



# Allegato I

---

INFORMATIVA AL PUBBLICO  
AI SENSI DELL'ART. 450 DEL  
REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013  
E DEL REGOLAMENTO DI  
ESECUZIONE (UE) N. 637/2021



## 1. INFORMATIVA AL PUBBLICO SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il presente documento fornisce un'informativa in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente ai sensi dell'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013. In particolare, le informazioni verranno espresse in formato tabellare in applicazione delle disposizioni di cui al Regolamento di Esecuzione (UE) n. 637/2021 come di seguito rappresentato.

### 1.1 INFORMATIVA QUALITATIVA

La Tabella qualitativa EU REMA, in linea con l'art. 450 Reg. UE n. 575/2013 fornisce informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, ivi compreso il ruolo del Comitato Remunerazione, organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni.

Inoltre, vengono illustrate le caratteristiche e la struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante, con particolare riferimento al collegamento tra remunerazione e performance e ai meccanismi di correzione per il rischio ex ante ed ex post.

In aggiunta, si fornisce evidenza del rapporto tra la remunerazione fissa e variabile, sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra le componenti in denaro e azioni e sulle politiche di differimento, di pagamento in strumenti finanziari e sui periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile.

### 1.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA

La Tabella EU REM1 indica gli importi della remunerazione riconosciuta al personale più rilevante per l'esercizio 2021, suddivisa in remunerazione fissa e variabile. Per la remunerazione variabile, vengono indicate le specifiche componenti, in denaro o azioni, distinguendo tra la parte upfront e la parte differita.

I pagamenti speciali riconosciuti nel 2021 al personale più rilevante, con specifico riferimento ai trattamenti di fine rapporto, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, sono riportati nella Tabella EU REM2.

La Tabella EU REM3 indica gli importi della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti.

La Tabella EU REM4 riporta il numero di membri del personale più rilevante con remunerazione di 1 milione di EUR o più per l'esercizio 2021.

Infine, vengono fornite informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Tabella EU REM5).

1.1 INFORMATIVA QUALITATIVA

<b>Tabella EU REMA</b>	
<b>a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.</b>	<p><b>nome, composizione e mandato dell'organo principale che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;</b></p> <p>L'organo preposto alla supervisione dell'applicazione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank e al disegno dei sistemi retributivi è il Comitato Remunerazione.</p> <p>Il Comitato è composto da 3 membri non esecutivi e indipendenti ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance: i Sigg. Gianmarco Montanari, Giancarla Branda e Paola Giannotti De Ponti.</p> <p>Come previsto dal Regolamento "Organi Aziendali", il Comitato ha il ruolo di formulare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione alla strategia retributiva del Gruppo, ivi compresi a titolo esemplificativo i criteri per la determinazione della remunerazione, gli obiettivi di <i>performance</i>, i piani di incentivazione azionaria etc., supervisionando altresì la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica retributiva approvata (per maggiori dettagli sulle attribuzioni del Comitato Remunerazione cfr. Sez. II, p. 2.1 della Politica di Remunerazione 2022).</p> <p>Nel corso dell'Esercizio 2021 il Comitato Remunerazione si è riunito 11 volte.</p> <p><b>consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;</b></p> <p>In applicazione della facoltà prevista dalla normativa di riferimento, il Comitato si è avvalso nel 2021 della collaborazione di un consulente esterno (Willis Towers Watson), specializzato nei servizi di <i>advisory</i>, che fornisce supporto (fornendo, ad esempio, analisi delle pratiche di mercato in tema retributivo, aggiornamenti sull'evoluzione del quadro regolamentare di riferimento, proposte per la definizione del <i>peer group</i> etc.) utile ai fini del processo di formazione delle decisioni del Comitato.</p> <p>Il consulente esterno, di cui è stata preventivamente verificata l'indipendenza, è stato incaricato dal Comitato Remunerazione, a seguito di un processo di selezione, ricorrendo alle risorse economiche previste dal budget assegnato dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p><b>una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;</b></p> <p>La Politica retributiva del Gruppo FinecoBank si applica alla società FinecoBank S.p.A, capogruppo dell'omonimo gruppo bancario, con riferimento ai dipendenti, tenendo conto delle specificità dei ruoli e delle mansioni, e ai Consulenti Finanziari coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi.</p> <p>Specifiche disposizioni contenute nella Politica Retributiva si applicano esclusivamente al Personale più Rilevante del Gruppo, individuato secondo i criteri stabiliti dalla normativa di riferimento.</p> <p>FinecoBank, in qualità di capogruppo, assicura che le remunerazioni nelle società del gruppo, con specifico riferimento alla società controllata Fineco Asset Management DAC, siano conformi ai principi e alle regole contenuti nella Politica di remunerazione del gruppo, coerentemente con lo specifico settore di attività e il quadro normativo locale.</p> <p><b>una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.</b></p> <p>All'esito del processo di identificazione del personale più rilevante 2021, eseguito in applicazione delle disposizioni contenute nella Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, sono state identificate le seguenti categorie di personale, la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Membri del Consiglio di Amministrazione;</li> <li>- Amministratore Delegato e Direttore Generale;</li> <li>- Dirigenti con responsabilità strategiche;</li> <li>- Soggetti con responsabilità manageriale sulle Funzioni aziendali di Controllo (Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio e Internal Audit);</li> <li>- Soggetti responsabili delle funzioni preposte agli affari giuridici, alle finanze, alle risorse umane, alle tecnologie dell'informazione e altri ruoli che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo;</li> </ul> <p>Sono, comunque, considerati tra il personale più rilevante i dipendenti con Global band title superiore o uguale a Senior Vice President.</p> <p>Il processo di identificazione riguarda anche i Consulenti finanziari, con particolare riferimento a quelli che hanno una remunerazione complessiva maggiore o uguale ad Euro 750.000 e quelli che coordinano Consulenti finanziari con un patrimonio complessivo maggiore/uguale al 5% del patrimonio totale riferibile alla Rete.</p> <p>Per maggiori dettagli si rimanda alla Sezione I p. 51 della Politica di remunerazione 2021.</p>

<p><b>b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante.</b></p>	<p><b>un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;</b></p> <p>I principi definiti nella Politica Retributiva costituiscono il riferimento per la definizione dei sistemi retributivi. L'approccio di Fineco alla retribuzione, coerente con la normativa e con le migliori prassi di mercato, garantisce il collegamento alla performance, al contesto e alle prassi di mercato, alle strategie di business e agli interessi di lungo periodo degli azionisti.</p> <p>In particolare, la Politica retributiva mira a definire sistemi incentivanti coerenti con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli di finanza sostenibile che tengono conto dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), con i risultati aziendali e con efficace gestione del rischio in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con i livelli di capitale e liquidità.</p> <p>Attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, si vuole creare un ambiente lavorativo inclusivo di qualsiasi forma di diversità e in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, di attrarre, trattenere e motivare risorse altamente qualificate.</p> <p>In linea con il nostro modello di governance retributiva caratterizzato da chiarezza, affidabilità e trasparenza nei processi decisionali, la Politica Retributiva viene formulata dalla funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento delle altre funzioni aziendali per ambito di competenza, e validata dalla funzione Compliance e Risk Management prima di essere sottoposta al Comitato Remunerazione.</p> <p>Annualmente la Politica Retributiva, su proposta del Comitato Remunerazione, viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione e successivamente all'Assemblea degli Azionisti per approvazione, in linea con i requisiti normativi.</p> <p><b>informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;</b></p> <p>Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il bonus pool con i risultati aziendali ed i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.</p> <p>In particolare, vengono definite specifiche entry condition, che fungono da meccanismi di aggiustamento per il rischio ex ante e valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità.</p> <p>Solo nel caso in cui vengano raggiunte tutte le condizioni di accesso, il bonus pool viene confermato con possibilità di applicare ulteriori aggiustamenti sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nel meccanismo di ponderazione definito "CRO dashboard". La "CRO dashboard" include specifici indicatori di rischio estrapolati dal Risk Appetite Framework<sup>1</sup>.</p> <p>Una volta definito il bonus pool, per i dipendenti l'attribuzione del bonus individuale avviene in coerenza con il processo di misurazione annuale della performance del singolo, improntato ai principi di trasparenza e chiarezza per garantire un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance.</p> <p>La remunerazione variabile riconosciuta o pagata è soggetta a meccanismi di correzione ex post (rispettivamente malus e claw back) idonei a tener conto dei comportamenti individuali.</p> <p>In particolare, tali misure consentono di ridurre, cancellare o di richiedere la restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile. Per maggiori dettagli si rinvia al Focus "Violazioni di non conformità, malus individuale e claw back" di cui alla Sezione I p. 3.2 Politica di remunerazione 2021.</p> <p><b>se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;</b></p> <p>Nel 2021, Il Comitato Remunerazione ha riesaminato la Politica retributiva 2020 apportando alcune modifiche, a seguito di variazioni del quadro regolamentare e in adeguamento alle prassi di mercato.</p> <p>Di seguito, le principali modifiche introdotte rispetto al 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Con riferimento alle strutture di pagamento della remunerazione variabile, per i ruoli previsti dalla normativa con remunerazione variabile non particolarmente elevata il periodo di differimento viene esteso da 4 a 5 anni. Per gli altri Identified Staff con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevata il periodo di differimento viene esteso da 3 a 4 anni.</li> <li>- Per il triennio di performance 2021-2023 è stato approvato un Piano di Incentivazione a Lungo termine in azioni Fineco-Bank per selezionati Dipendenti, considerati "figure chiave". Il piano fissa obiettivi legati ai target del triennio 21-23 in termini di value creation, industrial sustainability, risk e stakeholder value (ESG), coerentemente con gli obiettivi di lungo periodo stabiliti nel Multi Year Plan 2020-2023. Il Piano prevede condizioni di accesso e di malus e condizioni di Claw-back e una specifica correzione per il rischio.</li> <li>- Nella Relazione sui compensi corrisposti, sono state inserite le informazioni di confronto tra la variazione annuale dei dati retributivi e dei risultati della società in conseguenza dell'aggiornamento del Regolamento Emittenti Consob (11 dicembre 2020).</li> <li>- È stata inserita una specifica sezione dedicata alla neutralità della Politica di Remunerazione rispetto al genere.</li> </ul>
--	--

<sup>1</sup> Tale processo si applica anche per la definizione del bonus pool per i Consulenti Finanziari

	<p><b>informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;</b></p> <p>Al fine di garantire l'indipendenza delle Funzioni aziendali di Controllo (Internal Audit, Compliance, Risk Management, Funzione Antiriciclaggio) e minimizzare i potenziali conflitti d'interesse, non vengono previsti e assegnati obiettivi di natura economica o legati a risultati economici delle aree soggette al loro controllo. Gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni riflettono principalmente la performance delle stesse.</p> <p>Inoltre, per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa, in linea con la normativa di riferimento, e i sistemi di incentivazione sono coerenti con i compiti, le responsabilità assegnate e con il benchmark di mercato.</p> <p>Al fine di garantire una remunerazione fissa adeguata a remunerare personale qualificato ed esperto in tali funzioni, gli Identified staff appartenenti alle funzioni aziendali di controllo beneficiano di una specifica indennità legata al ruolo ("Role based allowance").</p> <p>Non vengono previsti obiettivi economici anche per la Funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, per cui la remunerazione variabile è contenuta.</p> <p>Per gli Identified Staff appartenenti alle Funzioni di controllo, Risorse Umane e Dirigente Preposto, le eventuali implicazioni sul bonus annuale dell'applicazione della clausola Zero Factor, che viene attivata in caso di mancato raggiungimento di almeno una delle condizioni di accesso, vengono valutate in modo specifico dal Consiglio di Amministrazione, considerando la loro indipendenza rispetto ai risultati economici delle aree soggette al loro controllo.</p> <p>Dal punto di vista della governance, il Comitato Remunerazione vigila direttamente sulla remunerazione di tutti gli Identified Staff appartenenti alle funzioni aziendali di controllo, indipendentemente dal rispettivo global band title, formulando proposte al Consiglio di Amministrazione sugli importi della remunerazione da corrispondere.</p> <p><b>politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.</b></p> <p>La remunerazione variabile garantita (o anche Non Standard Compensation) è oggetto di iter decisionale specifico attraverso il coinvolgimento delle funzioni preposte e, ove previsto, dagli organi aziendali ed è consentita solo in casi eccezionali legati all'assunzione di nuovo personale, al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, all'elevato rischio di dimissioni da parte di dipendenti o di ruoli considerati strategici e a ruoli ricoperti in specifiche funzioni aziendali.</p> <p>I bonus d'ingresso, i riconoscimenti speciali o retention bonus sono considerati remunerazione variabile e come tali sono soggetti a tutte le regole ad essa applicabili (ad esempio, incidenza sul rapporto tra retribuzione variabile/fissa e modalità differimento) oltre ad essere soggetti a condizioni di malus e ad azioni di restituzione (claw-back), per quanto legalmente applicabili.</p> <p>I compensi riconosciuti in considerazione di uno specifico ruolo (c.d. Role-Based Allowance) sono considerati remunerazione fissa.</p> <p>In ogni caso, le forme retributive non standard devono essere conformi alle disposizioni normative vigenti e ai processi di governance di FinecoBank S.p.A. e di Gruppo FinecoBank per essi definiti, periodicamente monitorati e oggetto di informativa.</p> <p>Con riferimento ai trattamenti di fine rapporto, l'Assemblea degli azionisti del 10 aprile 2019 ha approvato la Politica sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ("Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" – c.d. "Severance"), che recepisce le previsioni regolamentari contenute nella Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, e in particolare quanto stabilito in merito agli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto.</p> <p>Per maggiori dettagli si rinvia alla Sezione I p. 3.3 Politica di Remunerazione 2021.</p>
<p><b>c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.</b></p>	<p>Come descritto nel punto b), il legame tra rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il bonus pool con i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.</p> <p>In particolare, nel caso in cui tutte le entry condition, che fungono da meccanismi di aggiustamento per il rischio ex ante, vengano raggiunte, il bonus pool viene confermato con possibilità di applicare ulteriori aggiustamenti (attraverso il c.d. moltiplicatore) sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nel meccanismo di ponderazione definito "CRO dashboard".</p> <p>La "CRO dashboard" include specifici indicatori di rischio estrapolati dal Risk Appetite Framework, quali a titolo esemplificativo capital, liquidity, credit, operational risk etc.</p> <p>La funzione Risk Management fornisce la valutazione complessiva della dashboard definendo un "moltiplicatore" per determinare l'aggiustamento del bonus pool secondo un range di correzione negativo (50%; 75%), neutrale (100%) o positivo (110% e 120%).</p> <p>La possibilità di riconoscere un'extra crescita nel bonus pool può essere accordata solo in caso di EVA positivo a fine esercizio<sup>2</sup>.</p> <p>Per maggiori dettagli si rimanda alla Sezione I p. 5.2 e 5.3 Politica di Remunerazione 2021.</p>
<p><b>d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.</b></p>	<p>Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, l'Assemblea ordinaria degli azionisti di FinecoBank ha stabilito un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1 per il personale dipendente appartenente alle funzioni di business.</p> <p>Per la restante parte del personale dipendente viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1. Per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo si prevede che la remunerazione variabile non superi un terzo della remunerazione fissa.</p> <p>Per il responsabile delle Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale. Per tali funzioni i meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati nonché indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.</p> <p>Con riferimento alle disposizioni vigenti, ai Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applica tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente.</p> <p>L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri.</p>

<sup>2</sup> Il meccanismo di correzione per i rischi si applica anche al bonus pool dei consulenti finanziari con un range di correzione da 50% a 125%.

<p><b>e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:</b></p>	<p><b>un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;</b></p> <p>Il legame tra profittabilità e remunerazione è garantito collegando direttamente il bonus pool con i risultati aziendali. In particolare, vengono definite specifiche entry condition, che valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità.</p> <p>Le condizioni di accesso prendono in considerazione, infatti, i seguenti indicatori della performance aziendale: Net Operating Profit adjusted, Net Profit, CET1 Ratio, Liquidity Coverage Ratio, Net Stable Funding Ratio (per le definizioni si rimanda alla Sezione I, p. 5.2 Politica di Remunerazione 2021).</p> <p>La verifica del raggiungimento di tutte le condizioni di accesso consente di confermare il bonus pool distribuibile, definito in fase di budget attraverso il "funding rate", che corrisponde ad una percentuale definita del Net Operating Profit (considerato al netto delle Provisions for Risk and Charges, corrispondente al Profit Before Tax) e tiene in considerazione l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa, la strategia di business e il valore del pool dell'anno precedente.</p> <p>Ulteriori aggiustamenti del bonus pool possono essere applicati sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella c.d. "CRO dashboard (come descritto nel punto c).</p> <p>Per la società controllata Fineco Asset Management DAC, sono previste condizioni di accesso ulteriori, che riflettono la specificità del business, nonché altri parametri di performance e risk adjustment.</p> <p>Con riferimento ai dipendenti, l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del bonus pool avviene in coerenza con il processo di valutazione annuale della performance del singolo, improntato ai principi di trasparenza e chiarezza per garantire un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance, del benchmark interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente variabile e fissa stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.</p> <p>Il nostro processo di gestione della performance prevede, infatti, che all'inizio dell'anno vengano assegnati a tutti gli Identified Staff degli obiettivi individuali, con un adeguato bilanciamento tra fattori economico-finanziari e fattori non economici. La Scheda Individuale per il personale più rilevante prevede un minimo di 5 ed un massimo di 8 obiettivi che riflettono la strategia della Banca e del Gruppo FinecoBank, di cui 4-6 obiettivi quantitativi/strategici ciascuno con lo stesso peso e con un'incidenza del 70% sulla valutazione, e fino a 2 obiettivi qualitativi/sostenibili (in tal caso, entrambi con lo stesso peso) con un'incidenza del 30% sulla valutazione.</p> <p>Sono esclusi obiettivi legati ai risultati economici per le Funzioni aziendali di Controllo, per la Funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse e garantire l'indipendenza dai risultati delle aree controllate.</p> <p>Il raggiungimento degli obiettivi viene valutato con un giudizio descrittivo (da "Below Expectations" a "Greatly Exceeds Expectations"), che viene considerato ai fini della quantificazione della remunerazione variabile.</p> <p>Ai fini della determinazione dei bonus individuali, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti alle regole e alle normative interne ed esterne, assenza di azioni disciplinari, completamento della formazione obbligatoria.</p> <p>Con riferimento ai Consulenti Finanziari Identified Staff, la determinazione della performance si basa su specifici indicatori (a titolo esemplificativo, obiettivo di raccolta netta in gestito; attività di sviluppo; percentuale di raggiungimento dell'obiettivo individuale di raccolta netta gestita e percentuale di raccolta in gestito diversificato rispetto all'obiettivo individuale etc.).</p> <p>Inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti alle regole e alle normative interne ed esterne, alle regole di Compliance e ai valori di integrità di FinecoBank e l'assenza di azioni disciplinari.</p>
	<p><b>un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;</b></p> <p>La remunerazione variabile è collegata alla performance dell'ente, secondo il processo, descritto nel precedente punto, di definizione del bonus pool, il cui ammontare è direttamente proporzionale ai risultati raggiunti dalla Banca.</p> <p>Con riferimento alla remunerazione individuale, il Performance Management rappresenta il processo annuale di assegnazione degli obiettivi e di valutazione degli stessi, che garantisce in modo equo e trasparente la coerenza tra bonus e performance individuale. Si rimanda al punto precedente per il dettaglio sul funzionamento di tale processo.</p>
	<p><b>informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;</b></p> <p>Il pagamento degli incentivi viene effettuato in denaro o in azioni ordinarie FinecoBank, con tranches immediate e differite, in un arco temporale fino a massimo 6 anni. Non sono previsti attualmente altri strumenti remunerativi.</p> <p>In linea con la Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, almeno il 50% della remunerazione variabile complessiva del personale più rilevante è riconosciuta in azioni ordinarie FinecoBank.</p> <p>La remunerazione variabile è composta dal 56% di azioni, per l'Amministratore Delegato e Direttore generale e per altri ruoli previsti dalla normativa, quali i Vice Direttori generali, i Responsabili delle principali aree di business, coloro i quali riportano direttamente all'organo con funzioni di gestione o supervisione strategica etc., con remunerazione variabile particolarmente elevata e dal 55% di azioni per quelli con remunerazione variabile non particolarmente elevata.</p> <p>Infine, per l'altro personale più rilevante con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato la componente azionaria della remunerazione variabile è pari al 50%.</p> <p>Con riferimento ai Consulenti Finanziari, nel 2021 è stata prevista una struttura bilanciata di pagamenti in denaro (50%) e azioni (50%).</p>
	<p><b>informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".</b></p> <p>Le specifiche condizioni di accesso collegano il bonus pool alla performance aziendale, sulla base di indicatori di profittabilità, capitale e liquidità.</p> <p>Per poter confermare il bonus pool, è necessario che tutte le condizioni di accesso vengano raggiunte.</p> <p>Se anche una sola delle condizioni di accesso non viene raggiunta, si attivano le clausole di malus, innescando l'applicazione dello Zero Factor agli Identified Staff con conseguente azzeramento del bonus pool relativo alla performance dell'anno di riferimento, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potrebbero essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi.</p> <p>Per il resto della popolazione si applica una significativa riduzione del bonus pool. Resta ferma la possibilità per il CdA di definire una porzione del bonus pool ai fini di retention o per garantire la competitività sul mercato.</p> <p>Per gli Identified Staff appartenenti alle Funzioni di controllo, Risorse Umane e Dirigente Preposto le implicazioni sul bonus annuale dell'applicazione dello Zero Factor vengono valutate in modo specifico dal Consiglio di Amministrazione, considerando la loro indipendenza rispetto ai risultati economici delle aree soggette al loro controllo.</p>



<p><b>f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:</b></p>	<p><b>un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;</b></p> <p>Il pagamento degli incentivi ai dipendenti Identified Staff viene effettuato attraverso tranches immediate e differite – in denaro o in azioni ordinarie FinecoBank – in un arco temporale fino a massimo 6 anni. Per ciascuna tranches di azioni, sia immediate ("upfront") che differite, è previsto, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, un periodo di indisponibilità pari ad un anno.</p> <p>I sistemi di pagamento per il 2021, in particolare, si articolano su due orizzonti temporali (5 e 6 anni complessivi) differenziati sulla base della popolazione di riferimento e dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile percepita nell'anno di performance.</p> <p>Per l'Amministratore Delegato e Direttore generale e altri ruoli previsti dalla normativa con remunerazione variabile complessiva particolarmente elevata nel 2021 (&gt;430.000 €) trova applicazione uno schema di differimento di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 60% del bonus.</p> <p>Per tali soggetti, la remunerazione variabile è composta dal 56% di azioni, di cui il 20% upfront e 36% differito. La componente monetaria è pari al 44%, di cui 20% upfront e 24% differita.</p> <p>Nel caso in cui i ruoli previsti dalla normativa abbiamo una remunerazione variabile complessiva non particolarmente elevata (≤ 430.000€), si applica uno schema di differimento di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 50% del bonus.</p> <p>Per tali soggetti, la remunerazione variabile è composta dal 55% di azioni, di cui il 25% upfront e 30% differito. La componente monetaria è pari al 45%, di cui 25% upfront e 20% differita.</p> <p>Infine, per l'altro personale più rilevante con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 40% del bonus. Per tali soggetti, la remunerazione variabile è composta dal 50% di azioni, di cui il 30% upfront e 20% differito. La componente monetaria è pari al 50%, di cui 30% upfront e 20% differita.</p> <p>Si consideri, inoltre, che se la remunerazione variabile è inferiore alla soglia minima fissata per il 2021 pari a 75.000 € non si applica alcun differimento.</p> <p>Per i Consulenti finanziari appartenenti al Personale più rilevante con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni, che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 60% del bonus. Per i ruoli con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 40% del bonus.</p> <p>Con il fine di allineare gli interessi di lungo periodo del Management della Banca con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti, è stato definito per i dipendenti un piano azionario di lungo termine che fissa obiettivi legati ai target del triennio 21-23 in termini di value creation, industrial sustainability, risk e stakeholder value.</p> <p>Il Piano prevede obiettivi di performance finanziari, quali il ROAC, il Net Sales of AUM, il Cost Income Ratio e il Cost of Risk sui crediti commerciali, e obiettivi legati allo stakeholder value, quali customer satisfaction, people engagement ed estensione del rating ESG a tutti i nuovi fondi.</p> <p>Sono inoltre previste condizioni di accesso e di malus, condizioni di Claw-back e uno specifico meccanismo di correzione per il rischio.</p> <p>Il piano prevede l'assegnazione di azioni ordinarie FinecoBank da corrispondere in più tranches in un arco pluriennale a partire dal 2024. Per maggiori dettagli sugli schemi di differimento, che variano a seconda della categoria dei beneficiari, si rinvia alla Sezione I p. 6 Politica di Remunerazione 2021.</p> <p><b>informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);</b></p> <p>Possono essere attivati meccanismi di malus e claw-back, al fine di tenere conto dei comportamenti individuali<sup>3</sup> adottati nel periodo di riferimento in cui la retribuzione variabile è maturata.</p> <p>I meccanismi di malus (ovvero la riduzione/cancellazione della remunerazione variabile) possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata.</p> <p>I meccanismi di claw-back (ovvero la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile), possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile complessiva già corrisposta, salvo diverse disposizioni normative più restrittive e per quanto legalmente applicabile, per un periodo fino ad almeno 5 anni successivi al momento in cui ciascuna quota (differita o upfront) è divenuta disponibile, anche a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.</p> <p>I meccanismi di malus e claw-back operano nel caso in cui il lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- abbia adottato comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;</li> <li>- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;</li> <li>- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative, ovvero con la sua condotta abbia realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari a livello di Banca o di Gruppo FinecoBank;</li> <li>- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno reputazionale per la Banca o il Gruppo FinecoBank, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte delle Autorità;</li> <li>- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave posti in essere nel periodo di riferimento;</li> <li>- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.</li> </ul> <p>Inoltre, i meccanismi di correzione ex post sono idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti.</p> <p>Con particolare riferimento alle quote differite di remunerazione variabile, le entry conditions come descritte nel punto e) fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti.</p> <p>Per maggiori dettagli si rinvia alla Sezione I p. 3.2 Politica di Remunerazione 2021.</p> <p><b>se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.</b></p> <p>Le linee guida per il possesso azionario definiscono livelli minimi di partecipazione azionaria attesi per i vertici aziendali, al fine di allineare gli interessi manageriali a quelli degli azionisti, garantendo adeguati livelli di investimento personale in azioni FinecoBank nel tempo.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank hanno approvato le seguenti linee guida per il possesso azionario:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 x remunerazione fissa annua per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;</li> <li>- 0,5 x remunerazione fissa annua per i Dirigenti con responsabilità strategiche.</li> </ul> <p>I livelli descritti devono essere raggiunti, di norma, entro 5 anni dalla prima nomina nel ruolo interessato dalle linee guida e devono essere mantenuti per tutta la durata dell'incarico ricoperto.</p> <p>Il raggiungimento dei livelli deve essere completato attraverso un approccio pro-rata su un periodo di 5 anni, prevedendo una porzione minima ogni anno anche in funzione della maturazione dei piani azionari per lo specifico ruolo.</p>
--	---

<sup>3</sup> Le clausole di malus e claw back si applicano anche ai Consulenti Finanziari, compatibilmente con la specificità del loro ruolo.

<p>g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:</p>	<p><b>informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.</b></p> <p>La remunerazione variabile complessiva (bonus pool) viene definita in coerenza con la performance della Banca attraverso l'applicazione del "funding rate", che corrisponde ad una percentuale definita del Net Operating Profit (considerato al netto delle Provisions for Risk and Charges, corrispondente al Profit Before Tax), e tiene in considerazione l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa, la strategia di business e il valore del pool dell'anno precedente.</p> <p>Ulteriori aggiustamenti del bonus pool possono essere applicati sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella c.d. "CRO dashboard (come descritto nel punto c)</p> <p>Inoltre, come descritto nel punto e), per poter confermare il bonus pool devono essersi verificate tutte le condizioni di accesso, che prendono in considerazione indicatori della performance aziendale come ad es. Net Operating Profit adjusted, Net Profit, CET1 Ratio etc.</p> <p>Il Sistema Incentivante prevede la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati", effettuati cioè al momento della valutazione della performance, e "differiti", in denaro e/o azioni per il personale più rilevante.</p> <p>Con riferimento ai criteri adottati per il bilanciamento tra azioni e denaro, si rinvia al punto e) e per la descrizione degli schemi di pagamento al punto f).</p>
<p>h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.</p>	<p>Si rinvia alla Relazione sui compensi corrisposti nel 2021, Sezione II della Politica di remunerazione 2022.</p>
<p>i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.</p>	<p><b>Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.</b></p> <p>Con riferimento ai compensi corrisposti nel 2021, non è stata applicata la deroga prevista dall'art. 94 paragrafo 3 della CRD in quanto, all'epoca, non ancora formalmente recepita nell'ordinamento giuridico italiano.</p> <p>La Politica retributiva del 2021 ha previsto una specifica soglia (c.d. soglia di materialità) pari a 75.000 €, al di sotto della quale non è stato applicato alcun differimento della remunerazione variabile di breve termine.</p>
<p>j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.</p>	<p>Si rinvia alla Relazione sui compensi corrisposti nel 2021, Sezione II della Politica di remunerazione 2022.</p>

## 1.2 INFORMATIVA QUANTITATIVA

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1		Numero dei membri del personale più rilevante	11	1	4
2	Remunerazione fissa	Remunerazione fissa complessiva	€ 1.270.570	€ 1.000.000	€ 1.840.000
3		Di cui in contanti	€ 1.270.570	€ 1.000.000	€ 1.840.000
4		(Non applicabile nell'UE)			
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti			
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti			
EU-5x		Di cui altri strumenti			
6		(Non applicabile nell'UE)			
7		Di cui altre forme			
8	(Non applicabile nell'UE)				
9		Numero dei membri del personale più rilevante		1	4
10	Remunerazione variabile	Remunerazione variabile complessiva		€ 1.000.000	€ 2.240.000
11		Di cui in contanti		€ 440.000	€ 987.840
12		Di cui differita		€ 240.000	€ 528.640
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		€ 560.000	€ 1.252.160
EU-14a		Di cui differita		€ 360.000	€ 792.960
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti			
EU-14b		Di cui differita			
EU-14x		Di cui altri strumenti			€ 306.880
EU-14y	Di cui differita			€ 197.280	
15		Di cui altre forme			
16		Di cui differita			
17		Remunerazione complessiva (2 + 10)	€ 1.270.570	€ 2.000.000	€ 4.080.000

Nota: Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica: sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di consigliere (si considera pertanto anche un consigliere dimesso in corso d'anno e un consigliere nominato in corso d'anno).

Nota: Altri membri del personale più rilevante: sono inclusi i dati relativi alla remunerazione ricorrente e non ricorrente dei 10 Consulenti Finanziari identificati come personale più rilevante per l'anno 2021.

**Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione e - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
	Treatments di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Treatments di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			1	
5	Treatments di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			119.135	
	Treatments di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Treatments di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Treatments di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

Nota riga 5: quota corrisposta nel 2021 ad un Dirigente con Responsabilità Strategiche la cui risoluzione del rapporto di lavoro è intervenuta nel 2018.

## Modello EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
<b>1</b>	<b>Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</b>							
2	In contanti							
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
5	Altri strumenti							
6	Altre forme							
<b>7</b>	<b>Organo di amministrazione - funzione di gestione</b>	<b>€ 3.347.200</b>	<b>€ 486.200</b>	<b>€ 2.861.000</b>		<b>€ 136.001</b>	<b>€ 874.068</b>	<b>€ 226.100</b>
8	In contanti	€ 896.200	€ 214.200	€ 682.000			€ 170.000	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 2.451.000	€ 272.000	€ 2.179.000		€ 136.001	€ 704.068	€ 226.100
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
11	Altri strumenti							
12	Altre forme							
<b>13</b>	<b>Altri membri dell'alta dirigenza</b>	<b>€ 5.044.535</b>	<b>€ 1.388.357</b>	<b>€ 3.656.178</b>		<b>€ 504.639</b>	<b>€ 1.626.691</b>	<b>€ 428.320</b>
14	In contanti	€ 1.814.419	€ 408.992	€ 1.405.427			€ 297.000	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 3.230.115	€ 979.365	€ 2.250.750		€ 504.639	€ 1.329.691	€ 428.320
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
17	Altri strumenti							
18	Altre forme							
<b>19</b>	<b>Altri membri del personale più rilevante</b>	<b>€ 3.179.343</b>	<b>€ 909.357</b>	<b>€ 2.269.986</b>		<b>€ 230.098</b>	<b>€ 804.279</b>	<b>€ 278.585</b>
20	In contanti	€ 1.269.078	€ 239.712	€ 1.029.365			€ 182.585	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 1.638.100	€ 637.645	€ 1.000.455		€ 229.406	€ 621.694	€ 278.585
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
23	Altri strumenti	€ 272.166	€ 32.000	€ 240.166		€ 692		
24	Altre forme							
<b>25</b>	<b>Importo totale</b>	<b>€ 11.571.078</b>	<b>€ 2.783.914</b>	<b>€ 8.787.164</b>		<b>€ 870.738</b>	<b>€ 3.305.038</b>	<b>€ 933.005</b>

Nota f: l'importo complessivo delle correzioni considera gli importi maturati nel corso dell'esercizio (b) e deriva dalla variazione dei prezzi degli strumenti (valore all'attribuzione rispetto al valore attuale).

Nota EU-h: l'importo complessivo comprende le quote differite riferite a sistemi incentivanti degli anni precedenti maturate prima del 2021 e soggette a mantenimento nel 2021.

Nota Altri membri del personale più rilevante: sono inclusi i dati relativi alla remunerazione non ricorrente dei Consulenti Finanziari identificati come personale più rilevante per l'anno 2021.

Nota Altri membri dell'alta dirigenza: ricomprende un Dirigente con Responsabilità Strategiche la cui risoluzione del rapporto di lavoro è intervenuta nel 2018.

**Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio**

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	3
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	1
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	

Modello EU REMS: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione e - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione e - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									
2	11	1	12							42
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza						4			
4	Di cui altri membri del personale più rilevante						12	4	10	
5	€ 1.270.570	€ 2.000.000	€ 3.270.570				€ 8.154.968	€ 812.506	€ 11.233.016	
6	Di cui remunerazione variabile						€ 4.074.400	€ 186.333	€ 2.457.877	
7	Di cui remunerazione fissa						€ 4.080.568	€ 626.173	€ 8.775.140	

Nota Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica: sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di consigliere (si considera pertanto anche un consigliere dimesso in corso d'anno e un consigliere nominato in corso d'anno).

Nota Tutte le altre: sono inclusi i dati relativi alla remunerazione ricorrente e non ricorrente dei 10 Consulenti Finanziari identificati come personale più rilevante per l'anno 2021.