno di crescita ordinaria e straordinaria, che ha cambiato il profilo del gruppo Moltiply in modo significativo:

- ricavi ed Ebitda di gruppo in forte crescita, rispettivamente da 454 milioni di euro a 674 milioni di Euro (+48,6%) e da 123 milioni di Euro a 177 milioni di Euro (+44,5%);
- acquisizione di Verivox con conseguente ingresso in Germania ed incremento significativo del peso del business internazionale della Divisione Mavriq (54% dei ricavi della Divisione nel 2025, da 29% del 2024 e 0% del 2022);
- acquisizione di un'ulteriore quota pari al 37,9% del Gruppo Lercari, raggiungendo una partecipazione complessiva pari all'88% del capitale sociale, con accordi per il residuo 12%;
- sviluppo di soluzioni legati all'intelligenza artificiale, ai fini di aumentare qualità del servizio e produttività, in particolare in alcune linee di business di Moltiply BPO&Tech;
- crescita organica dei ricavi e dell'Ebitda delle linee di business “storiche”, anche grazie al continuo sviluppo di sinergie con le società acquisite nel 2024, in particolare Switcho e Mia Pensione;
- come risultato, il Gruppo Moltiply è sempre più forte nei mercati storici e sempre più diversificato in termini geografici e di *business*.

Questi risultati sono ancora più significativi, se visti nella complessità, volatilità e incertezza che hanno caratterizzato tutto il 2025: dai dazi, alle tensioni in Medio Oriente, alle politiche monetarie incerte, allo sviluppo dell'intelligenza artificiale. Dal mio punto di vista, sono proprio gli investimenti e lo sviluppo continuo dell'intelligenza artificiale il *trend* che ha toccato più da vicino il Gruppo, fenomeno che prevediamo continuerà ad essere anche uno dei temi da osservare e continuare a cavalcare nel corso del 2026.

Il successo ottenuto l'anno scorso ovviamente è il frutto del lavoro di una squadra coesa, composta da donne e da uomini determinati, dotati di competenze e obiettivi chiari, che hanno profuso il massimo impegno nel raggiungimento dei traguardi aziendali. Per questa ragione le risorse umane sono state ancora una volta al centro dell'attenzione degli organi di governo e del vertice del Gruppo.

Anche grazie all'operazione di *rebrandig* del 2024 (“Mavriq” per attività di comparazione e intermediazione e “Moltiply BPO&Tech” per attività di BPO), la crescita del capitale umano è continuata nel 2025. L'*attrition* è a livelli molto contenuti e le risorse chiave si sono dimostrate estremamente fedeli al Gruppo, con limitato *turnover* tra le risorse ritenute più strategiche. Inoltre, le

acquisizioni e i successivi processi di integrazione hanno fatto emergere nuovi talenti in tutte le geografie e linee di business che, da un lato, stanno portando nuove idee, culture e competenze e, dall'altro lato, sono stati velocemente integrati nei sistemi di crescita e incentivazione per le risorse chiave del Gruppo.

La politica di remunerazione rimane necessariamente un pilastro fondamentale per promuovere il successo aziendale grazie all'attrazione dei migliori talenti e la fidelizzazione e l'allineamento di interessi tra il *management* e gli azionisti. Ritengo che la costruzione di una corretta politica di remunerazione debba basarsi su tre principali principi: 1) essere di mercato, 2) essere personalizzata sulla strategia e obiettivi aziendali, e 3) garantire continuità e coerenza nel tempo.

Per quanto riguarda il primo principio ("essere di mercato"), il comitato si era impegnato ad effettuare un benchmark ogni due anni (il primo è stato realizzato nel 2023). I risultati del benchmark 2025 sono stati presentati al Consiglio di Amministrazione a inizio 2026 e confermano sostanzialmente quanto era emerso nel precedente esercizio di benchmark. In estrema sintesi: la *pay opportunity* del vertice del Gruppo è inferiore alla media di sistema, il *pay mix* ha meno componente fissa e più componente variabile rispetto alla media, l'utilizzo delle *stock option* come LTI è coerente con quanto osservato nel 15% dei casi del campione.

Queste osservazioni dal mercato, unite alle osservazioni fatte dai proxy advisors sulla difficoltà a comprendere i *termination payment* ossia il Trattamento di Fine Mandato ("TFM"), hanno portato il comitato remunerazioni a suggerire un incremento della componente fissa della remunerazione degli amministratori esecutivi (invariata nel periodo 2021-2025) da 400 a 500 migliaia di Euro. Ciò non solo per ridurre il *gap* con la remunerazione di mercato, ma anche per compensare l'inflazione degli ultimi anni (complessivamente più del 20% nel periodo 2021-2025), la crescita dimensionale del Gruppo, l'espansione geografica e la contestuale e completa eliminazione del TFM.

Per quanto riguarda il secondo e terzo principio ("essere personalizzata sulla strategia e obiettivi aziendali" e "garantire continuità e coerenza nel tempo"), il Gruppo ha deciso di confermare il modello di remunerazione già applicato con successo negli ultimi anni per il *top management* e più in generale per le risorse chiave, basato su incentivi legati a obiettivi annuali (c.d. MBO) e sulla crescita profittevole del Gruppo nel medio termine (c.d. LTI). Di conseguenza, per i due amministratori con deleghe esecutive e per il dirigente con responsabilità strategiche, il modello si basa su una remunerazione fissa e due componenti variabili. Tali componenti sono totalmente legate al raggiungimento dei risultati aziendali di rispettivamente di breve e di medio termine. Inoltre, il piano di *stock option* (LTI), che coinvolge diverse risorse chiave, rappresenta un ulteriore strumento strategico per perseguire l'obiettivo di creare valore per gli azionisti e per attrarre, motivare e trattenere risorse umane di talento nel breve e medio termine.

Come già effettuato nel 2024, anche nel corso del 2025 il Comitato ha verificato la coerenza di tutti i più rilevanti elementi che caratterizzano la politica di remunerazione con la strategia aziendale e gli obiettivi di breve e lungo periodo. Tale politica è stata confermata come pienamente aderente alle linee guida approvate dall'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2025 e rappresenta un supporto alla generazione di valore sostenibile per gli azionisti.

Infine, il presente documento intende rappresentare uno strumento di comunicazione chiara e trasparente verso il mercato e gli investitori, a supporto della strategia di Gruppo. Seguendo il modello di lavoro adottato nel 2025, il Comitato ha analizzato le osservazioni pervenute dai *proxy advisor* e dagli azionisti che hanno espresso voto contrario nella precedente Assemblea. Inoltre, il Gruppo ha anche continuato l'attività di confronto con i *proxy advisor*, volta a migliorare progressivamente il livello di

chiarezza, trasparenza e completezza della Relazione. Si rimanda al paragrafo successivo, dedicato agli approfondimenti richiesti.

La presente Relazione è stata recepita dal Consiglio di Amministrazione che, nella seduta del 2 Aprile 2026, ne ha approvato i contenuti. La prima sezione, nella quale viene illustrata la politica in materia di remunerazione per il 2026, sarà sottoposta al voto vincolante dell'assemblea del 29 aprile 2026, mentre la seconda sezione relativa ai compensi corrisposti nel 2025 sarà sottoposta al voto consultivo della medesima assemblea.

Anche quest'anno siamo orgogliosi del lavoro svolto, e a nome di tutti i colleghi, auspico che l'impegno profuso dal Comitato, i miglioramenti introdotti nella Relazione e la coerenza del lavoro degli ultimi anni possano incontrare la Vostra piena approvazione in Assemblea.

Cordiali saluti,

Guido Crespi  
Presidente del Comitato  
Gruppo Moltiply SpA

## Approfondimenti e chiarimenti sui punti di osservazione forniti da *proxy advisor* e azionisti

Nel 2023 e 2024, ISS e Glass Lewiss hanno raccomandato il voto “against” alla *policy* di remunerazione. Nel 2025, seguendo i suggerimenti delle due società, il documento di politica di remunerazione era stato arricchito con le due sezioni successive e con dettagli maggiori in tutto il testo. La stesura della sezione sotto stava e sta a dimostrare la proattività e lo sforzo del Gruppo ad allinearsi alle *best practices*.

Le due società hanno cambiato la loro raccomandazione e suggerito di votare a favore della politica di remunerazione nell'assemblea di aprile 2025.

Nella relazione dell'anno precedente, abbiamo cercato di commentare punto per punto e nel modo più esaustivo possibile tutte le osservazioni ricevute da azionisti e proxy advisors. Nella presente Relazione abbiamo mantenuto il medesimo schema, senza tuttavia ripetere (per mantenere il documento di più semplice lettura) quanto già commentato nella scorsa relazione. Nella sezione successiva, abbiamo quindi messo in evidenza solo le modifiche rispetto al 2025 o commentato nuove osservazioni.

Si riportano di seguito le nuove osservazioni ricevute, sia in forma scritta che verbale.

### Trattamento di fine mandato (TFM)

La *policy* di Gruppo non prevede alcuna tipologia di *termination payment* per i consiglieri esecutivi, i quali non hanno diritto ad alcun compenso per la cessazione dell'incarico, sia in caso di *good leaver* che di *bad leaver*.

Fino ad oggi, agli stessi è spettato soltanto il trattamento di fine mandato (“TFM”), che in Italia si applica di prassi agli amministratori esecutivi sulla base dei medesimi parametri di legge previsti per i dipendenti. Il TFM prevede un accantonamento annuale sulla base del principio della competenza economica, pari a 7,4% della remunerazione fissa, ma la cui effettiva erogazione è prevista solamente al termine del mandato.

Lo stesso tipo di accantonamento si applica per legge alla remunerazione fissa del dirigente con responsabilità strategiche nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, con la denominazione di trattamento di fine rapporto (“TFR”).

Durante le nostre interlocuzioni con azionisti e *proxy advisor*, è emerso come il TFM possa risultare di difficile lettura ed interpretazione, in quanto rischia di essere confuso con un *termination payment*. Di conseguenza il Comitato Remunerazioni ha proposto al Consiglio di Amministrazione di eliminare il TFM e di sostituirlo con un incremento della *compensation* fissa dei due amministratori esecutivi.

### Compensation fissa degli amministratori esecutivi

La *compensation* di base dei due amministratori esecutivi ammonta complessivamente a Euro 485-487 migliaia annui (rispettivamente per CEO e Presidente), composta da Euro 400 migliaia come compenso per la carica di amministratori ed Euro 85-87 migliaia come retribuzione da lavoro dipendente. Tale livello di *compensation* era stato stabilito per l'anno 2021 ed è rimasto invariato per 5 anni, fino a tutto l'esercizio 2025.

L'analisi di *benchmark* ha evidenziato quanto già emerso nel medesimo esercizio di due anni fa, ossia che la *pay opportunity* dei due amministratori esecutivi è inferiore alla media di sistema e anche alla mediana delle 12 aziende prese come *benchmark*.

Inoltre, nel quinquennio appena passato, il Gruppo ha cambiato radicalmente il proprio profilo, sia in termini dimensionali sia in termini di complessità, passando da un gruppo operante principalmente in Italia ad un gruppo internazionale (presenza in Germania, Spagna, Francia, Paesi Bassi e Messico).

Infine, da un punto di vista macroeconomico, il periodo è stato caratterizzato da un livello di inflazione significativa (cumulativamente più del 20%).

Date queste osservazioni, il Comitato Remunerazioni ha proposto al CdA di adeguare la compensation fissa dei due amministratori esecutivi, portando il compenso di amministratore da Euro 400 migliaia a Euro 500 migliaia annui, in parte a compensazione dell'eliminazione del TFM.

#### Compensation variabile degli amministratori esecutivi

La filosofia della politica di remunerazione del Gruppo è sempre stata orientata a legare fortemente la *compensation* complessiva al raggiungimento degli obiettivi industriali di breve e alla creazione di valore di medio periodo. Il risultato è stato un rapporto massimo tra *compensation* variabile di breve periodo (MBO) e *compensation* fissa maggiore del 100% e *compensation* variabile complessiva di circa del 164% (considerando il valore contabile al momento dell'assegnazione delle *stock options*, variabile di anno in anno).

Il Comitato Remunerazioni ha ritenuto opportuno mantenere la medesima logica anche per il 2026, portando quindi la componente variabile massima a Euro 600 migliaia, rispetto a Euro 500 migliaia del 2025 e degli anni precedenti.

#### Compensation fissa del dirigente con responsabilità strategiche

La *compensation* fissa (comprensiva del corrispettivo per patto di non concorrenza) del dirigente con responsabilità strategiche ha una storia differente rispetto a quella dei due amministratori esecutivi. Guardando infatti al periodo 2021-2025, tale *compensation* è partita da Euro 200 migliaia annui ed è arrivata ad Euro 300 migliaia nel 2023 ed è rimasta invariata per il 2024 e 2025 a Euro 300 migliaia.

Il Comitato Remunerazioni ha ritenuto anche in questo caso opportuno aumentare la componente fissa del dirigente con responsabilità strategico di Euro 50 migliaia, portandola a Euro 350 migliaia.

Le motivazioni sottostanti sono legate alla vitalità della divisione Mavriq, che continua a crescere significativamente sia in modo organico sia tramite acquisizioni. Il 2025 è stato infatti caratterizzato da un'acquisizione trasformativa per la presenza internazionale del Gruppo (Verivox), con un aumento di Euro 141 milioni in termini di ricavi e la presenza in un nuovo paese come la Germania. Il dirigente con responsabilità strategiche ha quindi ulteriormente ampliato il perimetro delle sue responsabilità geografiche, la dimensione del business gestito oltre che la complessità di tali responsabilità.

#### Compensation variabile del dirigente con responsabilità strategiche

Come per i due amministratori esecutivi, il Comitato Remunerazioni ritiene opportuno mantenere un equilibrio tra *compensation* fissa e *compensation* variabile altamente motivante. Tuttavia, il rapporto MBO/*compensation* fissa, anche a seguito dell'aumento di quest'ultima, resta altamente motivante (143%); pertanto, il Comitato Remunerazioni ha proposto di lasciare per l'esercizio 2026 invariata la componente di MBO a massimo 500 migliaia euro.

#### Effetto diluitivo dei piani di stock option

Il tema dell'effetto diluitivo del piano di *stock option* è stato oggetto di osservazioni e commenti in vista della politica di remunerazione del 2025. Anche se non sono stati ricevuti altri commenti, data la delicatezza del tema, abbiamo pensato utile effettuare di seguito un aggiornamento con gli ultimi dati.

L'attuale piano di *stock option*, avviato nel 2024, prevede l'assegnazione di fino ad 1 milione di opzioni (pari al 2,50% del capitale sociale), assegnabili su un periodo di 3 anni. Il precedente piano di *stock option*, avviato nel 2021, prevedeva anch'esso l'assegnazione di fino ad 1 milione di opzioni su un

orizzonte di 3 anni. Storicamente è stato assegnato circa l'85% delle opzioni disponibili per i piani di *stock option*.

La diluizione annua potenziale dei piani di *stock option* è pertanto pari a circa lo 0,83% (un terzo di 2,50%), che tenendo conto della non completa assegnazione delle opzioni si riduce a circa lo 0,70%.

La diluizione annua effettiva è stata invece pari a zero, in quanto le *stock option* esercitate sono state soddisfatte negli ultimi anni mediante l'assegnazione di azioni proprie. Il quantitativo di azioni emesse della società è rimasto infatti invariato e pari a 40.000.000 al 31 dicembre 2025.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci hanno ritenuto che i piani di *stock option* siano uno strumento ideale per allineare gli interessi di lungo termine tra *management*, dipendenti e azionisti.

Tuttavia, dati i punti sollevati dai *proxy advisor* nel corso del 2024, al termine dell'attuale piano di *stock option* si potranno valutare eventuali alternative, economicamente comparabili, con effetti diluitivi minori o nulli.

#### Cambio parametro di redditività per maturazione stock options

Il Comitato ha proposto al Consiglio di Amministrazione di assegnare ai consiglieri esecutivi e al dirigente con responsabilità strategiche le *stock option*, a partire dal 2026, applicando due parametri di maturazione: ricavi ed EBITDA al netto delle capitalizzazioni. Per le passate assegnazioni i parametri utilizzati erano ricavi ed EBIT e tali opzioni continueranno a maturare sulle base di questi due parametri.

Il cambiamento è stato suggerito in quanto l'EBITDA (al netto delle capitalizzazioni) rappresenta meglio l'andamento operativo del gruppo, mentre l'EBIT è fortemente influenzato dalle PPA legate alle acquisizioni.

Salvo la sostituzione dell'EBIT con l'EBITDA al netto delle capitalizzazioni, non sono previste altre modifiche.

Tabella riassuntiva dello schema di remunerazione 2026 dei consiglieri esecutivi e del dirigente con responsabilità strategiche.

Componente della retribuzione	Finalità	Condizioni di maturazione	Valori
<b>Retribuzione fissa</b>	Remunera le competenze, le esperienze, le responsabilità, il contributo del ruolo e la continuità della <i>performance</i> .	Fissata dall'Assemblea dei Soci per gli amministratori esecutivi. Livello retributivo definito annualmente e/o soggetto a <i>benchmarking</i> sulla base del posizionamento risultante da confronto con il mercato di riferimento.	Euro 500 migliaia a ciascun consigliere esecutivo, in aggiunta a retribuzione da lavoro dipendente (Euro 85-87 migliaia).  Euro 350 migliaia al dirigente con responsabilità strategiche.
<b>Retribuzione variabile di breve periodo</b>	Promuove il raggiungimento degli obiettivi di <i>business</i> annuali rilevanti, consentendo di apprezzare e premiare il contributo di ciascun beneficiario al successo complessivo del Gruppo.	Bonus annuale: - EBITDA al netto delle capitalizzazioni: <i>actual vs budget</i> (peso 80%) - Qualitative assessment (peso 20%) - Clausola di <i>claw-back</i>	Euro 600 migliaia a ciascun consigliere esecutivo.  Euro 500 migliaia al dirigente con responsabilità strategiche.
<b>Retribuzione variabile di lungo periodo</b>	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine.	Stock Option Plan 2021 e 2024: - Frequenza di assegnazione: annuale - Periodo di maturazione: triennale. - <i>Vesting condition</i> : ricavi e redditività <sup>1</sup> (EBITDA netto capitalizzazioni) in crescita nel triennio - <i>Lock-up</i> : 25% delle azioni fino a scadenza mandato - Clausola di <i>claw-back</i>	Costo contabile di riferimento per ciascun consigliere esecutivo: Euro 300 migliaia, con un numero minimo di 40.000 opzioni annue.  Costo contabile di riferimento per il dirigente con responsabilità strategiche: Euro 210 migliaia, con un numero minimo di 25.000 opzioni annue.
<b>Benefit</b>	Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli <i>standard</i> di mercato	Definiti dal Consiglio di Amministrazione, in linea con le prassi di mercato	Assicurazione D&O, Auto aziendale

<sup>1</sup> Condizioni valide per le assegnazioni effettuate a partire dal 2026. Per le assegnazioni fino al 2025, il parametro di redditività utilizzato era l'EBIT, che si è ritenuto opportuno sostituire in quanto troppo influenzato dagli effetti delle *purchase price allocation*.

## PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta da Moltiply Group S.p.A. (la “**Società**” o l’ “**Emittente**”) ai sensi dell’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è redatta in conformità all’Allegato 3A Schemi 7-*bis* e 7-*ter* dello stesso regolamento.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la **Sezione I** illustra la politica in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti degli organi di controllo, con riferimento almeno all’esercizio successivo (2026), e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la **Sezione II**, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori, dirigenti con responsabilità strategiche, e ai sindaci, con riferimento all’esercizio concluso (2025):
  - o fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna 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 coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento;
  - o illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle altre società controllate o collegate del Gruppo (le “**Società Operative**” e congiuntamente all’Emittente il “**Gruppo**”), segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento;
  - o illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l’anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

## SEZIONE I

La presente sezione della Relazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società e dal Gruppo nel suo insieme.

La politica di remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo nella determinazione della prassi retributiva degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei sindaci, e nel monitoraggio dell'applicazione della medesima.

La politica di remunerazione di Moltiply Group S.p.A. è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”).

### 1. **Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni**

Il consiglio di amministrazione di Moltiply Group S.p.A. (nel seguito il “**Consiglio di Amministrazione**” o “**Consiglio**”), in conformità a quanto previsto dall'articolo 2.2.3, comma 3, lettera m) del Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Regolamento di Borsa**”), applicabile agli emittenti in possesso della qualifica Euronext STAR e conformemente al Codice di *Corporate Governance*, nella riunione del 15 maggio 2023, ha designato i consiglieri indipendenti Guido Crespi e Stefania Santarelli, e il consigliere non esecutivo Matteo De Brabant, quali membri del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie. Il consigliere Guido Crespi è stato nominato presidente del suddetto comitato.

Al Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie (in breve il “**Comitato**”) spettano funzioni consultive in particolare nella valutazione e formulazione di eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione (i) in merito alle politiche retributive proposte dalla Società per il *management*, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, (ii) in merito a piani di *stock option* e simili piani di incentivazione e fidelizzazione per amministratori, dipendenti e collaboratori del Gruppo, (iii) in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché, su indicazione del presidente e dell'amministratore delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società.

Il Comitato, periodicamente e almeno una volta all'anno, illustra al Consiglio di Amministrazione la proposta di modello per il calcolo della retribuzione variabile, a livello consolidato, dei consiglieri esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Spetta al Consiglio di Amministrazione l'approvazione del modello di retribuzione variabile proposto dal Comitato, con l'astensione di volta in volta dei consiglieri direttamente interessati. Inoltre, è compito del Comitato determinare a consuntivo il compenso variabile, a livello consolidato, da riconoscere a ciascun consigliere esecutivo.

Infine, è compito del Consiglio di Amministrazione, sentito il collegio sindacale dell'Emittente (nel seguito il “**Collegio Sindacale**”), determinare i compensi da attribuire agli amministratori per la carica di componenti dei comitati interni al Consiglio.

I soggetti per i quali si applicano le politiche descritte nei paragrafi successivi sono i seguenti:

- gli amministratori esecutivi dell'Emittente Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, i quali, al 31 dicembre 2025, ricoprono cariche esecutive anche in alcune Società Operative, come dettagliato nella Tabella 1 in allegato;

- gli amministratori non esecutivi dell'Emittente Matteo De Brabant, Fausto Boni, Guido Crespi, Giulia Bianchi Frangipane, Camilla Cionini Visani, Maria Chiara Franceschetti, Klaus Gummerer e Stefania Santarelli;
- il dirigente con responsabilità strategiche Alessio Santarelli, *general manager* dell'area "Core Broking" e delle attività internazionali del Gruppo;
- i componenti del Collegio Sindacale Cristian Novello, Marcello Del Prete e Roberta Incorvaia.

Gli amministratori esecutivi dell'Emittente ricoprono anche cariche esecutive all'interno del Gruppo, quali presidenti e/o amministratori delegati di alcune Società Operative. I compensi spettanti per tali incarichi sono deliberati dalle assemblee delle Società Operative. Tuttavia, tali importi sono considerati parte della retribuzione globale di Gruppo degli amministratori esecutivi e possono essere pertanto a seconda dei casi ricompresi all'interno della componente variabile della retribuzione di Gruppo, oppure riversati all'Emittente.

Analogamente, anche il dirigente con responsabilità strategiche ricopre incarichi esecutivi all'interno del Gruppo, quali presidente e/o amministratore delegato di alcune Società Operative. La remunerazione per tali incarichi è approvata dalle Assemblee degli Azionisti delle Società Operative. Tuttavia, tale remunerazione viene sempre retrocessa all'Emittente, per conto del quale gli incarichi sono ricoperti.

Il modello di remunerazione per i dirigenti con responsabilità strategiche è deliberato dal Consiglio dell'Emittente su proposta del Comitato. Per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa (v. art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti, e Paragrafo 2, dell'Allegato 1 del Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successivamente modificato con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010).

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei Soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del codice civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 25 dello Statuto sociale;
- esprime un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione. Qualora l'Assemblea dei Soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-*bis*, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

Gli azionisti partecipanti all'assemblea del 23 aprile 2025, hanno espresso espresso, con una maggioranza del 95,743%, voto favorevole in merito all'approvazione della politica in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti degli organi di controllo.

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali, la Società può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione per il Consiglio di Amministrazione e per i dirigenti con responsabilità strategiche, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Per circostanze eccezionali, si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria, ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato, nel rispetto delle condizioni procedurali previste dal TUF e limitatamente alle componenti variabili della politica retributiva riportati ai capitoli 3, 8 e 9 della Sezione I della presente relazione, può derogare temporaneamente la politica di remunerazione nelle circostanze sopra individuate.

## 2. Finalità e principi alla base della politica delle remunerazioni

Mentre per gli amministratori non esecutivi e per i componenti dell'organo di controllo la remunerazione è composta esclusivamente da un compenso fisso, per gli amministratori esecutivi e per il dirigente con responsabilità strategiche è prevista anche una componente variabile.

In generale, il Gruppo attua una politica di remunerazione che prevede per gli amministratori esecutivi ed i dirigenti con responsabilità strategiche, oltre ad un compenso fisso, incentivi legati alla *performance* aziendale e/o individuale, anche attraverso l'istituzione di appositi piani di incentivazione che prevedono l'assegnazione di *stock option*. La politica di remunerazione, con particolare riferimento alla componente variabile della retribuzione, persegue l'obiettivo di accrescere la motivazione e rafforzare l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche alla creazione di valore per l'Emittente e i suoi azionisti in un'ottica di medio-lungo termine, stimolando il raggiungimento degli obiettivi strategici nonché contribuendo alla fidelizzazione del *management*.

La politica di remunerazione ha una durata annuale, e di conseguenza è soggetta annualmente al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci.

## 3. Le componenti della remunerazione per gli amministratori dell'Emittente

La remunerazione che spetta agli amministratori dell'Emittente è suddivisa in:

- una **componente fissa** stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione e che resta invariata fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa; tale componente, con importi differenziati in base alle funzioni svolte, spetta a tutti gli amministratori dell'Emittente ed è erogata dall'Emittente, oltre a quella riservata ai membri dei comitati interni al Consiglio, stabilita dal Consiglio stesso, con parere favorevole del Collegio Sindacale, al momento della nomina di tali comitati; nel caso in cui un amministratore non esecutivo dell'Emittente ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, saranno le assemblee dei soci di quest'ultime a definire la retribuzione per tali incarichi;
- una componente proposta dal Comitato e approvata dal Consiglio di Amministrazione, composta da un **bonus annuale variabile** e dall'assegnazione di **stock option**, spettante esclusivamente agli amministratori esecutivi; il pagamento dell'importo complessivo del bonus annuale variabile, determinato a livello di Gruppo, viene effettuato dall'Emittente al netto dei compensi già eventualmente corrisposti agli amministratori esecutivi dalle Società Operative per le cariche ricoperte nelle stesse, qualora non retrocessi alla Società; le *stock option* sono invece concesse direttamente dall'Emittente; gli amministratori non esecutivi non ricevono remunerazione legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

### 3.1. La componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci

Ai sensi dell'articolo 25 dello Statuto, gli amministratori dell'Emittente hanno diritto ad un compenso annuale deliberato dall'Assemblea che provvede alla loro nomina e resta invariato fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa. L'Assemblea può, inoltre, deliberare di accantonare delle quote annue ad un apposito fondo di trattamento di fine mandato per gli amministratori. Agli amministratori spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio. In alternativa, l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, il cui riparto è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023 ha determinato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione, escludendo i compensi percepiti per aver ricoperto altre cariche all'interno del Gruppo e/o nei comitati nominati dal Consiglio stesso, in complessivi Euro 1.120 migliaia annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- Euro 400 migliaia a ciascuno dei due amministratori esecutivi;
- Euro 40 migliaia a ciascuno degli otto amministratori non esecutivi (invariato rispetto all'esercizio precedente).

Con la prossima Assemblea dei Soci, prevista per il 29 aprile 2026, è previsto il rinnovo del Consiglio di Amministrazione e la revisione dei compensi per il Consiglio di Amministrazione. La proposta in merito del Comitato Remunerazioni è di aumentare i compensi fissi degli amministratori esecutivi a Euro 500 migliaia, con l'eliminazione del TFM.

Tali importi saranno applicabili fino ad eventuale diversa delibera assembleare.

### 3.2. La componente proposta dal Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie e approvata dal Consiglio di Amministrazione

#### 3.2.1. Bonus variabile annuale

L'attuale modello di remunerazione prevede una retribuzione variabile, proposta di anno in anno dal Comitato e approvata dal Consiglio di Amministrazione, con un importo massimo individuale prestabilito (*bonus massimo erogabile*) pari ad Euro 600 migliaia, da attribuirsi in base ad una percentuale di successo compresa tra 0% e 100% (*bonus effettivo*) uguale per ambedue i consiglieri esecutivi e calcolata in funzione dei risultati raggiunti con riferimento ai seguenti due parametri di valutazione, che nel contesto attuale sono ritenuti maggiormente determinanti e collegati alla creazione di valore per gli azionisti:

- i. EBITDA gestionale (al netto delle capitalizzazioni);
- ii. valutazione qualitativa di merito a cura del Consiglio di Amministrazione (la “**Valutazione Qualitativa**”).

La percentuale di successo è calcolata come somma del livello di raggiungimento dei parametri di valutazione. A ciascun parametro corrisponde un “peso”, che ne definisce il contributo massimo alla percentuale di successo.

Parametro	Peso
EBITDA* al netto delle capitalizzazioni	80%

Valutazione Qualitativa	20%
-------------------------	-----

\* definito come l'Utile netto al lordo degli ammortamenti e delle svalutazioni delle immobilizzazioni materiali ed immateriali, dei proventi e degli oneri finanziari e delle imposte

Il contributo alla percentuale di successo per l'EBITDA è determinato in base alla seguente tabella. Le soglie ivi indicate sono mantenute riservate per ragioni competitive, ma contengono al loro interno l'importo di *budget* dell'EBITDA, e corrispondono ad un intervallo non superiore al +/-5% dell'importo di *budget* dell'EBITDA.

EBITDA effettivo	% di maturazione della componente EBITDA del bonus (80% del target bonus totale)
<= Soglia Minima	0%
Tra Soglia Minima e Soglia Massima	interpolazione lineare tra 0% e 100%
>= Soglia Massima	100%

La componente variabile della remunerazione dei consiglieri esecutivi legata alla componente di Valutazione Qualitativa è determinata sulla base delle considerazioni espresse nel corso dell'esercizio dai consiglieri non esecutivi e raccolte dal Comitato in relazione ai seguenti parametri:

1. visione strategica,
2. *corporate development*,
3. miglioramento "ESG",
4. *compliance & risk management*,
5. pubbliche relazioni e *investor relations*.

Per ciascuna voce di analisi, i consiglieri non esecutivi esprimono una valutazione su una scala da 1 a 5 per il lavoro svolto dai due consiglieri esecutivi (è richiesta una valutazione unica congiunta per il loro operato come amministratori esecutivi nel Gruppo). Ai fini della maturazione del 100% di questo obiettivo, occorre raggiungere una valutazione media delle votazioni dei singoli consiglieri (media delle medie) pari ad almeno 4,2 su 5,0. Qualora la valutazione media risultasse compresa tra il 3,6 e il 4,2, la parte qualitativa del compenso variabile sarebbe maturata secondo interpolazione lineare (da 0% a 100%). Qualora la valutazione media fosse inferiore a 3,6 ovvero, se superiore, qualora uno o più parametri riportasse una valutazione media pari o inferiore a 2, nessuna retribuzione variabile sarebbe maturata con riferimento alla Valutazione Qualitativa.

Con questa metodologia, appena disponibili i dati a consuntivo, è possibile calcolare quanta parte del *bonus massimo erogabile* concorre a formare il *bonus effettivo* dell'esercizio.

Il bonus variabile annuale degli amministratori esecutivi è soggetto a specifiche clausole di *malus* e di *claw back* che prevedono, in presenza di specifici eventi avversi, la facoltà di non corrispondere i bonus maturati e di ottenere la restituzione dei bonus già corrisposti negli ultimi due anni, per una percentuale fino al 100% in funzione della gravità della casistica verificatasi.

Infine, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione motivata del Comitato, in presenza di operazioni straordinarie o altre circostanze che siano in grado di incrementare il valore del Gruppo nel lungo periodo, può stabilire una deroga nella definizione del compenso variabile maturato nel periodo, purché ciò avvenga all'interno dei tetti massimi di retribuzione stabiliti dalla *policy* (es. operazioni di acquisizione significative).

### 3.2.2. Stock option

L'attuale politica di remunerazione della Società prevede che vengano assegnate per l'esercizio 2026 (così come per il 2024 e 2025), su base annuale, 40.000 opzioni a ciascun amministratore esecutivo, ovvero il più alto quantitativo necessario per raggiungere un costo contabile annuale pari al 60% del compenso fisso spettante agli amministratori esecutivi (Euro 300 migliaia per il 2026).

Inoltre, come descritto in precedenza, il consiglio di amministrazione si riserva flessibilità di gestione, su proposta del comitato remunerazioni, nell'assegnazione di opzioni in deroga alla politica di remunerazione in casi specifici, quali ad esempio operazioni straordinarie significative.

## 4. La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari (escluse le *stock option*)

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione ai due consiglieri esecutivi e al dirigente con responsabilità strategiche, di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa D&O ("*Directors & Officers Liability*") e per infortuni (obbligatoria per legge) quali benefici non monetari.

## 5. I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e le caratteristiche di tali assegnazioni

Sono attualmente in vigore due piani di *stock option* per dipendenti, amministratori e collaboratori, approvati dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2021, la cui finestra di assegnazione opzioni è tuttavia scaduta, e in data 29 aprile 2024.

Per ogni informazione relativa a questi piani di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti, depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito Internet della Società nelle sezioni "*Governance*", "*Stock options*" e "*Assemblea e Governo societario*".

Tali piani hanno tra i beneficiari anche soggetti che svolgono nella Società funzioni di direzione indicati nell'articolo 152-*sexies*, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti.

L'implementazione dei piani persegue lo scopo di attrarre, motivare e trattenere risorse umane di talento e rappresenta un valido strumento di incentivazione in linea con la prassi di mercato. Attraverso l'implementazione dei piani, la Società intende allineare gli interessi dei partecipanti alla creazione di valore per l'Emittente e i suoi azionisti, stimolando il raggiungimento degli obiettivi strategici, nonché contribuire alla fidelizzazione dei partecipanti, favorendone la permanenza nel Gruppo.

I piani si sviluppano su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo in quanto tale periodo è stato giudicato il più adatto per conseguire gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione che i piani perseguono. I piani non prevedono un rapporto prestabilito fra il numero di opzioni assegnate al singolo partecipante e la retribuzione complessiva da questi percepita.

I piani prevedono che il prezzo di esercizio sia normalmente definito in misura non inferiore alla media aritmetica dei prezzi registrati dalle azioni ordinarie della Società nell'ultimo mese precedente la data di offerta, fermo restando il rispetto di ogni prezzo minimo stabilito dalla legge e del valore di parità

contabile implicita delle azioni ordinarie della Società. Conseguentemente, l'ampiezza dell'arco temporale preso in esame per il calcolo del prezzo di esercizio è tale da scongiurare che l'assegnazione possa essere influenzata in modo significativo dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ex art. 114, comma 1, del TUF.

Al fine di rafforzare l'efficacia di tali piani, gli stessi prevedono la possibilità che il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato, possa subordinare, anche parzialmente, la maturazione delle opzioni al raggiungimento di determinati parametri di *performance* economica da parte delle Società Operative, anche a livello consolidato.

In relazione alle *stock option* assegnate agli amministratori esecutivi e al dirigente con responsabilità strategiche della Società sono considerati i seguenti indicatori consolidati di *performance* del Gruppo:

- ricavi;
- EBITDA al netto delle capitalizzazioni<sup>2</sup>.

Per entrambe le voci di conto economico indicate sarà calcolata la variazione intervenuta raffrontando il valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente la data assegnazione con il medesimo valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre del terzo successivo.

La maturazione delle *stock option* assegnate agli amministratori esecutivi e al dirigente con responsabilità strategiche sarà subordinata alla realizzazione di condizioni di *performance*, secondo il seguente schema:

- maturazione del 100% delle opzioni assegnate nel caso in cui entrambi i parametri di riferimento abbiano registrato una crescita;
- maturazione del 50% nel caso in cui solo uno dei due parametri di riferimento abbia registrato una crescita;
- nessuna opzione maturata nel caso in cui entrambi i parametri abbiano registrato un calo.

Eventuali deroghe alle sopraindicate condizioni di maturazione potranno essere autorizzate dal consiglio di amministrazione, su proposta del comitato remunerazioni, in presenza di circostanze eccezionali, quali ad esempio operazioni straordinarie significative.

## **6. Indennità degli amministratori in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto**

Tra l'Emittente e gli amministratori non esecutivi non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Per gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito dei piani di *stock option*, si rinvia ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione "Governance", "Stock options", anno "2025".

---

<sup>2</sup> Parametro valido per le assegnazioni effettuate a partire dal 2026. Per le assegnazioni fino al 2025, il parametro di redditività utilizzato era l'EBIT, che il CdA ha deliberato di sostituire in quanto soggetto a distorsioni dovute agli effetti delle *purchase price allocation*.

## 7. Eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La *policy* di Gruppo non prevede alcuna tipologia di *termination payment* per i consiglieri esecutivi, i quali non hanno diritto ad alcun compenso per la cessazione dell'incarico, sia in caso di *good leaver* che di *bad leaver*.

Salvo l'assicurazione D&O, non sono presenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie previste ai sensi di legge.

## 8. La politica retributiva per amministratori non esecutivi, amministratori indipendenti e per i membri dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023 ha determinato un emolumento pari a Euro 40 migliaia a ciascuno degli otto amministratori non esecutivi.

I compensi per i membri dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione, dettagliati nella Tabella 3 in allegato, vengono stabiliti dal Consiglio stesso, con parere favorevole del Collegio Sindacale, al momento della nomina di tali comitati; i diretti interessati si astengono dal deliberare in merito al proprio compenso.

Nel caso in cui un amministratore non esecutivo dell'Emittente ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, saranno le assemblee dei soci di quest'ultime a definire la retribuzione per tali incarichi.

## 9. La politica retributiva per il dirigente con responsabilità strategiche

La remunerazione che spetta al dirigente con responsabilità strategiche Alessio Santarelli, *general manager* per l'area "Core Broking" e internazionale, approvata dal Consiglio su proposta del Comitato, è suddivisa in:

- **compensi fissi** annui lordi pari a Euro 350 migliaia, di cui Euro 275 migliaia quale retribuzione ed Euro 75 migliaia quale corrispettivo per patto di non concorrenza;
- una **retribuzione variabile**<sup>3</sup> legata alla *performance* individuale, tra Euro 0 e 500 migliaia maturata all'approvazione dei risultati di bilancio di ciascun esercizio, sulla base dei seguenti parametri:
  - o valutazione qualitativa discrezionale della *performance* individuale, in base alla quale è previsto un bonus compreso tra Euro 0 e 100 migliaia, effettuata tenendo in considerazione i seguenti elementi:
    - aumento efficacia/qualità del *team*;
    - miglioramento prodotto/offerta;

---

<sup>3</sup> A partire dai bonus relativi ai risultati dell'esercizio 2022, su proposta del Comitato, il Consiglio ha deliberato di introdurre nei confronti del dirigente con responsabilità strategiche specifiche clausole contrattuali di *malus* e di *claw back* che prevedono, in presenza di specifici eventi avversi, la facoltà di non corrispondere i bonus maturati e di ottenere la restituzione dei bonus già corrisposti negli ultimi due anni, per una percentuale fino al 100% in funzione della gravità della casistica verificatasi.

- rafforzamento posizione competitiva;
  - contributo a sviluppo strategico;
  - coerenza con valori aziendali;
- o valutazione quantitativa legata all'EBITDA gestionale (al netto delle capitalizzazioni) dell'area "Core Broking" e dei *business* internazionali, in base alla quale è previsto un bonus compreso tra Euro 0 e 400 migliaia, in proporzione ai risultati conseguiti all'interno di un intervallo obiettivo, fissato tenendo conto del *budget* di riferimento;
- **stock option:** è prevista l'assegnazione l'esercizio 2026 (come per il 2024 e 2025), su base annuale, di 25.000 opzioni, ovvero il più alto quantitativo necessario per raggiungere un costo contabile annuale pari al 60% del compenso fisso spettante al dirigente con responsabilità strategiche. Il consiglio di amministrazione si riserva flessibilità di gestione, su proposta del comitato remunerazioni, nell'assegnazione di opzioni in deroga alla politica di remunerazione in casi specifici, quali ad esempio operazioni straordinarie significative.

Nel caso in cui il dirigente con responsabilità strategiche ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, l'eventuale remunerazione attribuita per tali cariche sarà retrocessa all'Emittente.

## 10. La politica retributiva per i membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2024 ha deliberato di determinare la retribuzione dei sindaci come segue: Euro 30 migliaia annui al presidente del Collegio Sindacale, Euro 20 migliaia annui per ciascun sindaco effettivo e nessuna retribuzione per i sindaci supplenti.

Si segnala che il sindaco effettivo, Marcello Del Prete, è membro del collegio sindacale di tutte le Società Operative che hanno il collegio al proprio interno, ad eccezione di Centro Istruttorie S.p.A..

All'atto di nomina le assemblee delle Società Operative determinano il compenso dei sindaci per l'esecuzione del loro incarico, considerando che, ai sensi della raccomandazione n. 7 del Codice di *Corporate Governance*, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che, con riferimento ai criteri quantitativi e qualitativi per la valutazione di indipendenza dei sindaci, la significatività della remunerazione annuale che il sindaco può ricevere dalle controllate dell'Emittente non deve essere superiore a tre volte rispetto quanto percepito dall'Emittente per lo stesso tipo di incarico e non superiore di quanto percepito dall'Emittente per attività diverse dalla carica.

## 11. Politiche di remunerazione *benchmark* utilizzate per la definizione della politica di remunerazione della Società

Il Comitato ha svolto un'analisi approfondita circa le raccomandazioni per il 2026 contenute nella lettera del 18 dicembre 2025 del presidente del Comitato italiano per la Corporate Governance, il quale invita i consigli di amministrazione e i comitati a verificare l'allineamento delle prassi al Codice di Corporate Governance, senza tuttavia rilevare carenze rispetto a quanto raccomandato.

Inoltre, nel corso del 2025 il Comitato ha svolto un'analisi circa le politiche di remunerazione adottate da un *panel* di società quotate di riferimento, rilevando che la remunerazione complessiva dei consiglieri esecutivi dell'Emittente non è sovradimensionata rispetto ai parametri quantitativi di riferimento analizzati, e che il mix fisso-variabile della remunerazione è coerente con il mercato e tiene correttamente conto della rilevanza che occorre dare alle componenti variabili della stessa. Da tale analisi è emerso che la politica del Gruppo è coerente con le prassi di sistema.

## SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori, ai dirigenti con responsabilità strategiche e ai sindaci:

- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna 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 della Società e del Gruppo in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente, e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società e del Gruppo;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle Società Operative, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento.

Si precisa che la Società ha continuato ad adottare, anche nel 2025, una politica di remunerazione in sostanziale continuità con anni precedenti.

Nell'ultimo paragrafo della Sezione II, sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nel capitale dell'Emittente 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, di 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, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

### 1. Le componenti della remunerazione per gli amministratori dell'Emittente

La remunerazione che spetta agli amministratori dell'Emittente è suddivisa in:

- una **componente fissa** stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione e che resta invariata fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa; tale componente, con importi differenziati in base alle funzioni svolte, spetta a tutti gli amministratori dell'Emittente ed è erogata dall'Emittente, oltre a quella riservata ai membri dei comitati interni al Consiglio, stabilita dal Consiglio stesso, con parere favorevole del Collegio Sindacale, al momento della nomina di tali comitati; nel caso in cui un amministratore non esecutivo dell'Emittente ricopra il ruolo di amministratore anche nelle Società Operative, saranno le assemblee dei soci di quest'ultime a definire la retribuzione per tali incarichi;
- una componente proposta dal Comitato e approvata dal Consiglio di Amministrazione, composta da un **bonus annuale variabile** e dall'assegnazione di **stock option**, spettante esclusivamente agli amministratori esecutivi, entrambe erogate dall'Emittente; gli amministratori non esecutivi non ricevono remunerazione legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

#### 1.1. La componente fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023 ha determinato l'emolumento del Consiglio di Amministrazione, escludendo i compensi percepiti per aver ricoperto altre cariche all'interno del Gruppo e/o nei comitati nominati dal Consiglio stesso, in complessivi Euro 1.120 migliaia annui da distribuirsi fra i componenti del Consiglio di Amministrazione come segue:

- Euro 400 migliaia a ciascuno dei due amministratori esecutivi, più il trattamento di fine mandato (“TFM”) secondo le aliquote di legge;
- Euro 40 migliaia a ciascuno degli otto amministratori non esecutivi.

## 1.2. La componente proposta dal Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie e approvata dal Consiglio di Amministrazione

Il piano di remunerazione per la determinazione della retribuzione in capo agli amministratori esecutivi per l’esercizio 2025 è stato formulato dal Comitato durante la riunione del 27 marzo 2025 ed è stato approvato, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all’unanimità dei presenti e con l’astensione di entrambi gli amministratori esecutivi, dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2025.

Il modello di retribuzione applicato con riferimento all’esercizio 2025, per ciascun consigliere esecutivo, è così composto:

- una retribuzione fissa così composta:
  - o un emolumento per la carica di amministratore esecutivo dell’Emittente, deliberato dall’Assemblea dei Soci dell’Emittente durante la seduta del 27 aprile 2023 come descritto al paragrafo 1.1 della presente Sezione; l’importo annuale di questo emolumento è pari a Euro 400 migliaia ciascuno ed è erogato dall’Emittente;
  - o una retribuzione di lavoro dipendente da parte di una Società Operativa, erogata in conformità al vigente contratto di lavoro (Euro 87 migliaia per Marco Pescarmona ed Euro 85 migliaia per Alessandro Fracassi);
- una retribuzione variabile con un importo massimo individuale prestabilito (*bonus massimo erogabile*) di Euro 500 migliaia, da attribuirsi in base ad una percentuale di successo compresa tra 0% e 100% (*bonus effettivo*) uguale per tutti i consiglieri esecutivi e calcolata in funzione del livello di raggiungimento dei seguenti due parametri di valutazione rilevati a consuntivo: (i) EBITDA consolidato al netto delle capitalizzazioni; (ii) Valutazione Qualitativa.

La determinazione delle componenti della retribuzione variabile è avvenuta, per l’esercizio 2025, con le modalità di calcolo previste dalla politica di remunerazione applicabile a tale esercizio ed illustrata nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dall’Assemblea dei Soci del 23 aprile 2025.

In particolare:

- la componente EBITDA del bonus è risultata totalmente maturata (80% del bonus massimo erogabile), in quanto l’EBITDA a consuntivo al netto delle capitalizzazioni (Euro 155.646 migliaia) è risultato superiore al livello *target* massimo (Euro 143.801 migliaia), di cui per ragioni competitive viene data evidenza unicamente *ex-post*;
- la componente basata su Valutazione Qualitativa del bonus è risultata totalmente maturata, in quanto la valutazione qualitativa, sulla base dei parametri applicabili previsti dalla politica di remunerazione in vigore, è risultata pari a 4,27 su 5, superiore alla soglia di 4,2 fissata ai fini della piena maturazione del 20% del bonus massimo erogabile.

Alla luce di tali considerazioni, in data 11 marzo 2026, il Comitato, a seguito della delega ricevuta dal Consiglio di Amministrazione, ha confermato all’unanimità la maturazione per ciascun amministratore esecutivo per il 2025 della retribuzione variabile massima pari ad Euro 500 migliaia ciascuno. Tale

decisione del Comitato è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 16 marzo 2026, sentito il parere favorevole del collegio sindacale.

Per la determinazione degli importi effettivamente pagati dall'Emittente, sono stati sottratti i compensi (se non riversati all'Emittente) riconosciuti agli amministratori esecutivi per cariche nelle Società Operative.

Il compenso complessivamente spettante agli amministratori esecutivi dell'Emittente quali presidenti e/o amministratori delegati delle Società Operative, Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi, è dettagliato nella Tabella 3 in allegato, in cui sono riportati gli importi spettanti al netto di quanto riversato all'Emittente (per l'esercizio 2025 tutti i compensi delle Società Operative sono stati riversati all'Emittente, pertanto l'importo netto è zero).

### 1.3. I benefici non monetari (escluse le *stock option*)

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione ai due consiglieri esecutivi di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa D&O (“*Directors & Officers Liability*”) e per infortuni (obbligatoria per legge) quali benefici non monetari.

### 1.4. L'assegnazione di *stock option*

Per l'esercizio di riferimento della presente Relazione sono state assegnate, nell'ambito del piano di *stock option* approvato dall'assemblea il 29 aprile 2024, in continuità con gli esercizi precedenti, n. 40.000 opzioni<sup>4</sup> a ciascun consigliere esecutivo, ai seguenti termini, che costituiscono, ai sensi del regolamento del piano di *stock option*, il contenuto dell'Accordo di Assegnazione:

- prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni alla data di assegnazione;
- *vesting period*: di trentasei mesi e un successivo periodo di esercizio di ulteriori trentasei mesi;
- *vesting condition*: legata alla *performance* di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati. Sarà calcolata la variazione intervenuta raffrontando il valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente la data assegnazione con il medesimo valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre del terzo successivo:
  - ricavi ed EBIT in crescita: *vesting* 100%;
  - uno dei due parametri in crescita, l'altro in calo: *vesting* 50%;
  - ambedue i parametri in calo: *vesting* 0%;
- *lock up*: vincolo a mantenere il possesso di almeno il 25% delle azioni acquistate a seguito dell'esercizio fino a scadenza mandato (con la precisazione che tale vincolo potrà venir meno in casi di “forza maggiore”, attualmente non prevedibili, che prevedano, ovvero consiglino, l'obbligo di vendita, quali OPA, acquisizioni totalitarie, etc.);
- eventuali condizioni individuali di rendimento: nessuna;

---

<sup>4</sup> Si precisa che tali assegnazioni si aggiungono alle 40.000 opzioni assegnate nel 2022, alle 40.000 opzioni assegnate nel 2023, e alle 40.000 opzioni assegnate nel 2024.

- altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

Per ogni altra informazione relativa a questo piano di *stock option*, si rimanda ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società nella sezione “*Governance*”, “*Stock options*”, “2025”.

Si segnala che i ricavi e l'EBIT relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 (rispettivamente pari ad Euro 674.116 migliaia ed Euro 103.439 migliaia) risultano superiori rispetto ai dati relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 (rispettivamente pari ad Euro 310.770 migliaia ed Euro 66.542 migliaia). Pertanto, le condizioni di maturazione del piano di *stock option* risultano interamente realizzate.

Nel corso del 2025 non vi sono stati amministratori esecutivi che hanno cessato il loro incarico.

## 2. La retribuzione per il dirigente con responsabilità strategiche

Il modello di retribuzione applicato con riferimento all'esercizio 2025, per il dirigente con responsabilità strategiche Alessio Santarelli, è così composto:

- un compenso annuo lordo pari a Euro 300 migliaia, di cui Euro 250 migliaia quale retribuzione ed Euro 50 migliaia quale corrispettivo per patto di non concorrenza;
- una retribuzione variabile legata alla *performance* individuale, maturata all'approvazione dei risultati di bilancio di ciascun esercizio, sulla base dei seguenti parametri:
  - o valutazione qualitativa discrezionale della *performance* individuale, in base alla quale è previsto un bonus compreso tra Euro 0 e 100 migliaia, che risulta interamente maturato;
  - o valutazione quantitativa legata all'EBITDA gestionale (al netto delle capitalizzazioni) dell'area “*Core Broking*” e dei *business* internazionali, in base alla quale è previsto un bonus compreso tra Euro 0 e 400 migliaia, in proporzione ai risultati conseguiti all'interno di un intervallo obiettivo, fissato tenendo conto del *budget* di riferimento;
- l'assegnazione di n. 25.000 opzioni<sup>5</sup> per il 2025, nell'ambito del piano di *stock option* approvato dall'assemblea il 29 aprile 2024, alle seguenti condizioni:
  - o prezzo d'esercizio: valore normale delle azioni calcolato ai sensi art. 9 TUIR alla data di assegnazione;
  - o *vesting period* di trentasei mesi e un successivo periodo di esercizio di ulteriori trentasei mesi;
  - o *vesting condition*: legata alla *performance* di Gruppo misurata dall'evoluzione di ricavi ed EBIT consolidati. Sarà calcolata la variazione intervenuta raffrontando il valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente la data assegnazione con il medesimo valore registrato nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre del terzo successivo:
    - ricavi ed EBIT in crescita: vesting 100%;
    - uno dei due parametri in crescita, l'altro in calo: vesting 50%;
    - ambedue i parametri in calo: vesting 0%;

<sup>5</sup> Si precisa che tali assegnazioni si aggiungono alle 25.000 opzioni assegnate nel 2022, alle 25.000 opzioni assegnate nel 2023, e alle 25.000 opzioni assegnate nel 2024.

- eventuali condizioni individuali di rendimento: nessuna;
- altri requisiti: come da regolamento del piano di *stock option*.

Si segnala che i ricavi e l'EBIT relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 (rispettivamente pari ad Euro 674.116 migliaia ed Euro 103.439 migliaia) risultano superiori rispetto ai dati relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 (rispettivamente pari ad Euro 310.770 migliaia ed Euro 66.542 migliaia). Pertanto, le condizioni di maturazione del piano di *stock option* risultano interamente realizzate.

I compensi attribuiti per l'esercizio 2025 al dirigente con responsabilità strategiche per le cariche ricoperte quale amministratore di Società Operative sono stati interamente retrocessi all'Emittente.

Per l'anno 2025, la componente qualitativa risulta maturata al 100%. Di conseguenza la retribuzione variabile legata alla componente qualitativa ammonta ad Euro 100 migliaia.

In merito alla componente quantitativa, l'EBITDA al netto delle capitalizzazioni del "Core Broking" e dei business internazionali ha portato alla maturazione di una retribuzione variabile pari ad Euro 400 migliaia, in quanto è stata raggiunta la soglia obiettivo massima.

Pertanto, il bonus complessivo maturato dal dirigente con responsabilità strategiche, Alessio Santarelli, è pari ad Euro 500 migliaia.

### 3. La retribuzione per i membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2024 ha deliberato di determinare la retribuzione dei sindaci come segue: Euro 30 migliaia annui al presidente del Collegio Sindacale, Euro 20 migliaia annui per ciascun sindaco effettivo e nessuna retribuzione per i sindaci supplenti. Si segnala che il sindaco effettivo, Marcello Del Prete, è membro del collegio sindacale di tutte le Società Operative che hanno il collegio al proprio interno, ad eccezione di Centro Istruttorie S.p.A..

All'atto di nomina le assemblee delle Società Operative determinano il compenso dei sindaci per l'esecuzione del loro incarico.

Per l'esercizio 2025, il compenso attribuito ai membri del Collegio Sindacale è il seguente:

- per il presidente Cristian Novello, è pari a Euro 30 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente;
- per il membro effettivo Marcello Del Prete, è pari a Euro 20 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente e Euro 28 migliaia (erogati dalle Società Operative) per le cariche ricoperte nelle Società Operative;
- per il membro effettivo Roberta Incorvaia, è pari a Euro 20 migliaia (erogati dall'Emittente) per la carica ricoperta nell'Emittente;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di MutuiOnline S.p.A., Money360.it S.p.A., Centro Finanziamenti S.p.A., Centro Istruttorie S.p.A., Quinservizi S.p.A., Innovazione Finanziaria SIM S.p.A., Francesca Masotti, è pari a Euro 19 migliaia (erogati dalle Società Operative) per la carica ricoperta in tali società;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di Centro Finanziamenti S.p.A. e Innovazione Finanziaria SIM S.p.A., Paolo Burlando, è pari a Euro 17 migliaia (erogati dalle Società Operative) per la carica ricoperta in tali società;

- per il presidente del collegio sindacale di Gruppo Lercari S.r.l., Fausto Provenzano, è pari a Euro 6 migliaia erogato dalla società operativa per la carica ricoperta in tale società;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di Agenzia Italia S.p.A., MutuiOnline S.p.A., Money360.it S.p.A., Centro Istruttorie S.p.A. e Quinservizi S.p.A., Filippo Colonna, è pari a Euro 10 migliaia (erogati dalle Società Operative) per la carica ricoperta in tali società;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di Gruppo Lercari S.r.l., Luca Andrea Cidda, è pari a Euro 4 migliaia, erogato dalla società operativa per la carica ricoperta in tale società;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di Centro Istruttorie S.p.A., Matteo Castronovo, è pari a Euro 2 migliaia, erogato dalla società operativa per la carica ricoperta in tale società;
- per il membro effettivo del collegio sindacale di Agenzia Italia S.p.A., Corrado Arnosti, è pari a Euro 3 migliaia, erogato dalla società operativa per la carica ricoperta in tale società.

#### 4. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono previste indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto oltre al trattamento di fine mandato liquidato con le modalità di cui all'articolo 2120 del codice civile con riferimento all'emolumento su base annua.

Tuttavia, secondo quanto stabilito dall'assemblea dei soci, gli amministratori esecutivi maturano ogni anno accantonamenti per detto trattamento di fine mandato per un importo pari al 7,4% (100/13,5) dei compensi agli stessi attribuiti quali amministratori dell'Emittente. Tale trattamento di fine mandato ha caratteristiche *standard* di natura previdenziale (è un programma a benefici definiti che matura in ogni circostanza) e non di indennità di cessazione della carica in specifiche circostanze.

Per gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito dei piani di *stock option*, si rinvia ai documenti informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito Internet della Società nella sezione "Governance", "Stock options", anno "2025".

I rapporti di lavoro subordinati degli amministratori esecutivi e del dirigente con responsabilità strategiche all'interno delle società del Gruppo sono regolati da contratti a tempo indeterminato ai sensi del CCNL Dirigenti del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

#### 5. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

I compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento sono dettagliati nella Tabella 2 in allegato.

##### Compensi fissi

I compensi fissi comprendono:

- per ciascun amministratore esecutivo, gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023, durante la quale è stato stabilito un compenso fisso pari a Euro 400 migliaia annui;
- per ciascun amministratore non esecutivo, un compenso fisso pari a Euro 40 migliaia annui, stabilito dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023;

- il compenso fisso del dirigente con responsabilità strategiche, pari a Euro 300 migliaia annui inclusivi di corrispettivo per patto di non concorrenza;
- gli emolumenti per i membri del Collegio Sindacale, così come dettagliati al precedente paragrafo 3 della presente sezione;
- le retribuzioni fisse come lavoratori dipendenti in qualità di dirigenti in società del Gruppo:
  - per Marco Pescarmona, un importo pari a Euro 87 migliaia annui, erogato dalla Società Operativa in cui è assunto;
  - per Alessandro Fracassi, un importo pari a Euro 85 migliaia annui, erogato dall'Emittente, in cui è assunto.

I compensi fissi corrisposti nell'esercizio di riferimento a Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi sono ulteriormente dettagliati nella Tabella 3 in allegato.

#### Compensi per la partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione

I compensi fissi per la partecipazione ai comitati, erogati direttamente dall'Emittente, sono così dettagliati:

- per Guido Crespi, un compenso pari a Euro 7 migliaia in qualità di presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie;
- per Stefania Santarelli, un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie;
- per Matteo De Brabant, un compenso pari a Euro 5 migliaia annui in qualità di membro del Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie;
- per Giulia Bianchi Frangipane, un compenso pari a Euro 10 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato Controllo e Rischi, e un compenso pari a Euro 1 migliaia annui in qualità di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
- per Camilla Cionini Visani, un compenso pari a Euro 7 migliaia annui in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi;
- per Klaus Gummerer, un compenso pari a Euro 7 migliaia annui in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi, e un compenso pari a Euro 1 migliaia annui in qualità di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
- per Maria Chiara Franceschetti, un compenso pari a Euro 2 migliaia annui in qualità di presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e un compenso pari a Euro 2 migliaia annui in qualità di *lead independent director*.

#### Bonus e altri incentivi

I compensi per bonus e altri incentivi per l'intero 2025 sono pari ad Euro 500 migliaia per ciascun amministratore esecutivo dell'Emittente, come dettagliato al precedente paragrafo 1.2 della presente sezione. Tali compensi sono stati erogati dall'Emittente.

I compensi per bonus e altri incentivi includono infine la retribuzione variabile erogata al dirigente con responsabilità strategiche Alessio Santarelli, pari ad Euro 500 migliaia, erogata dall'Emittente.

### Partecipazione agli utili

Non sono previste.

### Benefici non monetari

Per quanto concerne i benefici non monetari, si segnala l'assegnazione ai due consiglieri esecutivi e al dirigente con responsabilità strategiche, di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo e di una copertura assicurativa D&O (“*Directors & Officers Liability*”) e per infortuni (obbligatoria per legge) quali *fringe benefit*.

### Altri compensi

Non sono previsti altri compensi per eventuali prestazioni fornite.

### Fair value dei compensi equity

Per quanto riguarda il *fair value* dei compensi *equity*, si è tenuto conto dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimati secondo i principi contabili internazionali.

### Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Le indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro (passività per programmi previdenziali a benefici definiti) a fine esercizio sono così suddivise:

- per il trattamento di fine mandato di amministratore nelle società del Gruppo: Euro 80 migliaia per Marco Pescarmona (accantonamento dell'esercizio pari ad Euro 30 migliaia), ed Euro 86 migliaia per Alessandro Fracassi (accantonamento dell'esercizio pari ad Euro 30 migliaia);
- per il trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato in una società del Gruppo: Euro 60 migliaia per Marco Pescarmona (accantonamento dell'esercizio pari ad Euro 7 migliaia), ed Euro 64 migliaia per Alessandro Fracassi (accantonamento dell'esercizio pari ad Euro 7 migliaia).

## **6. Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Le *stock option* assegnate agli amministratori esecutivi dell'Emittente e al dirigente con responsabilità strategiche sono dettagliate nella Tabella 4 in allegato.

Si segnala che a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione dell'Emittente.

## **7. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

I piani di incentivazione monetari previsti per gli amministratori esecutivi dell'Emittente e per il dirigente con responsabilità strategiche sono dettagliati nella Tabella 5 in allegato.

Si segnala che il piano destinato agli amministratori esecutivi dell'Emittente Marco Pescarmona e Alessandro Fracassi e al dirigente con responsabilità strategiche è stato formulato dal Comitato durante la riunione del 27 marzo 2025 ed è stato approvato, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità dei presenti e con l'astensione di entrambi gli amministratori esecutivi, dal Consiglio di

Amministrazione in data 28 marzo 2025. Tale piano, con i suoi progressivi perfezionamenti ed integrazioni, presentano la medesima impostazione, criteri e principi di fondo dei modelli utilizzati negli anni passati.

#### **8. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche**

Le partecipazioni detenute nel capitale dell'Emittente dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 sono dettagliate nella Tabella 6 in allegato.

Si segnala inoltre che Marco Pescarmona detiene indirettamente il 50% del capitale sociale di Alma Ventures S.A., attraverso Guderian S.p.A., e Alessandro Fracassi detiene indirettamente il 50% del capitale sociale di Alma Ventures S.A. attraverso Casper S.r.l. e che Alma Ventures S.A., al 31 dicembre 2025, detiene 13.448.847 azioni dell'Emittente, pari al 33,62% del capitale sociale.

#### **9. Informazioni di confronto storiche**

La Tabella 7 in allegato riporta le informazioni storiche di confronto degli ultimi 5 esercizi relative ai compensi dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Relazione sono fornite nominativamente, e ai risultati del Gruppo.

**Tabella 1 - Incarichi amministratori esecutivi nelle Società Operative al 31 dicembre 2025**

Società	Alessandro Fracassi	Marco Pescarmona
7Pixel S.r.l.	-	Presidente
Agenzia Italia S.p.A.	Amministratore Delegato	-
Centro Finanziamenti S.p.A.	Amministratore Delegato	-
Centro Istruttorie S.p.A.	Presidente	-
Segugio.it broker di assicurazioni S.r.l.	-	-
CESAM S.r.l.	Presidente	-
Eagle Agency S.r.l.	Amministratore Delegato	-
Eagle&Wise Engineering S.r.l.	-	-
Eagle&Wise Service S.r.l.	Presidente	-
Europa Centro Servizi S.r.l.	Amministratore	-
EuroServizi per i Notai S.r.l.	Amministratore Delegato	-
Evolve S.r.l.	-	-
Feedaty S.r.l.	-	Presidente
Finprom S.r.l.	-	-
Forensic Experts S.r.l.	Presidente	-
Global Care S.r.l.	Vice Presidente	-
Green Call Service S.r.l.	-	-
Gruppo Lercari S.r.l.	Vice Presidente	Amministratore
Innovazione Finanziaria SIM S.p.A.	Amministratore	-
LeLynx SAS	-	-
Lercari Motor S.r.l.	Vice Presidente	-
Lercari S.r.l.	Vice Presidente	-
Lucky Fox S.r.l.	-	Presidente
Luna Service S.r.l.	Presidente	-
Mavriq S.r.l.	-	Presidente
Mia Pensione S.r.l.	Presidente	-
MOL BPO S.r.l.	Amministratore Unico	-
Moltiply Tech S.r.l.	Amministratore	-
Money360.it S.p.A.	-	-
MutuiOnline S.p.A.	-	-
Onda S.r.l.	Amministratore	-
PP&E S.r.l.	Amministratore Delegato	Presidente
Preminen Mexico S.A. de C.V	-	-
Pricewise S.r.l.	-	-
Quinservizi S.p.A.	Presidente	-
Rastreator Comparador Correduría de Seguros SLU	-	-
San Filippo S.r.l.	Vice Presidente	-
Segugio.it S.r.l.	-	-
Service Lercari S.r.l.	Vice Presidente	-
Segugio.it energia e telecomunicazioni S.r.l.	-	-
Sovime S.r.l.	-	-
Surf S.r.l.	Amministratore	-
Switcho S.r.l.	-	-
Verivox Finanzvergleich GmbH	-	-
Verivox GmbH	-	-
Verivox Holding GmbH	-	-
Verivox Versicherungsvergleich GmbH	-	-
VX Sales Solutions GmbH	-	-

**Tabella 2: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Dati in migliaia di Euro

Nominativo	Carica	Periodo		Scadenza della carica	Compensi fissi erogati dall'Emittente	Compensi fissi per ruoli di Dirigente erogati dalle Società Operative	Compensi fissi erogati dalle Società Operative	Compensi variabili non equity erogati dalle Società Operative			Benefici non monetari	Altri compensi	Fair value compensi equity	Totale	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
		dal	al					C.C.R.	C.R.	C.O.P.C.							Bonus e altri incentivi
Marco Pescarmona	Presidente CdA	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	400	87	-	-	-	500	-	31	-	298	1.316	39% - 61%	140
Alessandro Fracassi	A. D.	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	400	85	-	-	-	500	-	9	-	298	1.292	38% - 62%	150
Giulia Bianchi Frangipane	Amm. indipendente	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	40	-	-	10	-	1	-	-	-	-	51	100% - 0%	-
Fausto Boni	Amm. non esecutivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40	100% - 0%	-
Matteo De Brabant	Amm. non esecutivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	40	-	-	-	5	-	-	-	-	-	45	100% - 0%	-
Klaus Gummerer	Amm. indipendente	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	40	-	-	7	-	1	-	-	-	-	48	100% - 0%	-
Guido Crespi	Amm. indipendente	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	40	-	-	-	7	-	-	-	-	-	47	100% - 0%	-
Maria Chiara Franceschetti	Amm. indipendente	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	40	-	-	-	-	2	-	-	-	-	42	100% - 0%	-
Stefania Santarelli	Amm. indipendente	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	40	-	-	-	5	-	-	-	-	-	45	100% - 0%	-
Camilla Cionini Visani	Amm. indipendente	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	40	-	-	7	-	-	-	-	-	-	47	100% - 0%	-
Alessio Santarelli	Dirigente con resp. strategiche	01/01/25	31/12/25	n/a	300	-	-	-	-	-	500	-	23	188	1.011	32% - 68%	-
Cristian Novello	Pres. Coll. Sindacale	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2026	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100% - 0%	-
Marcello Del Prete	Sindaco effettivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2026	13	-	28	-	-	-	-	-	-	-	41	100% - 0%	-
Roberta Incorvaia	Sindaco effettivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2026	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	100% - 0%	-
Francesca Masotti	Sindaco effettivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2026	13	-	19	-	-	-	-	-	-	-	32	100% - 0%	-
Paolo Burlando	Sindaco effettivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2026	7	-	17	-	-	-	-	-	-	-	24	100% - 0%	-
Fausto Provenzano	Sindaco effettivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	7	-	6	-	-	-	-	-	-	-	13	100% - 0%	-
Filippo Colonna	Sindaco effettivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2026	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	10	100% - 0%	-
Luca Andrea Cidda	Sindaco effettivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2025	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	4	100% - 0%	-
Corrado Amosti	Sindaco effettivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2026	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	3	100% - 0%	-
Matteo Castronovo	Sindaco effettivo	01/01/25	31/12/25	Approvazione bilancio 2026	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	100% - 0%	-
<b>Compensi erogati dall'Emittente</b>					<b>1.503</b>	<b>172</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>	<b>63</b>	<b>-</b>	<b>784</b>	<b>4.067</b>	<b>290</b>
<b>Compensi erogati dalle Società Operative</b>					<b>-</b>	<b>-</b>	<b>89</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>89</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale</b>					<b>1.503</b>	<b>172</b>	<b>89</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>1.500</b>	<b>-</b>	<b>63</b>	<b>-</b>	<b>784</b>	<b>4.156</b>	<b>290</b>

*C.E.: Comitato Esecutivo*

*C.C.R.: Comitato Controllo e Rischi*

*C.R.: Comitato per le Remunerazioni e le Incentivazioni Azionarie*

*C.O.P.C.: Comitato per le Operazioni con Parti Correlate*

**Tabella 3: Dettaglio dei compensi monetari lordi complessivi spettanti agli amministratori esecutivi dell'Emittente nelle società del Gruppo**

*Dati in migliaia di Euro*

	Emittente		Società Operative		Totale
	Emolumento per la carica di amministratore esecutivo in Moltiply Group S.p.A.	Stipendi quale Dirigente in una società del Gruppo	Emolumento per le cariche di presidente e/o amministratore delegato nelle Società Operative		
<b>Marco Pescarmona</b>					
Compenso fisso di Gruppo	400	87	-		487
Compenso variabile di Gruppo	500	-	-		500
<b>Totale per Marco Pescarmona</b>	<b>900</b>	<b>87</b>	<b>-</b>		<b>987</b>
<b>Alessandro Fracassi</b>					
Compenso fisso di Gruppo	400	85	-		485
Compenso variabile di Gruppo	500	-	-		500
<b>Totale per Alessandro Fracassi</b>	<b>900</b>	<b>85</b>	<b>-</b>		<b>985</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1.800</b>	<b>172</b>	<b>-</b>		<b>1.972</b>

**Tabella 4: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nominativo	Carica	Piano (si indica la data di delibera assembleare)	Opzioni detenute all'inizio del 2025				Opzioni assegnate nel corso del 2025*					Opzioni esercitate nel corso del 2025				N° opzioni scadute nel 2025	N° opzioni detenute alla fine del 2025	Fair value opzioni di competenza del 2025 (valore in migliaia di Euro)									
			N° opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio		N° opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio		Fair value complessivo alla data di assegnazione (valore in migliaia di Euro)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Data di esercizio	N° opzioni	Prezzo di esercizio				Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio								
					dal	al			dal	al																	
Marco Pescarmona	Presidente CdA	29/04/21	25.000	44,379	15/11/24	14/11/27											25.000	-									
		29/04/21	25.000	30,316	12/05/25	11/05/28												25.000	22								
		29/04/21	15.000	23,031	14/11/25	13/11/28												15.000	40								
		29/04/21	40.000	26,172	07/09/26	06/09/29												40.000	95								
		29/04/24	40.000	35,300	15/05/27	14/05/30												40.000	141								
		29/04/24	-	-	-	-	40.000	35,329	08/01/29	07/01/30	355	35,056						40.000	-								
		29/04/21	25.000	44,379	15/11/24	14/11/27												25.000	-								
		29/04/21	25.000	30,316	12/05/25	11/05/28												25.000	22								
Alessandro Fracassi	A. D.	29/04/21	15.000	23,031	14/11/25	13/11/28											15.000	40									
		29/04/21	40.000	26,172	07/09/26	06/09/29											40.000	95									
		29/04/24	40.000	35,300	15/05/27	14/05/30											40.000	141									
		29/04/24	-	-	-	-	40.000	35,329	08/01/29	07/01/30	355	35,056					40.000	-									
		27/04/17	100.000	15,887	08/07/22	07/07/25						01/04/25	9.690	15,887	40,20												
												02/04/25	11.638	15,887	40,65												
												03/04/25	1.107	15,887	39,20												
												10/04/25	11.199	15,887	40,05												
										11/04/25	8.973	15,887	38,90														
										14/04/25	11.902	15,887	39,75														
										15/05/25	19.554	15,887	47,05														
										16/05/25	11.937	15,887	47,65														
										19/05/25	10.000	15,887	46,30														
										20/05/25	4.000	15,887	49,00														
											<b>100.000</b>																
Alessio Santarelli	Dirigente con resp. strategiche	29/04/21	10.000	44,379	15/11/24	14/11/27											10.000	-									
		29/04/21	15.000	30,316	12/05/25	11/05/28											15.000	13									
		29/04/21	10.000	23,031	14/11/25	13/11/28											10.000	27									
		29/04/21	25.000	26,172	07/09/26	06/09/29											25.000	60									
		29/04/24	25.000	35,300	15/05/27	14/05/30											25.000	88									
		29/04/24	-	-	-	-	25.000	35,329	08/01/29	07/01/30	222	35,056					25.000	-									
		27/04/17	100.000										9.690														
		29/04/21	270.000														270.000	414									
29/04/24	105.000									932					210.000	370											
Compensi dall'Emittente		29/04/21	-																								
		29/04/24	-																								
Compensi dalle Società Operative		29/04/21	-																								
		29/04/24	-																								
<b>Totale</b>			<b>475.000</b>								<b>105.000</b>							<b>932</b>			<b>9.690</b>				<b>-</b>	<b>480.000</b>	<b>784</b>

\*Opzioni di competenza del 2025 (come previste dalla politica di remunerazione 2025), ma assegnate l'8 gennaio 2026

*A ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.*

**Tabella 5: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

*Dati in migliaia di Euro*

Nominativo	Carica	Data di formulazione del piano	Data di delibera del piano	Bonus del 2025			Bonus di anni precedenti		Altri bonus
				Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	
Marco Pescarmona	Presidente CdA	12/03/2025	27/03/2025	500	-	-	-	-	-
Alessandro Fracassi	A. D.	12/03/2025	27/03/2025	500	-	-	-	-	-
Alessio Santarelli	Dirigente con responsabilità strategiche	12/03/2025	27/03/2025	500	-	-	-	-	-
<b>Compensi erogati dall'Emittente</b>				1.500	-	-	-	-	-
<b>Compensi erogati dalle Società Operative</b>				-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>1.500</b>	-	-	-	-	-

**Tabella 6 – Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica ricoperta	Azioni possedute al 31 dicembre 2024	Azioni acquisite	Azioni vendute	Azioni possedute al 31 dicembre 2025	Titolo del possesso	Modalità del possesso
Marco Pescarmona	Presidente del CdA	450.000	-	-	450.000	P	D / I *
Alessandro Fracassi	A. D.	297.138	-	-	297.138	P	D
Guido Crespi	Amministratore	-	4.862	-	4.862	-	-
Giulia Bianchi Frangipane	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Fausto Boni	Amministratore	262.726	-	-	262.726	P	D / I **
Camilla Cionini Visani	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Matteo De Brabant	Amministratore	33.350	-	-	33.350	P	I
Klaus Gummerer	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Maria Chiara Franceschetti	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Stefania Santarelli	Amministratore	-	-	-	-	-	-
Alessio Santarelli	Dirigente con responsabilità strategiche	6.000	100.000	(53.149)	52.851	P	D
Cristian Novello	Pres. Collegio Sindacale	-	-	-	-	P	D
Roberta Incorvaia	Sindaco effettivo	7.000	-	-	7.000	P	D
Marcello Del Prete	Sindaco effettivo	5.070	-	-	5.070	P	D

Legenda:

P: Proprietà

D: Possesso diretto

I: Possesso indiretto

\* Le azioni detenute direttamente sono pari a n. 27.203, le azioni detenute indirettamente, tramite Guderian S.p.A., sono pari a n. 375.114

\*\* Le azioni detenute direttamente sono pari a n. 133.952, le azioni detenute indirettamente, tramite Nomen Fiduciaria S.p.A., sono pari a n. 128.774.

**Tabella 7 – Informazioni di confronto per gli ultimi 5 esercizi relative ai compensi dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Relazione sono fornite nominativamente, e ai risultati del Gruppo**

<i>(migliaia di Euro)</i>	2025	2024	2023	2022	2021	
<b><u>Risultati consolidati</u></b>						
Ricavi	674.116	453.978	404.187	310.770	313.464	
EBITDA	177.418	122.803	108.204	88.568	92.552	
Risultato operativo (EBIT)	103.439	73.442	63.101	66.542	68.964	
Risultato netto	28.764	42.960	35.361	47.529	17.839	
<b><u>Compensi corrisposti</u></b>						
Marco Pescarmona	Presidente CdA	1.316	1.308	1.225	870	954
Alessandro Fracassi	A. D.	1.292	1.283	1.206	851	921
Giulia Bianchi Frangipane	Amm. indipendente	51	51	47	37	37
Fausto Boni	Amm. non esecutivo	40	40	37	30	30
Matteo De Brabant	Amm. non esecutivo	45	45	42	35	35
Klaus Gummerer	Amm. indipendente	48	48	42	31	31
Guido Crespi	Amm. indipendente	47	47	41	-	-
Maria Chiara Franceschetti	Amm. indipendente	42	42	38	-	-
Stefania Santarelli	Amm. indipendente	45	45	40	-	-
Camilla Cionini Visani	Amm. indipendente	47	47	41	-	-
Alessio Santarelli	Dirigente con resp. strategiche	1.011	992	932	497	718
Cristian Novello	Pres. Coll. Sindacale	30	30	20	-	-
Marcello Del Prete	Sindaco effettivo	41	41	-	-	-
Roberta Incorvaia	Sindaco effettivo	13	13	-	-	-
Paolo Burlando	Sindaco effettivo soc. operative	24	24	46	41	47
Francesca Masotti	Sindaco effettivo soc. operative	32	32	38	13	39
Fausto Provenzano	Sindaco effettivo soc. operative	13	13	15	6	15
Filippo Colonna	Sindaco effettivo soc. operative	10	10	6	10	7
Luca Andrea Cidda	Sindaco effettivo soc. operative	4	4	4	4	4
Corrado Arnosti	Sindaco effettivo soc. operative	3	3	-	-	-
Matteo Castronovo	Sindaco effettivo soc. operative	2	2	-	-	-
<b><u>Remunerazione media dipendenti*</u></b>	32	28	29	26	26	

\*calcolata come rapporto tra la voce "salari e stipendi" ed il numero medio di dipendenti dell'esercizio