



THE NEW BANK



THE NEW BANK



ATTENZIONE:
PER INFORMAZIONI SULLE POLITICHE DELLA BANCA
E SULLA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA E AMBIENTALE

POLITICA RETRIBUTIVA 2016

LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA

Contenuti

SEZIONE I - EXECUTIVE SUMMARY	3
SEZIONE II - POLITICA RETRIBUTIVA	6
1. Introduzione	8
2. Governance	9
3. Principi	11
4. Struttura retributiva	16
SEZIONE III - RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE	20
1. Introduzione	22
2. Governance & Compliance	23
3. Monitoraggio Continuo di Tendenze e Prassi di Mercato	26
4. Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	27
5. Sistemi Retributivi di FinecoBank	29
6. Dati retributivi	40
7. Tavole retributive	43
ALLEGATO - PIANI RETRIBUTIVI 2016 BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	50

FINECO

THE NEW BANK

Investire sempre
al meglio

La banca diretta
più usata in Europa
per investire.

Contatta un nostro Advisor.

FINECO

THE NEW BANK

fineco.it - 800.101.101



Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA

Executive Summary

La nostra Politica Retributiva

L'implementazione dei principi definiti nella nostra Politica Retributiva costituisce il riferimento per la definizione dei programmi retributivi della Banca.

L'approccio di FinecoBank alla retribuzione, coerente con quello della Capogruppo, è allineato alle più recenti disposizioni normative nazionali e internazionali e garantisce il collegamento alla *performance*, al contesto di mercato, alle strategie di *business* e agli interessi di lungo periodo degli azionisti.

I pilastri della nostra Politica Retributiva (Sezione II) riflettono le più recenti previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con l'obiettivo, anno dopo anno, di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, sempre più in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

Elementi del nostro approccio retributivo e principali risultati del 2015:

Principali elementi della Politica Retributiva 2016	Descrizione
1. Pilastri chiave <ul style="list-style-type: none"> • <i>Governance</i> chiara e trasparente • <i>Compliance</i> con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale • Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato • Retribuzione sostenibile per <i>performance</i> sostenibile • Motivazione e fidelizzazione di tutto il personale, con un'attenzione particolare sui talenti e sulle risorse considerate strategiche 	Descrizione Dettagli – Sezione II <ul style="list-style-type: none"> • I pilastri della nostra Politica Retributiva consentono una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, equità interna e trasparenza • La Politica Retributiva è allineata ai più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali. La totale conformità della politica e dei processi retributivi viene garantita attraverso il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance e Risk Management, garantendo la coerenza con il <i>Risk Appetite Framework</i>, in linea con la normativa di settore¹
2. Benchmarking retributivo <ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento del <i>peer group</i> per le analisi comparative da parte del consulente esterno indipendente del Comitato Remunerazione e Nomine 	Dettagli – Sezione III paragrafo 3 <ul style="list-style-type: none"> • Il Comitato Remunerazione e Nomine, con particolare riferimento alla popolazione del Personale più rilevante di FinecoBank, mediante il supporto di un consulente esterno indipendente individua il gruppo di confronto (<i>peer group</i>), definito considerando i nostri principali peers italiani ed europei sul quale vengono effettuate specifiche analisi di comparazione retributiva (<i>benchmark</i>)
3. Identificazione del Personale più rilevante (o Identified Staff) <ul style="list-style-type: none"> • Applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi comuni a livello Europeo, in linea con i requisiti regolamentari introdotti dai <i>Regulatory Technical Standards</i> dell'EBA 	Dettagli – Sezione III paragrafo 5.1 <ul style="list-style-type: none"> • Come richiesto da Banca d'Italia, anche per il 2016 il processo di identificazione del Personale più rilevante è stato effettuato sia a livello di Gruppo che locale, coinvolgendo le funzioni di <i>Compliance</i> e <i>Risk Management</i> di FinecoBank. L'autovalutazione, supportata anche dal consulente esterno indipendente che ne ha garantito la conformità, ha portato ad un numero totale di Identified Staff per il 2016 pari a 13 Dipendenti e 11 Promotori Finanziari
4. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa <ul style="list-style-type: none"> • In linea con le previsioni regolamentari, il 2:1 rappresenta il limite massimo al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per tutti i dipendenti, compreso il Personale più rilevante, che appartengono alle funzioni di <i>business</i> 	Dettagli – Sezione II paragrafo 3.1 <ul style="list-style-type: none"> • Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, non viene modificata – per il personale appartenente alle funzioni di <i>business</i> – l'adozione di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1. Per la restante parte del personale viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1, fatta eccezione per il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo², per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa e che i meccanismi di incentivazione siano coerenti con i compiti assegnati nonché indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo • Con riferimento alle disposizioni vigenti, ai Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applica tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente • L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri • Tale approccio consente di garantire un legame più solido tra remunerazione e <i>performance</i>, di limitare la rigidità della struttura di costo che potrebbe derivare da un potenziale aumento dei costi fissi, di garantire l'allineamento con la <i>performance</i> pluriennale, evitando la diminuzione della retribuzione differita
5. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante <ul style="list-style-type: none"> • Il Sistema Incentivante di FinecoBank 2016, che conferma l'approccio "<i>bonus pool</i>" introdotto nel 2014, prevede un collegamento ancora più forte tra remunerazione, rischio e profittabilità sostenibile 	Dettagli – Sezione III paragrafo 5.3 <ul style="list-style-type: none"> • Bonus pool la cui dimensione è legata alla profittabilità della Banca; aggiustamenti al <i>bonus pool</i> guidati dalla valutazione della sostenibilità economica e di rischio (allineamento al Piano Strategico della Banca e al <i>Risk Appetite Framework</i>)

<ul style="list-style-type: none"> • Il sistema prevede una misurazione complessiva della <i>performance</i> sia a livello individuale che a livello locale e di Gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di accesso: meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di <i>malus (Zero Factor)</i> sulla base degli indicatori di <i>performance</i> in termini di profittabilità, capitale e liquidità definiti sia a livello di Gruppo che a livello locale • Assegnazione dei Bonus: gli incentivi vengono assegnati sulla base di una valutazione manageriale, tenendo in considerazione il <i>bonus pool</i> disponibile, la valutazione individuale della prestazione basata su indicatori ponderati per il rischio e uno specifico valore di riferimento per ciascuna posizione • Pagamento: bonus individuali costituiti al 50% da denaro e al 50% da azioni; dilazione del pagamento fino a massimo 6 anni, in linea con l'interesse degli azionisti; ciascun pagamento è soggetto a condizioni di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>, legalmente applicabili
<p>6. Misurazione della performance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento del <i>KPI (Key Performance Indicators) Bluebook</i>, che supporta i Manager e le risorse nella definizione delle <i>Performance Screen</i> riferite al Sistema di Incentivazione annuale del Personale dipendente più rilevante 	<p>Dettagli – Sezione III paragrafo 5.4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il <i>KPI Bluebook</i> supporta la definizione delle <i>Performance Screen</i> attraverso un insieme di indicatori di performance e di linee guida. Le categorie dei principali indicatori della performance finanziaria e non finanziaria di Gruppo, definite annualmente, sono certificate con il coinvolgimento delle funzioni di Gruppo di <i>Human Resources, Strategy & Finance, Risk Management, Compliance, Group Sustainability, Group Stakeholder and Service Intelligence</i> e <i>Audit</i> e riflettono la profittabilità operativa e il profilo di rischio della Banca. Quest'anno il <i>KPI Bluebook</i> è stato strutturato e clusterizzato sul set dei pool usati per il processo dei bonus e focalizzato sulla rilevanza dei diversi business del Gruppo
<p>7. Pagamenti di fine rapporto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Costante allineamento alla normativa / contrattualistica tempo per tempo in vigore • I pagamenti di fine rapporto tengono in considerazione la <i>performance</i> di lungo periodo, in termini di creazione di valore per gli azionisti, non ricompensano gli insuccessi o gli abusi e non eccedono di massima le 24 mensilità di retribuzione complessiva, oltre al periodo di preavviso (in mancanza di previsioni di leggi e/o contratti collettivi localmente applicabili) 	<p>Dettagli – Sezione II paragrafo 3.3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una specifica Politica ("Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto") sui compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (le c.d. <i>severance</i>) è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti 2015, in ottemperanza alle previsioni regolamentari emanate da Banca d'Italia nel 7° aggiornamento del 18 Novembre 2014 delle "Disposizioni di vigilanza per le banche", Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013. Si fa rimando alla suddetta Politica per quanto riguarda criteri, limiti e processi autorizzativi in materia di pagamenti di fine rapporto
<p>8. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le disposizioni della Politica Retributiva di FinecoBank si applicano anche agli appartenenti alla Rete dei Promotori Finanziari, coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi • Il Sistema Incentivante 2016 PFA³ prevede un forte collegamento tra remunerazione, rischio e profittabilità sostenibile • Il sistema prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale che a livello locale e di Gruppo 	<p>Dettagli – Sezione III paragrafo 5.5</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonus pool la cui dimensione è legata alla profittabilità della Banca; aggiustamenti al <i>bonus pool</i> guidati dalla valutazione della sostenibilità economica e di rischio (allineamento al Piano Strategico della Banca e al <i>Risk Appetite Framework</i>) • Condizioni di accesso: meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di <i>malus (Zero Factor)</i> sulla base degli indicatori di performance in termini di capitale e liquidità definiti sia a livello di Gruppo che a livello locale (a livello locale si tiene conto anche della profittabilità) • Assegnazione dei Bonus: gli incentivi vengono assegnati tenendo in considerazione il <i>bonus pool</i> disponibile e la valutazione individuale della prestazione basata su indicatori ponderati per il rischio • Pagamento: bonus individuali costituiti al 50% da denaro e al 50% da azioni; dilazione del pagamento fino a massimo 5 anni, in linea con l'interesse degli azionisti; ciascun pagamento è soggetto a condizioni di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>, legalmente applicabili

La nostra informativa sulla retribuzione

La **Relazione Annuale sulla Remunerazione** (Sezione III) fornisce la descrizione delle nostre prassi retributive e dei risultati dell'implementazione dei Sistemi Incentivanti di FinecoBank, insieme ai dati retributivi, con particolare attenzione al Personale più rilevante, definito in linea con le disposizioni normative.

Nella Relazione Annuale sulla Remunerazione è fornita un'informativa completa sugli importi delle retribuzioni, sui differimenti e sul rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante (paragrafo 6.1), compresi i dati relativi a Consiglieri, Direttori Generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

I dati ai sensi dell'articolo 84-quater del regolamento della Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) n° 11971, "Relazione Annuale – Sezione III", così come le informazioni sui sistemi di incentivazione, ai sensi dell'articolo 114-bis del decreto legislativo 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" – "TUF"), sono incluse nel presente documento oltre che nell'allegato alla Politica Retributiva di FinecoBank 2016, dal titolo "*Piani Retributivi 2016 basati su strumenti finanziari*".

1 I.e. Direttiva Europea sui Requisiti Patrimoniali (CRD IV); EBA *Regulatory Technical Standards (RTS)*; Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le Banche", 7° aggiornamento alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

2 Si intendono le funzioni *Risk Management, Compliance e Human Resources*. La funzione *Human Resources* è considerata Funzione Aziendale di Controllo esclusivamente ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013.

3 PFA – *Personal Financial Advisors*.



SEZIONE II

POLITICA RETRIBUTIVA

LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA

SEZIONE II - POLITICA RETRIBUTIVA	
1. Introduzione	8
2. Governance	9
2.1 Ruolo del Comitato Remunerazione e Nomine	
2.2 <i>Benchmark</i> di mercato	
2.3 Definizione della Politica Retributiva di FinecoBank	
2.4 Ruolo della funzione <i>Compliance</i>	
2.5 Ruolo della funzione <i>Risk Management</i>	
3. Principi	11
3.1 Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa	
3.2 Sostenibilità della remunerazione variabile	
3.2.1 Definizione degli obiettivi di <i>performance</i>	
3.2.2 Valutazione della <i>performance</i>	
3.2.3 Pagamento della remunerazione variabile	
3.3 Pagamenti di fine rapporto	
3.5 <i>Compliance Drivers</i>	
4. Struttura Retributiva	16
4.1 Personale dipendente	
4.1.1 Retribuzione fissa	
4.1.2 Retribuzione variabile	
4.1.3 <i>Benefit</i>	
4.2 Promotori Finanziari	
4.2.1 Remunerazione ricorrente	
4.2.2 Remunerazione non ricorrente	

1. Introduzione

Il nostro insieme di valori è basato sul concetto di integrità come condizione sostenibile per trasformare il profitto in valore per tutti i nostri *stakeholder*.

A sostegno degli standard e dei valori di comportamento sostenibile che guidano la nostra missione, la strategia retributiva rappresenta uno strumento chiave per proteggere e rafforzare la nostra reputazione e per creare valore nel lungo termine per tutti gli *stakeholder*.

Ci proponiamo, anche attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, di creare un ambiente lavorativo inclusivo di qualsiasi forma di diversità e in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, di attrarre, trattenere e motivare dipendenti altamente qualificati capaci di costruire il nostro vantaggio competitivo e premiamo chi è allineato ai nostri standard di costante comportamento etico nella conduzione di un *business* sostenibile.

Sulla base del nostro modello di *governance*, la Politica Retributiva stabilisce le linee guida di riferimento per un coerente e comune disegno, implementazione e monitoraggio delle prassi retributive in tutta l'azienda che rafforzano le politiche di una solida gestione del rischio e le nostre strategie di *business* di lungo periodo. In tal modo rispondiamo in maniera efficace all'evoluzione delle specifiche esigenze delle diverse aree di *business* e dei segmenti di popolazione, facendo sì che il nostro approccio alla retribuzione sia sempre allineato ad esse.

Al fine di assicurare la competitività e l'efficacia della nostra Politica Retributiva nonché equità interna e trasparenza, vengono confermati i **pilastri fondamentali**:

- **Governance chiara e trasparente**, attraverso assetti organizzativi e di governo societario efficaci e sistemi e regole di *governance* chiari e rigorosi.
- **Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale**, proteggendo e rafforzando la nostra reputazione, nonché prevenendo o gestendo potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno della Banca o verso i nostri clienti.
- **Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato** e consapevolezza delle prassi internazionali, al fine di una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, equità interna e trasparenza.
- **Retribuzione sostenibile per performance sostenibile**, mantenendo la coerenza tra retribuzione e *performance* e tra compensi e creazione di valore, nonché valorizzando sia i risultati effettivamente ottenuti, sia le modalità con cui questi sono raggiunti.
- **Motivazione e fidelizzazione di tutto il personale, con un'attenzione particolare sui talenti e sulle risorse considerate strategiche**, per attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere i nostri obiettivi aziendali coerentemente con i valori della Banca.

2. Governance

Il nostro modello di *governance* retributiva mira ad assicurare chiarezza e affidabilità nei processi decisionali relativi alle remunerazioni attraverso un adeguato controllo delle prassi retributive in tutta la Banca e facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa nel pieno rispetto di quanto definito dalle Autorità di Vigilanza.

2.1 Ruolo del Comitato Remunerazione e Nomine

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

In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank ha il ruolo di fornire consulenza e pareri in relazione alla strategia retributiva della Banca sulle proposte formulate al Consiglio di Amministrazione, anche avvalendosi del coinvolgimento delle funzioni Rischi e *Compliance*, nonché del supporto di un consulente esterno indipendente, laddove ritenuto importante ed opportuno.

I principali argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale, prima di essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato Remunerazione e Nomine, istituito nel 2014, è composto da 3 membri non esecutivi tutti indipendenti.

Come previsto dalla normativa, almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

2.2 Benchmark di mercato

Con particolare riferimento alla popolazione del Personale più rilevante di FinecoBank, le analisi di comparazione retributiva (*benchmarking*) vengono effettuate con l'aiuto di un consulente esterno indipendente che fornisce supporto al Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank per l'individuazione del nostro gruppo di confronto (*peer group*), definito considerando i nostri principali *peers* italiani ed europei in termini di capitalizzazione di mercato, *asset* totali, tipologie e dimensione di *business*, per assicurare un allineamento competitivo con il mercato di riferimento.

Le risultanze di tali analisi verranno messe a disposizione del Comitato Remunerazione e Nomine, al fine di supportare la formulazione dei pareri agli Organi della Banca competenti ad adottare le decisioni rilevanti.

Attraverso l'attività di *benchmarking*, miriamo ad applicare una struttura competitiva dell'offerta retributiva per una efficace fidelizzazione e motivazione delle nostre risorse chiave, nonché compensi coerenti con la creazione di valore a lungo termine per gli *stakeholder*.

Le strutture retributive e salariali di FinecoBank, definite sulla base di queste specifiche analisi di *benchmarking* di *business* o di mercato, dovranno in ogni caso essere completamente allineate ai principi generali della Politica Retributiva di Capogruppo, con particolare riferimento ai pilastri di conformità e sostenibilità.

2. Governance (SEGUE)

2.3 Definizione della Politica Retributiva di FinecoBank

La Politica Retributiva di FinecoBank, formulata dalla funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento delle funzioni Rischi, Finanza e Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per le parti di competenza, viene validata dalla funzione *Compliance* per ogni aspetto di sua competenza prima di essere sottoposta al Comitato Remunerazione e Nomine. Annualmente la Politica Retributiva, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e successivamente presentata all'Assemblea degli Azionisti per l'approvazione, in linea con i requisiti normativi.

I principi della Politica Retributiva di FinecoBank, in coerenza con quanto predisposto dalla Capogruppo, sono applicabili a tutta l'organizzazione e riguardano:

- ogni categoria di dipendente, tenuto in considerazione il fatto che la Politica Retributiva di Gruppo prevede, con specifico riferimento alla popolazione degli *Identified Staff* definiti sulla base dei requisiti normativi previsti dall'Autorità Bancaria Europea (EBA), una gestione dei sistemi retributivi e incentivanti centralizzata e omogenea a livello di Gruppo;
- coloro che appartengono alla Rete Promotori Finanziari della Società, coerentemente con le specificità retributive che li caratterizzano.

2.4 Ruolo della funzione *Compliance*

La funzione *Compliance*⁴ opera in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane, al fine di supportare il disegno e la definizione della politica e dei processi retributivi ed effettuare la valutazione per i profili di competenza.

In particolare, la funzione *Compliance* valuta, per ogni aspetto di sua competenza, la Politica Retributiva della Banca e – anche nel rispetto delle normative applicabili – i piani di incentivazione del personale della Banca definiti dalla funzione Risorse Umane per i dipendenti e della Direzione Rete Commerciale PFA / Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Promotori Finanziari, tra l'altro fornendo – per il proprio ambito di competenza – input per la predisposizione di sistemi incentivanti conformi.

I Sistemi Incentivanti di FinecoBank vengono formulati con il coinvolgimento e la collaborazione delle funzioni CFO e CRO, per la valutazione qualitativa complessiva della sostenibilità economica e del rischio, e della funzione *Compliance* per la verifica della coerenza “*con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché di eventuali codici etici o gli altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela*” (Banca d' Italia).

In accordo con il *framework* normativo e con la nostra *governance*, le linee guida per la definizione dei sistemi incentivanti per la popolazione *non-Identified Staff* vengono predisposte, in collaborazione con la funzione di *Compliance*:

- dalla funzione Risorse Umane per i dipendenti
- dalla Direzione Rete Commerciale PFA / Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Promotori Finanziari

2.5 Ruolo della funzione *Risk Management*

FinecoBank assicura coerenza tra l'assunzione di rischio responsabile e sostenibile e la remunerazione. Tale politica è assicurata mediante processi di *governance* rigorosi basati su decisioni consapevoli e informate da parte degli Organi Sociali. I piani retributivi includono la propensione del rischio assunto mediante valutazione di coerenza tra il *Risk Appetite Framework* di FinecoBank, che è coerente con il *Group Risk Appetite Framework*.

La funzione *Risk Management* è costantemente coinvolta nella definizione della politica retributiva, dei sistemi incentivanti e dei processi retributivi, nonché nell'individuazione degli obiettivi e nella valutazione della performance. Tale coinvolgimento comporta un legame esplicito tra meccanismi di incentivazione della Banca, metriche selezionate del *Risk Appetite Framework*, validazione dei risultati e remunerazione, in modo che l'assunzione del rischio sia opportunamente vincolata agli incentivi legati alla gestione del rischio.

⁴ A tal proposito si fa presente che è stato stipulato con UniCredit S.p.A. un "Contratto di *Outsourcing* delle attività di *Compliance*".

3. Principi

3.1 Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa

- I livelli retributivi e il rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione complessiva per gli *Identified Staff* sono gestiti e monitorati sulla base della nostra strategia di *business* e in linea con la *performance* di FinecoBank nel corso del tempo.
- Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, non viene modificato – per il personale dipendente appartenente alle funzioni di *business* – l'adozione di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1.
- Per la restante parte del personale dipendente viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1, fatta eccezione per il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo⁵, per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa e che i meccanismi di incentivazione siano coerenti con i compiti assegnati nonché indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.
- Con riferimento alle disposizioni vigenti, ai Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applica tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente.
- L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

3.2 Sostenibilità della remunerazione variabile

- La *performance* è valutata in termini di profittabilità ponderata per il rischio e sono previsti sistemi e meccanismi solidi di calcolo del rischio.
- I piani di incentivazione non devono in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare dovranno risultare coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* – “RAF”).

3.2.1 Definizione degli obiettivi di *performance*

- Considerare il cliente come priorità centrale per la nostra missione collocando la soddisfazione del cliente all'apice di tutti i sistemi incentivanti, a ogni livello, sia internamente sia esternamente;
- disegnare sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine che bilancino il raggiungimento di fattori strategici interni con misure esterne di creazione di valore relativa al mercato;
- utilizzare parametri di *performance* sia assoluti sia relativi basati sul confronto dei risultati raggiunti rispetto a quelli dei concorrenti di mercato;
- considerare la *performance* sulla base dei risultati annuali e del loro impatto nel tempo;
- inserire elementi che riflettano l'impatto della *performance* dell'individuo o dell'unità di *business* sulla creazione di valore delle unità di *business* collegate e dell'azienda nel suo complesso;
- mantenere un adeguato bilanciamento tra obiettivi finanziari e obiettivi non finanziari (sia qualitativi che quantitativi), considerando anche obiettivi di *performance* quali ad esempio la gestione del rischio, l'aderenza ai valori della Banca o altri comportamenti;
- è fondamentale evitare misure legate ai risultati economici per le Funzioni Aziendali di Controllo (*Risk Management*⁶, *Compliance* e *Human Resources*⁷);
- l'approccio definito per le Funzioni Aziendali di Controllo è raccomandato anche laddove possano verificarsi possibili conflitti di interesse relativi all'attività svolta. In particolare, tale casistica può verificarsi per eventuali funzioni che svolgono attività di controllo in ottemperanza a normative interne / esterne, come per alcune strutture che si occupano di attività contabili e fiscali⁸;
- assicurare indipendenza tra le funzioni di *front office* e *back office* al fine di garantire l'efficacia dei controlli incrociati ed evitare conflitti di interesse, in particolar modo per le attività di *trading*, nonché assicurare gli adeguati livelli di indipendenza per le funzioni che svolgono attività di controllo;
- formulare un'appropriata composizione della retribuzione variabile tra componenti di breve e di lungo termine, coerentemente con le strategie, le prassi di mercato e del business di riferimento e in linea con gli interessi di lungo termine della Banca.

⁵ Si intendono le funzioni *Risk Management*, *Compliance* e *Human Resources*. La funzione *Human Resources* è considerata Funzione Aziendale di Controllo esclusivamente ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013.

⁶ Laddove il ruolo di CRO copra sia l'attività di *Underwriting* che quella di *Risk Management*, gli obiettivi assegnati non devono essere fonte di conflitti di interesse tra le attività di *Underwriting* e di *Risk Management*.

⁷ La funzione *Human Resources* è considerata Funzione Aziendale di Controllo esclusivamente ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013.

⁸ Laddove il ruolo di CFO copra anche l'attività di redazione dei documenti contabili societari, le eventuali metriche finanziarie devono essere definite nella prospettiva di evitare conflitti di interesse.

Principi (SEGUE)

3.2 Sostenibilità della remunerazione variabile (SEGUE)

3.2.2 Valutazione della *performance*

- Basare la valutazione della *performance* sulla profittabilità, sulla solidità finanziaria e sulla sostenibilità e su altre leve di *business* sostenibile con particolare riferimento al rischio, al costo del capitale e all'efficienza;
- definire sistemi incentivanti flessibili al fine di collegare i livelli di pagamento con la *performance* complessiva della Banca, di Gruppo e ai risultati individuali, adottando un approccio meritocratico e selettivo;
- disegnare sistemi incentivanti che prevedano soglie minime di *performance* al di sotto delle quali non è riconosciuto alcun bonus. Con riferimento alle Funzioni Aziendali di Controllo ed al fine di mantenere un adeguato livello di indipendenza, prevedere una soglia massima per la progressiva riduzione del *bonus pool*, il quale può eventualmente azzerarsi solo in presenza di una situazione eccezionalmente negativa⁹, nell'ambito di un iter approvativo che comprende un passaggio di *governance* del Consiglio di Amministrazione;
- assicurare che le valutazioni delle prestazioni collegate agli incentivi siano, per quanto possibile, disponibili per controlli e verifiche indipendenti;
- valutare ogni sistema, programma e piano di incentivazione evitando il rischio che possa compromettere la nostra reputazione aziendale.

3.2.3 Pagamento della remunerazione variabile

- Differire, ove previsto dalle disposizioni normative, il pagamento dell'incentivo collegato alla *performance* in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, condizionando il riconoscimento dell'eventuale importo differito all'effettiva *performance* sostenibile dimostrata e mantenuta per il periodo di riferimento, in modo che la remunerazione variabile tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. meccanismi di *malus*);
- considerare azioni di restituzione ("*claw-back*"), per quanto legalmente applicabili, per gli incentivi legati alla *performance*, riconosciuti sulla base di assunti successivamente rivelatisi erronei;
- inserire clausole per azzerare il bonus in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari, condizionando il loro pagamento all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o cattiva condotta con particolare riferimento alle sottoscrizioni di rischio, ai processi di vendita di prodotti e servizi bancari e finanziari e al mancato rispetto di codici interni di condotta o di violazione dei valori.

Focus su *claw-back*

La Banca si riserva di attivare meccanismi di *claw-back*, ovvero di restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile già corrisposta (sia immediata che differita, fino alla misura del 100% di quanto attribuito), di norma entro il periodo di differimento applicato alla struttura di pagamento della retribuzione variabile, salvo diverse disposizioni normative, in caso di accertamento di comportamenti adottati nel periodo di riferimento, in cui il lavoratore:

- 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 Gruppo o a livello locale;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente ad un danno reputazionale per la Banca, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte delle Autorità;
- 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;
- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

I meccanismi di *claw-back* possono essere attivati anche a valle della risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica e tengono comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia e dei limiti temporali previsti dalla normativa e dalle prassi localmente applicabili.

9 Ad esempio: Common Equity Tier 1 Ratio Transitional al di sotto del requisito minimo regolamentare, in uno scenario di costante recessione.

3.3 Pagamenti di fine rapporto

- In ottemperanza alle previsioni regolamentari emanate da Banca d'Italia nel 7° aggiornamento del 18 Novembre 2014 delle "Disposizioni di vigilanza per le banche", Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, una specifica Politica ("Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto") sui compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (le c.d. *severance*) è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti 2015. Si fa rimando alla suddetta Politica per quanto riguarda criteri, limiti e processi autorizzativi in materia di pagamenti di fine rapporto.
- In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto previsti o in uso negli specifici mercati, si tiene in considerazione la *performance* di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti, considerando altresì qualsiasi requisito legale locale, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione.
- Si evitano pagamenti di fine rapporto eccedenti gli importi previsti da leggi e/o contratti collettivi localmente applicabili. In mancanza di tale normativa, i pagamenti di fine rapporto, oltre al periodo di preavviso, non dovranno eccedere di massima le 24 mensilità di retribuzione complessiva e dovrebbero essere modulati proporzionalmente alla durata della permanenza in servizio.
- Nessuno degli Amministratori non esecutivi ha contratti che contengano clausole che prevedano il pagamento di indennità, o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento / revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di interruzione anticipata del mandato si applicano quindi le normali previsioni di legge.
- Di norma non vengono concessi benefici pensionistici discrezionali e comunque gli stessi, quando anche eventualmente previsti nell'ambito delle prassi locali e/o, eccezionalmente, di accordi individuali, sono corrisposti con modalità coerenti con le relative specifiche disposizioni di legge e regolamentari.

3.4 Forme retributive non-standard

- Le forme retributive non-standard si riferiscono a quegli elementi della retribuzione che di solito non sono inclusi nella Politica Retributiva e vengono considerati delle eccezioni (per esempio, bonus d'ingresso, bonus garantiti, riconoscimenti speciali, *retention bonus*, *allowance*).
- Tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate, a seconda dei casi, all'assunzione, al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, all'elevato rischio di dimissioni da parte di persone o di ruoli considerati strategici.
- Inoltre, tali compensi devono in ogni caso essere conformi alle disposizioni normative vigenti (ad esempio, incidenza sul rapporto retribuzione fissa / retribuzione variabile, ove applicabili le modalità di corresponsione della remunerazione variabile) e ai processi di *governance* di FinecoBank e di Gruppo, periodicamente monitorati e oggetto di informativa, oltre ad essere soggetti a condizioni di *malus* e ad azioni di restituzione (*claw-back*), per quanto legalmente applicabili.

Principi (SEGUE)

3.5 Compliance Drivers

A SUPPORTO DELLA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE E DEI SISTEMI INCENTIVANTI, E CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO, VENGONO DEFINITI I SEGUENTI REQUISITI DI COMPLIANCE ("COMPLIANCE DRIVERS"):	
<ul style="list-style-type: none"> • mantenere una proporzione adeguata tra obiettivi economici e non economici, in funzione del ruolo (in generale, almeno un obiettivo deve essere di natura non economica) 	<ul style="list-style-type: none"> • le misurazioni qualitative devono essere accompagnate da un'indicazione <i>ex-ante</i> dei parametri oggettivi da considerare nella valutazione, dalla descrizione della <i>performance</i> attesa e dall'indicazione della persona incaricata della valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • le misure degli obiettivi quantitativi non economici dovrebbero essere collegate a un'area per cui il dipendente percepisca un collegamento diretto tra la sua <i>performance</i> e l'andamento degli indicatori 	<ul style="list-style-type: none"> • tra gli obiettivi non finanziari (quantitativi e qualitativi), includere, laddove siano rilevanti, obiettivi collegati ai rischi e alla <i>compliance</i> (es. qualità del credito, rischi operativi, applicazione dei principi MiFID, qualità del venduto, rispetto del cliente, rispetto degli obblighi di cui alla normativa anticiclaggio)
<ul style="list-style-type: none"> • stabilire e comunicare <i>ex-ante</i> parametri chiari e predefiniti per la valutazione della <i>performance</i> individuale 	<ul style="list-style-type: none"> • evitare incentivi con un orizzonte temporale eccessivamente breve (es. meno di 3 mensilità)
<ul style="list-style-type: none"> • promuovere un approccio orientato al cliente che ponga al centro le esigenze e la soddisfazione del cliente e che non costituisca un incentivo a vendere prodotti non idonei ai clienti 	<ul style="list-style-type: none"> • tenere conto, anche nei sistemi di remunerazione delle reti esterne (Promotori Finanziari), dei criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, del contenimento dei rischi legali e reputazionali, della tutela e fidelizzazione della clientela, del rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili
<ul style="list-style-type: none"> • costruire incentivi che siano adatti a evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela, tenendo presente la correttezza nelle relazioni con la clientela stessa e la promozione di appropriate condotte commerciali 	<ul style="list-style-type: none"> • per le Funzioni Aziendali di Controllo¹⁰ devono essere evitati obiettivi di natura economica e gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni devono riflettere principalmente la <i>performance</i> delle stesse, nonché essere indipendenti dai risultati delle aree controllate, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse
<ul style="list-style-type: none"> • definire – per il personale addetto alla prestazione di servizi e attività di investimento – incentivi che non siano basati solamente su parametri finanziari, ma che tengano conto, in modo appropriato, degli aspetti qualitativi della <i>performance</i>; ciò al fine di evitare potenziali conflitti di interesse insiti nella relazione con la clientela¹¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • l'approccio definito per le Funzioni Aziendali di Controllo¹² è raccomandato anche laddove possano verificarsi possibili conflitti di interesse relativi all'attività svolta. In particolare, tale casistica può verificarsi per eventuali funzioni che svolgono attività di controllo in ottemperanza a normative interne/esterne
<ul style="list-style-type: none"> • evitare incentivi relativi a un singolo prodotto / strumento finanziario o specifiche categorie di strumenti finanziari come anche singoli prodotti bancari 	<ul style="list-style-type: none"> • tenere conto, ai fini dell'erogazione dell'incentivo, anche di eventuali sanzioni disciplinari e/o sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza comminate alla risorsa. In presenza di tali provvedimenti, l'eventuale erogazione dell'incentivo necessiterà di una motivazione scritta che renderà possibile una verifica caso per caso della decisione manageriale
<ul style="list-style-type: none"> • per i ruoli della rete commerciale, gli obiettivi devono essere definiti includendo drivers sulla qualità / rischiosità / sostenibilità dei prodotti venduti, in linea con il profilo di rischio del cliente. Particolare attenzione deve essere prestata alla definizione di obiettivi non economici per i ruoli che hanno contatti con la clientela per la vendita di prodotti coperti dalla Direttiva MiFID; per tali ruoli gli incentivi devono essere definiti in modo da evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela 	<ul style="list-style-type: none"> • le comunicazioni e la reportistica di tutti i sistemi incentivanti devono indicare chiaramente che la valutazione finale della <i>performance</i> del dipendente tiene conto, secondo la normativa locale, anche di criteri qualitativi quali: <ul style="list-style-type: none"> - la conformità alle regole esterne (es. leggi / regolamenti) e interne (es. politiche) - il completamento della formazione obbligatoria - l'esistenza di procedure disciplinari attivate e/o sanzioni disciplinari applicate
<ul style="list-style-type: none"> • mantenere un adeguato bilanciamento di retribuzione fissa e variabile, con riferimento anche al ruolo e alla natura del <i>business</i>. La quota fissa viene mantenuta abbastanza alta così da consentire alla parte variabile di ridursi, e in alcuni casi limite di arrivare ad azzerarsi 	<ul style="list-style-type: none"> • l'intero processo di valutazione deve essere scritto e documentato
<ul style="list-style-type: none"> • laddove vengano utilizzati sistemi di valutazione della <i>performance</i> individuale in tutto o in parte incentrati sulla discrezionalità manageriale, i parametri entro cui tale discrezionalità è esercitabile devono essere predeterminati, chiari e resi noti al Manager all'inizio del periodo di valutazione. Detti parametri devono inoltre rispecchiare tutti i requisiti normativi tempo per tempo applicabili¹³. Gli esiti delle valutazioni discrezionali devono essere formalizzati ai fini dell'adeguato monitoraggio e/o opponibilità degli stessi 	

10 Per Funzioni Aziendali di Controllo si intendono le funzioni *Risk Management*, *Compliance* e *Human Resources*. La funzione *Human Resources* è considerata Funzione Aziendale di Controllo esclusivamente ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013. Laddove il ruolo di CRO copra sia l'attività di *Underwriting* che quella di *Risk Management*, gli obiettivi assegnati non devono essere fonte di conflitti di interesse tra le attività di *Underwriting* e di *Risk Management*.

11 Si citano ad esempio:

- gli Orientamenti ESMA in merito a Politiche e prassi retributive – MiFID;
- il recente *Technical Advice* ESMA su MiFID II (Final Report 2014/1569);
- le specifiche disposizioni della Direttiva MiFID II per la parte relativa alla remunerazione / incentivazione dei *relevant subjects*.

12 Ad esempio, alcune strutture che si occupano di attività contabili e fiscali. Laddove il ruolo di CFO copra anche l'attività di redazione dei documenti contabili societari, le eventuali metriche finanziarie devono essere definite nella prospettiva di evitare conflitti di interesse.

13 Anche in linea con i principi di cui alle disposizioni richiamate in nota precedente.

Nell'ambito dei sistemi di incentivazione delle reti commerciali, particolare attenzione viene posta alle "Campagne Commerciali".

Tali campagne possono essere organizzate, a seguito della valutazione e autorizzazione preventiva da parte degli organi competenti della Banca. Rappresentano le azioni di indirizzo commerciale finalizzate a guidare la rete distributiva verso i target commerciali di periodo (anche intermedio, ad esempio semestrale) e con impatto diretto sul budget e correlati sistemi di incentivazione.

Tra gli elementi distintivi delle Campagne Commerciali vi è la previsione di un premio – in denaro o in natura. Le Campagne Commerciali possono avere anche la funzione di accelerare il raggiungimento di determinati obiettivi del Sistema Incentivante. Il riconoscimento dei premi legati alla Campagna sarà subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna e interna.

In nessuna circostanza le forme di remunerazione e valutazione degli addetti alla rete di vendita devono costituire un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

In particolare sono stati definiti i seguenti requisiti di *compliance* ("compliance drivers"):

- costruire meccanismi di incentivazione secondo criteri non contrapposti al miglior interesse del cliente e comunque tali da evitare condizioni di potenziale conflitto di interesse con la clientela, in coerenza con le previsioni normative (es. Direttiva MiFID)
- assicurare la coerenza degli obiettivi della Campagna con quelli fissati in sede di definizione di budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva
- evitare le Campagne Commerciali su singoli prodotti / strumenti finanziari, nonché singoli prodotti bancari
- prevedere clausole di azzeramento dell' incentivo in caso di significativi comportamenti non adeguati o azioni disciplinari
- evitare le Campagne che – non essendo fondate su un base oggettiva e legata all'interesse del cliente – possano comportare, direttamente o indirettamente, la non-applicazione delle regole di condotta da osservare nei confronti della clientela
- evitare le Campagne prive di una chiara indicazione degli obiettivi da raggiungere e del livello massimo di incentivazione riconosciuta al raggiungimento degli stessi
- evitare – in generale – le Campagne che a fronte di obiettivi assegnati a specifici ruoli / strutture prevedano benefici anche sul budget di strutture territoriali di livello superiore

4. Struttura retributiva

4.1 Personale Dipendente

FinecoBank si impegna, nell'ambito della "Politica Retributiva di FinecoBank", a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e *benefit*, a prescindere da età, razza, cultura, genere, disabilità, orientamento sessuale, religione, affiliazione politica e stato civile.

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

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

Come obiettivo di politica, la retribuzione complessiva è posizionata intorno al terzo quartile, con un posizionamento individuale definito sulla base di specifiche decisioni sulla *performance*, il potenziale e la strategia di gestione del personale.

Con particolare riferimento al Personale più rilevante, il Comitato Remunerazione e Nomine stabilisce la struttura retributiva delle posizioni di vertice, definendone la composizione in termini di elementi fissi e variabili, coerentemente con le tendenze di mercato e le analisi interne effettuate.

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

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
4.1.1 RETRIBUZIONE FISSA		
Ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione, livello di eccellenza dimostrato e qualità complessiva del contributo ai risultati di <i>business</i>	<p>La retribuzione fissa è definita adeguatamente allo specifico <i>business</i> di riferimento e del talento, delle competenze e delle capacità che ciascun individuo porta nella Banca.</p> <p>Il peso della componente fissa della remunerazione complessiva è sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, in modo da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, e da permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.</p>	<p>Le linee guida per la composizione del pacchetto retributivo tra elementi fissi e variabili sono definite in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti.</p> <p>Con particolare riferimento al Personale più rilevante di FinecoBank, il Comitato Remunerazione e Nomine stabilisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i criteri e le linee guida per effettuare analisi di <i>benchmarking</i> di mercato per ciascuna posizione in termini di livelli retributivi e struttura della composizione della retribuzione, compresa la definizione di uno specifico <i>peer group</i> a livello locale e l'identificazione del consulente esterno qualificato per i servizi di <i>Executive compensation</i>; • il posizionamento retributivo, in linea con i livelli competitivi del mercato di riferimento, definendo le linee guida operative per effettuare revisioni retributive individuali a seconda della necessità.
4.1.2 RETRIBUZIONE VARIABILE		
Include ogni pagamento che dipende dalla <i>performance</i> , comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza)	<p>La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e <i>performance</i> nel breve, medio e lungo termine, ponderata per i rischi.</p> <p>Per rafforzare l'allineamento tra gli interessi degli azionisti e gli interessi del <i>management</i> e dei dipendenti, la misurazione della <i>performance</i> rispecchia i risultati effettivi dell'azienda nel suo complesso, dell'unità di <i>business</i> di riferimento e dell'individuo. Pertanto, la retribuzione variabile costituisce un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un'adeguata flessibilità e discrezionalità nel riconoscimento dei bonus legati alla <i>performance</i> sono indice di una gestione responsabile e sostenibile della componente variabile, che prevede meccanismi di pagamento differenziati per orizzonte temporale e tipologia di premio. • Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i>, sia quantitativi sia qualitativi, definendo il riconoscimento di un bonus variabile. • Un incentivo legato alla <i>performance</i>, adeguatamente bilanciato, costituisce una leva chiave alla motivazione e all'allineamento con gli obiettivi aziendali per tutte le categorie di dipendenti ed è definito come prerequisito di politica per tutti i ruoli di <i>business</i>. • Le caratteristiche dei sistemi, compresi i meccanismi di pagamento e la misurazione della <i>performance</i>, dovranno attenersi ai principi della presente Politica evitando una eccessiva focalizzazione sul breve termine e privilegiando parametri collegati alla profittabilità e a una solida gestione del rischio, al fine di garantire una <i>performance</i> sostenibile nel medio e lungo termine. • Le linee guida di Gruppo riguardo gli elementi chiave dei contratti del Personale più rilevante garantiscono l'allineamento con i requisiti normativi oltre che con le indicazioni di Audit, con riguardo particolare agli elementi contrattuali oggetto di specifiche disposizioni normative, quali la retribuzione variabile e i pagamenti di fine rapporto. • A supporto della definizione dei sistemi incentivanti, con particolare riferimento alle funzioni di controllo, si rimanda ai requisiti di <i>compliance</i> (" <i>compliance drivers</i>").

<p>Sistemi Incentivanti legati alla performance annuale</p>	<p>Mirano ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse strategiche e a mantenere un pieno allineamento con le più recenti normative nazionali e internazionali e alle migliori prassi di mercato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il pagamento degli incentivi si basa su un approccio <i>bonus pool</i> che prevede una misurazione complessiva della <i>performance</i> sia a livello individuale sia a livello locale e di Gruppo. • L'incentivo è direttamente collegato alla <i>performance</i>, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti e dell'allineamento al nostro modello di leadership e di valori. • L'<i>Executive Development Plan</i> (EDP) rappresenta il riferimento comune a livello di Gruppo per la valutazione della <i>performance</i> del Personale più rilevante e garantisce un processo di valutazione equo e coerente per tutta l'organizzazione. • Per il restante personale dipendente la determinazione dei bonus annuali avviene in modo discrezionale, in coerenza con il processo di valutazione delle prestazioni individuali (es. <i>Performance Management</i>) che prevede un processo annuale, scritto e documentato, di assegnazione di obiettivi, autovalutazione, valutazione del Manager e definizione del piano di sviluppo individuale. • Dove previsto dalla normativa, il pagamento è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. Il disegno dei piani incentivanti, per il Personale più rilevante, è allineato agli interessi degli azionisti, alla profittabilità complessiva della Banca nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. • Ogni anno un'informativa dettagliata sulla <i>governance</i> retributiva di FinecoBank, completa dei dati principali e delle caratteristiche dei nostri sistemi incentivanti, viene presentata nella nostra Relazione Annuale sulla Remunerazione. • Ai fini della determinazione dei premi 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.
<p>Piani pluriennali di fidelizzazione</p>	<p>Sono finalizzati all'assegnazione di azioni gratuite anche allo scopo di fidelizzazione, subordinatamente al conseguimento di specifiche condizioni di sostenibilità.</p>	<p>Nel 2014, in occasione della richiesta di ammissione alla Quotazione presso Borsa Italiana da parte della Società e subordinatamente al buon esito della stessa, il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank ha approvato i seguenti Piani:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "2014-2017 <i>Multi-year plan Top Management</i>" per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti Strategici; • "2014 <i>Plan Key People</i>" per selezionate risorse.
<p>4.1.3 BENEFIT</p>		
<p>Includono <i>benefit</i> che integrano i sistemi nazionali di previdenza, assistenza sanitaria e supporto al <i>life balance</i>, a garanzia del benessere dei dipendenti e di quello dei loro familiari nel corso della loro vita lavorativa e anche dopo il pensionamento. Possono essere offerte condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e ad altri servizi di FinecoBank o di UniCredit, con lo scopo di fornire ai dipendenti un sostegno durante le diverse fasi della loro vita</p>	<p>Mirano a garantire equità interna e una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un'ottica di <i>total compensation</i>, rispondendo alle esigenze delle diverse categorie di dipendenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coerentemente con il modello di <i>governance</i> di Gruppo e con il sistema di <i>Global Job Model</i>, i <i>benefit</i> sono allineati applicando generalmente criteri comuni per ciascuna categoria di dipendenti, mentre le caratteristiche dei <i>benefit</i> sono stabilite in base alle prassi della Banca. • I dipendenti di FinecoBank possono partecipare inoltre al Piano di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo, denominato "<i>Let's Share</i>" e lanciato per la prima volta nel 2008. Il Piano offre ai partecipanti la possibilità di comprare azioni ordinarie UniCredit e di ricevere il 25% di sconto sotto forma di azioni gratuite assegnate dall'azienda, con un periodo di vincolo di 1 anno.

4. Struttura retributiva (SEGUE)

4.2 Promotori Finanziari

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

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

La Rete dei Promotori Finanziari di FinecoBank è composta da:

- Promotori Finanziari
- Group Manager
- Area Manager

Gli Area Manager, suddivisi per aree geografiche di competenza, sono responsabili del coordinamento dei Promotori Finanziari loro affidati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Commerciale e si avvalgono del supporto dei Group Manager.

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

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

In questo ambito, si sottolinea che la remunerazione dei Promotori Finanziari, tipicamente in ragione della sussistenza di un contratto di lavoro autonomo, è interamente variabile. Pertanto la normativa, al fine di adattare le regole sulla struttura della remunerazione del personale dipendente, fondate sulla compresenza di una parte fissa e variabile, per i Promotori Finanziari ha stabilito che la remunerazione debba essere distinta tra una componente “ricorrente” ed una “non ricorrente”.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
4.2.1 REMUNERAZIONE RICORRENTE		
<p>Rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla parte fissa della popolazione dei dipendenti</p>	<p>La remunerazione ricorrente è sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente non ricorrente non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, in modo da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, e da permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Provvigioni di vendita, ovvero remunerazione al Promotore Finanziario di una quota parte delle commissioni pagate dal cliente all'atto della sottoscrizione dei prodotti finanziari, riconosciuta sia a titolo personale che a titolo di <i>over</i> qualora al promotore finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento. • Provvigioni di gestione e mantenimento, ovvero remunerazione al Promotore Finanziario su base mensile del servizio di assistenza che il Promotore presta ai clienti nel corso del rapporto, commisurato al valore medio degli investimenti e alla tipologia di prodotto, riconosciute sia a titolo personale che a titolo di <i>over</i> qualora al Promotore Finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento.
4.2.2 REMUNERAZIONE NON RICORRENTE		
<p>Sistemi incentivanti legati alla performance annuale. Rappresenta la parte incentivante vincolata al raggiungimento di determinati obiettivi annuali, equiparata alla parte variabile della popolazione dei dipendenti</p>	<p>Mirano a motivare, fidelizzare ed incentivare i Promotori finanziari e i Manager della Rete garantendo un pieno allineamento con la normativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il pagamento degli incentivi si basa su un approccio <i>bonus pool</i> che prevede una misurazione complessiva della <i>performance</i> sia a livello individuale sia a livello locale e di Gruppo. • L'incentivo è direttamente collegato alla <i>performance</i>, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti. • Per i Promotori appartenenti al Personale più rilevante viene definito un Sistema Incentivante ("Sistema Incentivante PFA"), il cui pagamento, come previsto dalla normativa, è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. Il disegno del piano è allineato agli interessi degli azionisti, alla profittabilità complessiva della Banca nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. • Per tutti i Promotori non <i>Identified Staff</i> vengono definiti specifici sistemi incentivanti, quali, a titolo esemplificativo, "Piani di Incentivazione per PFA-Area Manager-Group Manager", "<i>Additional Future Program</i>", e "Iniziativa Riqualificazione Prodotti Risparmio Gestito". • Tutti i sistemi prevedono meccanismi di correzione <i>ex-ante</i> ("<i>entry conditions</i>") ed <i>ex-post</i> ("<i>malus</i>", sulle quote eventualmente differite) e clausole di <i>claw-back</i>. • Ai fini della determinazione dei premi individuali, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti alle regole e alle normative interne ed esterne e assenza di azioni disciplinari.
<p>Piani pluriennali di fidelizzazione</p>	<p>Con l'obiettivo di fidelizzare e incentivare i Promotori finanziari e i Manager della rete.</p>	<p>Nel 2014, in occasione della richiesta di ammissione alla Quotazione presso Borsa Italiana da parte della Società e subordinatamente al buon esito della stessa, il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank ha approvato i seguenti piani:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "2014 Plan PFA", subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi di performance per l'anno 2014; • "2015-2017 Plan PFA", subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi di performance per il triennio 2015-2017.



SEZIONE III

RELAZIONE

SULLA REMUNERAZIONE

LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA

SEZIONE III - RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE

1. Introduzione	22
2. Governance & Compliance	23
2.1 Comitato Remunerazione e Nomine	
2.2 Il Ruolo delle Funzioni Aziendali di Controllo: <i>Compliance</i> , <i>Risk Management</i> e Audit	
3. Monitoraggio Continuo di Prassi e Tendenze di Mercato	26
4. Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrato e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	27
5. Sistemi retributivi di FinecoBank	29
5.1 Popolazione di riferimento	
5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2015	
5.2.1 Sistema Incentivante 2015 per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante	
5.2.2 Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	
5.3 Sistema Incentivante 2016 per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante	
5.4 Misurazione complessiva della <i>performance</i>	
5.5 Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	
6. Dati retributivi	40
6.1 Risultati retributivi 2015	
6.2 Politica retributiva 2016	
6.3 Dati sui <i>Benefit</i>	
7. Tavole retributive	43
7.1 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr.119	

1. Introduzione

La “*Relazione Annuale sulla Remunerazione*” fornisce un’informativa dettagliata sulla retribuzione di FinecoBank e sulla relativa metodologia volta ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle nostre politiche retributive, prassi e risultati, evidenziando la loro coerenza con la strategia di *business* e la *performance* aziendale, e con una retribuzione responsabile e una sana gestione del rischio.

La Relazione Annuale fornisce un’informativa *ex-post* sui risultati del 2015 e un’informativa *ex-ante* sull’approccio per il 2016, riguardo sia il “Personale più rilevante” (dipendenti e Promotori Finanziari) sia i membri degli Organi Aziendali.

Nel 2015, le soluzioni retributive sviluppate hanno previsto:

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

Nel corso dell’anno ci siamo costantemente allineati ai cambiamenti normativi nazionali e internazionali. Tra le più recenti novità nel quadro regolamentare si segnala quanto segue: EBA ha pubblicato il 21 dicembre 2015 il documento “*Guidelines on sound remuneration policy*”¹⁴, le cui previsioni entreranno in vigore dal 1° gennaio 2017.

Nel 2015 abbiamo fornito il nostro contributo, per il tramite della Capogruppo attraverso la quale abbiamo dato informativa alla Banca d’Italia, all’esercizio di *benchmarking* retributivo e alla raccolta dati dei maggiori percettori di reddito dell’Autorità Bancaria Europea. In particolare il nostro contributo ha riguardato la retribuzione per il 2014 di tutta la popolazione e del Personale più rilevante, incluso il numero di individui in fascia di pagamento di almeno 1 milione di euro.

La Relazione Annuale, documento unico che fornisce un’informativa ampia e completa sulla retribuzione, include i dettagli retributivi relativi ai membri degli Organi amministrativi e di controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, i dati, ai sensi dell’articolo 84-quater del regolamento della Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) n° 11971, così come le informazioni sui sistemi di incentivazione, ai sensi dell’articolo 114-bis¹⁵, sono incluse nel presente documento oltre che nell’allegato alla Politica Retributiva di FinecoBank 2016, dal titolo “*Piani Retributivi 2016 basati su strumenti finanziari*”.

¹⁴ *Guidelines on sound remuneration policies* ai sensi dell’art. 74(3) e 75(2) della Direttiva 2013/36/EU e informative ai sensi dell’art. 450 del Regolamento (EU) N. 575/2013.

¹⁵ Decreto Legislativo n.58 del 24 febbraio 1998, nonché le prescrizioni del regolamento emittenti emanate da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all’attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

2. Governance & Compliance

2.1 Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine, costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2014, svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione della Politica Retributiva di FinecoBank e nel disegno dei sistemi retributivi.

In linea con quanto previsto dal Regolamento degli Organi Aziendali, il Comitato è composto da 3 membri non esecutivi, i Sigg. Gianluigi Bertolli, Mariangela Grosoli e Girolamo Ielo, per i quali è stata attestata la loro qualifica di Amministratori dotati dei requisiti di Indipendenza previsti dal combinato disposto degli artt. 147 ter, comma 4, e art. 148, comma 3, del TUF, nonché dal Criterio 3.C.1 del Codice di Autodisciplina ed è stato valutato il possesso di un'adeguata esperienza in materia finanziaria.

I lavori del Comitato svoltisi nel corso dell'anno 2015 sono stati coordinati dal Presidente Sig. Gianluigi Bertolli.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni e laddove ritenuto importante e opportuno anche avvalendosi di consulenti esterni, il Comitato Remunerazione e Nomine:

- A. fornisce pareri al Consiglio, in ordine alle proposte formulate a seconda dei casi dal Presidente o dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale al Consiglio medesimo e riguardanti:
 - la definizione di policy per la nomina degli amministratori della Società (ivi incluso il profilo quali-quantitativo previsto dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia);
 - la nomina dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - la definizione dell'eventuale piano di successione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - l'individuazione di candidati alla carica di amministratore di FinecoBank in caso di cooptazione e quella dei candidati alla carica di amministratore indipendente da sottoporre all'assemblea della Società, tenendo conto di eventuali segnalazioni pervenute dagli azionisti;
 - le nomine di membri dei Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente;
- B. formula proposte al Consiglio per la definizione di una politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, dei Responsabili delle Funzioni di Controllo e dell'altro Personale più rilevante – anche al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della Relazione sulla Remunerazione da presentare all'Assemblea con cadenza annuale e valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio;
- C. formula proposte al Consiglio per la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, dei Responsabili delle Funzioni di Controllo e dell'altro Personale più rilevante, compresi i relativi obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- D. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- E. esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati al Personale della Società e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane.

Nel corso del 2015 il Comitato Remunerazione e Nomine si è riunito 12 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa due ore. Dall'inizio del 2016 e fino al mese di marzo si sono tenuti 3 incontri del Comitato. Di ogni riunione del Comitato Remunerazione e Nomine sono stati redatti i verbali a cura del Segretario designato dal Comitato stesso.

A decorrere dal mese di dicembre 2014 il Comitato ha attivato la collaborazione con un consulente esterno indipendente, ricorrendo alle risorse economiche previste dal budget assegnato, che ha presenziato agli incontri su richiesta del Comitato.

Per lo svolgimento delle attività di competenza, è facoltà del Comitato Remunerazione e Nomine, nel caso lo ritenga opportuno, di invitare altri soggetti interni alla Società in relazione alle funzioni aziendali interessate dalle materie trattate, ivi compresi i componenti di altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione o esterni. Il Comitato si riunisce a seguito di convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta questi lo ritenga opportuno o su richiesta di uno dei suoi componenti.

Nel 2015 il Responsabile Risorse Umane ha sempre presenziato agli incontri del Comitato. Il Presidente ha, inoltre, invitato il Responsabile *Legal & Corporate Affairs* per presentare i risultati del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione ed il Responsabile Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete in relazione all'analisi dei Piani di *stock granting* e dei Sistemi Incentivanti e relativi Regolamenti destinati ai Promotori Finanziari. Il Presidente ha inoltre invitato la funzione Internal Audit¹⁶ a partecipare alla seduta avente ad oggetto la verifica ispettiva annuale condotta sui sistemi retributivi della Banca.

¹⁶ La funzione Internal Audit è accentrata presso UniCredit e opera sulla base dello specifico contratto di servizio.

2. Governance & Compliance (SEGUE)

2.1 Comitato Remunerazione e Nomine (SEGUE)

Nel corso del 2015 il Comitato è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in merito a:

PRINCIPALI ATTIVITA' DEL COMITATO NEL CORSO DEL 2015	
Gennaio	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Incentivante 2015 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante • Conferma dell'innalzamento del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione a 2:1 per la popolazione del Personale più rilevante appartenente alle strutture di <i>business</i> • Obiettivi assegnati al Personale più rilevante per l'anno 2015
Febbraio	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bonus Pool</i> 2014 • Esecuzione del Sistema Incentivante 2014 e bonus individuali 2014 assegnati al Personale più rilevante • Esecuzione dei piani di <i>stock granting</i> "2014-2017 <i>Multi-year Plan Top Management</i>" e "2014 <i>Plan Key People</i>" per i dipendenti • Esecuzione del piano "2014 <i>PFA Plan</i>" per i Promotori Finanziari
Marzo	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dei requisiti d'indipendenza degli Amministratori di cui agli artt. 3 del Codice di autodisciplina e artt. 147 e 148 del TUF • Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari 2014 • Politica Retributiva 2015, comprensiva della Relazione sulla remunerazione e della relazione di Audit • Politica dei pagamenti di fine rapporto • Regolamenti del Sistema Incentivante 2015 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante • Identificazione del Personale più rilevante ("<i>Identified Staff</i>") 2015 • Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante • Piani di incentivazione 2015 per i Promotori Finanziari (PFA/GM/AM) e relativi regolamenti
Aprile	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementi retributivi per il Personale più rilevante • Regolamento del Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante
Giugno	<ul style="list-style-type: none"> • Modifica parametro piani di <i>stock granting</i> FinecoBank riservati ai dipendenti
Luglio	<ul style="list-style-type: none"> • Esecuzione del piano "2014 <i>PFA Plan</i>" per i Promotori Finanziari (parziali modifiche a quanto già approvato nella seduta precedente in cui era stato presentato) • Regolamenti dei Piani di fidelizzazione "<i>Loyalty Plan</i>" riservati ai Promotori Finanziari ed ai Manager della Rete di FinecoBank • Modifica parametro delle "entry conditions" per i piani "<i>Bonus All in Fee</i>", "Piani di Incentivazione 2015 (Bonus Raccolta Netta)" per i Promotori Finanziari (PFA/GM/AM), "2014 <i>PFA Plan</i>" e "2015-2017 <i>PFA Plan</i>" e relativi nuovi Regolamenti • Percorsi di sviluppo professionale e piani di successione • Cambio di denominazione dei Piani di fidelizzazione "<i>Loyalty Plan</i>" riservati ai Promotori Finanziari ed ai Manager della Rete di FinecoBank in "<i>Additional Future Program</i>" e relativi nuovi Regolamenti
Settembre	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Global Policy</i> "Processi di <i>Compensation</i> per la popolazione degli <i>Identified Staff</i>"
Novembre	<ul style="list-style-type: none"> • Azioni correttive a seguito delle risultanze del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione effettuato da <i>Egon Zehnder International</i>
Dicembre	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nomina nuovo Vice Direttore Generale</i> • <i>Obiettivi assegnati al Personale più rilevante per l'anno 2016</i> • <i>Processo di Share Netting / Share Cashing</i>

Gli argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale, prima di essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione.

La tavola che segue riassume la composizione del Comitato nel corso del 2015 e, oltre alle informazioni sull'indipendenza dei membri del Comitato, fornisce i dettagli della loro partecipazione alle riunioni che si sono tenute nel corso dell'anno.

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE - (ESERCIZIO 01/01/2015 – 31/12/2015)

CARICA	COMPONENTI	INDIPENDENZA DA		*	**	***
		CODICE	TUF			
Membri in carica						
Presidente	Gianluigi Bertolli	Si	Si	P	12	100%
Consigliere Indipendente	Mariangela Grosoli	Si	Si	M	12	100%
Consigliere Indipendente	Girolamo Ielo	Si	Si	M	12	92%

Note:
 (*) In questa colonna viene indicata la carica ricoperta nel Comitato (P=Presidente; M=Membro)
 (**) In questa colonna viene indicato il numero di riunioni convocate durante il periodo per il quale è stata coperta la carica
 (***) In questa colonna viene indicata la percentuale di partecipazione alle riunioni del Comitato (nr. di presenze / nr. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato nel corso dell'esercizio)

2.2 Il ruolo delle Funzioni Aziendali di Controllo: *Compliance, Risk Management e Audit*

I contributi fondamentali del 2015 della funzione *Compliance* di FinecoBank, per la parte di competenza e in collaborazione con la funzione *Compliance* di Capogruppo, hanno riguardato:

- la validazione della Politica Retributiva di FinecoBank 2015 sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015;
- la validazione del Sistema Incentivante 2015 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank;
- la validazione del Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank;
- la redazione – in collaborazione con la funzione Risorse Umane – e la diffusione delle linee guida per la predisposizione e gestione dei sistemi premianti per la popolazione non appartenente al Personale più rilevante (rif. Ods 23/2015);
- la partecipazione a iniziative della funzione Risorse Umane (ad esempio: revisione del processo di definizione del Personale più rilevante per l'applicazione dei Sistemi Incentivanti);

Nel 2016, la funzione *Compliance* continuerà a operare in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane al fine di supportare il disegno e la definizione della politica e processi retributivi ed effettuare la validazione per i profili di competenza.

Il legame tra la retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2015 attraverso il coinvolgimento della funzione *Risk Management* nel disegno e nella definizione di un quadro esplicito su cui basare la retribuzione rispetto alla struttura del *Fineco Risk Appetite Framework*, che è coerente con il *Group Risk Appetite Framework*, così che gli incentivi ad assumere i rischi siano adeguatamente bilanciati dagli incentivi a gestire i rischi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine si avvalgono del contributo delle funzioni coinvolte per definire il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione all'interno dei sistemi retributivi di FinecoBank.

Relazione di Audit sulle politiche e le pratiche del sistema di remunerazione di FinecoBank relativo all'anno 2015

La Funzione Internal Audit ha effettuato l'annuale verifica del sistema di remunerazione variabile della Banca, in coerenza con quanto previsto dalla Normativa di Vigilanza emanata dalla Banca d'Italia.

L'attività ha avuto per obiettivo la verifica della corretta impostazione del processo di remunerazione ed incentivazione adottato per l'anno 2015, riscontrandone la conformità alla normativa esterna e di Gruppo. Inoltre è stato svolto il *follow-up* delle raccomandazioni formulate nel precedente audit.

I risultati dell'Audit sono stati presentati al Comitato Remunerazione in data 4 Marzo 2016.

Le verifiche sono state condotte su una popolazione che includeva le seguenti categorie di personale, a cui è applicabile la politica retributiva di FinecoBank:

- tutte le risorse appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante";
- un campione di n. 180 dipendenti non appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante" (cd. *below executive*), selezionati prendendo in considerazione le risorse che hanno percepito nell'anno 2015 un premio superiore a € 5.000 (circa il 17% della popolazione totale al 31/12/15);
- i membri degli Organi Sociali;
- i Promotori Finanziari della Banca, con particolare riferimento alla parte di remunerazione "non ricorrente" denominata "Bonus sulla Raccolta Netta", pari a circa il 70% del totale incentivi riconosciuti nell'anno 2015.

L'annuale verifica di Audit si è conclusa con la formulazione di un giudizio soddisfacente, sulla base della corretta applicazione dei meccanismi di determinazione dei bonus, come definiti nella politica retributiva della Banca, con particolare riferimento al rispetto del limite prefissato di 2:1 nel rapporto tra remunerazione variabile e fissa (1:1 per gli esponenti delle Funzioni Aziendali di Controllo).

Per quanto concerne la rete di vendita, è stata suggerita alla Direzione l'adozione di azioni di miglioramento, finalizzate essenzialmente ad integrare i regolamenti interni dei bonus sulla raccolta netta con la previsione di obiettivi qualitativi ispirati tra l'altro a principi di correttezza nella relazione dei clienti e al rispetto dei *requirement* normativi, quali ad esempio gli adempimenti previsti dalla normativa MIFID. In particolare è emersa la necessità di introdurre in tutti i regolamenti incentivanti:

- obiettivi legati alla compilazione del nuovo questionario di profilatura MIFID, il cui rilascio è avvenuto nel mese di novembre 2015 con l'adeguamento alle regole previste dagli orientamenti ESMA in materia;
- meccanismi correttivi del bonus riconosciuto alle singole figure manageriali in presenza di comportamenti non conformi alle regole normative assunti dai promotori coordinati, in relazione agli obblighi di supervisione previsti dall'incarico accessorio al mandato di promozione finanziaria conferito dalla Banca.

Si evidenzia che i suggerimenti proposti sono stati accolti dalla Direzione e sono stati recepiti nei regolamenti riferiti all'anno 2016.

Con riferimento al sistema premiante del personale dipendente, è emersa la necessità di formalizzare in modo più accurato gli obiettivi assegnati ai *below executive* nell'ambito del processo di valutazione della *performance*.

3. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato

Le principali evidenze di Politica Retributiva definite quest'anno con il supporto di un continuo confronto esterno e l'analisi delle tendenze di mercato fornite dal consulente esterno indipendente al Comitato Remunerazione e Nomine comprendono:

- la definizione della Politica Retributiva per il Personale più rilevante, sia dipendenti che Promotori Finanziari, con particolare riferimento al disegno dei sistemi retributivi per il 2016;
- le raccomandazioni basate su specifiche analisi di mercato, per il personale dipendente più rilevante, rispetto al nostro gruppo di confronto (*peer group*) al fine di avere informazioni necessarie per prendere le decisioni.

Il gruppo di confronto utilizzato per monitorare la politica e le prassi retributive, con particolare focus sulla popolazione del personale dipendente appartenente al Personale più rilevante, è stato definito dal Comitato Remunerazione e Nomine su proposta del consulente indipendente esterno, sulla base di criteri tra cui: la confrontabilità in termini di dimensioni, complessità e modello di *business*, mercati di riferimento per clienti, talenti e capitali, il profilo di rischio e il contesto giuridico-socio-economico.

Il gruppo di confronto è soggetto a revisione annuale per assicurare la sua attualità. Per il 2016 è stato definito il Gruppo di confronto italiano che comprende:

- alcune banche operanti nello stesso settore di FinecoBank o banche utilizzate dagli analisti finanziari come "*comparable*", quali:
 - Banca Generali e Generali Investments Europe SGR
 - Allianz Bank Financial Advisor
 - Gruppo Mediolanum
 - Azimut
- posizioni di *Asset Management*, *Wealth Management*, *Trading* all'interno di banche italiane:
 - Banca Popolare Vicenza
 - BNP Paribas (incluso BNP Investment Partners)
 - BPER
 - Credem
 - Deutsche Bank
 - Gruppo Banco Popolare (*Prospect*)
 - Gruppo Generali
 - ING Direct
 - Gruppo Mediobanca (CheBanca e Banca Esperia)
 - Monte Paschi di Siena
 - Intesa SanPaolo
 - UBI Banca
 - Veneto Banca (*Prospect*)

In aggiunta a quanto sopra, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con responsabilità strategiche verrà effettuato un confronto anche con il mercato europeo, basato su un campione di banche europee.

Solo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale verrà affiancato anche un confronto con un campione di banche europee caratterizzate da elevata presenza di attività quali *Wealth Management*, *Asset Management*, *Private Banking*, piattaforme di *trading* e un'analisi di *US comparables*.

4. Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

I compensi corrisposti ai Consiglieri non esecutivi, ai membri dell'Organismo di Vigilanza e ai Sindaci non sono collegati ai risultati economici conseguiti da FinecoBank e nessuno di loro è beneficiario di piani di incentivazione basato su *stock option* o, in generale, basato su strumenti finanziari.

BENEFICIARI	COMPONENTE RETRIBUTIVA	APPROVATA DA	AMMONTARE (€)	NOTE
Amministratori Non Esecutivi	Solo fissa	Assemblea degli Azionisti e Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2014	Ammontari per ogni anno di incarico: ■ € 290.000 per il Consiglio di Amministrazione ¹ ■ € 50.000 per la partecipazione ai Comitati di emanazione consiliare ■ € 20.000 per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ■ € 300 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni di ² : - CdA - Comitati di emanazione consiliare	La retribuzione è determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.
		Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2014, ai sensi dell'articolo 2389, par. 3 del Codice Civile, e sentito parere favorevole del Collegio Sindacale	■ € 200.000 per ogni anno di incarico ³ , ripartiti tra: - Presidente del CdA - Vicepresidente del CdA	
Collegio Sindacale	Solo fissa	Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2014	Ammontari per ogni anno di incarico ³ : ■ € 50.000 per il Presidente del Collegio Sindacale ■ € 40.000 per ciascun componente effettivo ■ € 300 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni del CdA ²	
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁴	Fissa e variabile	Consiglio di Amministrazione	Ammontari complessivi assegnati con riferimento alla performance 2015: ■ € 850.000 fisso + € 850.000 variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ■ € 1.648.000 fisso + € 1.485.000 per gli altri 5 Dirigenti con responsabilità strategiche	Per il 2015 la componente fissa e variabile della retribuzione dell'AD/DG e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono bilanciate, attraverso la definizione <i>ex-ante</i> del rapporto massimo tra componente variabile e fissa della remunerazione.
1. L'ammontare complessivo per l'intero Consiglio di Amministrazione (comprensivo degli Amministratori Esecutivi) approvato dall'Assemblea è pari a € 370.000. 2. Con possibilità di cumulo in caso di partecipazione a più adunanze nella medesima giornata. 3. I Membri supplenti del Collegio Sindacale non ricevono alcun compenso a meno che venga loro chiesto di partecipare al Collegio Sindacale in sostituzione stabile di un membro. 4. Il Consiglio di Amministrazione ha identificato quali "Dirigenti con responsabilità strategiche" – ai fini dell'applicazione di tutte le normative statutarie e regolamentari – l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Global Banking Services; il Vice Direttore Generale e Responsabile Banca Diretta, il Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA, il Responsabile Direzione Servizi di Investimento e Wealth Management nonché il Responsabile Direzione Chief Financial Officer.				

Ulteriori dettagli sulla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Per il 2015, conformemente alla Politica Retributiva adottata da FinecoBank, in linea con le previsioni normative vigenti, è stato definito *ex-ante* il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (unico amministratore esecutivo presente in Consiglio e dipendente della Società) sia per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il bilanciamento tra componente variabile e fissa è stato definito tenendo conto anche degli obiettivi strategici dell'azienda, delle politiche di gestione dei rischi e degli altri elementi caratterizzanti l'operatività dell'azienda.

Facendo riferimento alla tabella di cui sopra, per i Dirigenti con Responsabilità strategiche si specifica che:

- la componente fissa è definita sulla base di un appropriato allineamento e consapevolezza del mercato e in modo tale da essere sufficiente a remunerare la *performance* anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- in linea con le più recenti richieste regolamentari, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale – così come gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche – hanno una parte bilanciata della loro retribuzione collegata alla profittabilità complessiva di FinecoBank e del Gruppo, ponderata per il rischio e il costo del capitale, oltre che a obiettivi di sostenibilità (sulla base di indicatori patrimoniali e di liquidità) di FinecoBank e del Gruppo.

4. Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (SEGUE)

La retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali che sono preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, come opportuno.

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

• [Ulteriori informazioni sull'approccio alla gestione e misurazione della performance vengono fornite nel paragrafo 5.4.](#)

È inoltre previsto il differimento in denaro e in azioni di minimo il 60% dell'incentivo. Tutti gli importi sono soggetti, per quanto applicabili, a clausole di *malus* e/o *claw-back*. Il Sistema Incentivante 2015 prevede che il 50% dell'incentivo annuale venga corrisposto attraverso l'assegnazione di azioni Fineco nel corso dei cinque anni successivi al pagamento della prima tranche. Il numero di azioni viene determinato all'inizio del periodo di differimento, creando così un collegamento tra l'andamento del titolo e l'effettivo valore dell'incentivo.

• [Ulteriori informazioni sull'implementazione e i risultati del piano d'incentivazione 2015 vengono fornite nel capitolo 5.2.](#)

In aggiunta al Sistema Incentivante 2015 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia inoltre dei seguenti piani:

- "2012 Group Incentive System – Executive Vice President"

- "2013 Group Incentive System – Executive Vice President & Above"

- "2014 Group Incentive System – Executive Vice President & Above"

- "2014-2017 Multi-year Plan Top Management"

• [Ulteriori informazioni relative ai piani sopra citati vengono fornite nei capitoli 6 e 7.](#)

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

Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, gli obiettivi di *performance*, in conformità con le indicazioni di Banca d'Italia, vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione coerentemente ai compiti assegnati ed evitando, salvo l'esistenza di valide ragioni, il collegamento alle *performance* della Banca.

Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera i), TUF)

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

Il contratto individuale di lavoro, quale Dirigente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Signor Alessandro Foti, risulta oggi regolato, anche con riferimento ai casi di dimissioni, licenziamento / revoca o cessazione, dalle normali previsioni di legge e del Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Credito del 29 febbraio 2012 rinnovato con l'Accordo 13 luglio 2015. In tale contesto, la retribuzione annua considerata per determinare l'eventuale indennità pagabile nei casi di cui sopra sarebbe costituita dalla retribuzione fissa, da ogni altro compenso a carattere continuativo e dalla media delle retribuzioni variabili percepite negli ultimi tre anni (comprese le componenti pagate con strumenti azionari – a esempio azioni gratuite, azioni vincolate, *performance share* – con la sola esclusione della valorizzazione delle *stock option* eventualmente assegnate nell'ambito di piani di incentivazione di lungo termine) precedenti la cessazione. L'effettiva entità di tale indennità – in termini di mensilità considerate – è poi destinata a variare in funzione degli eventi che hanno determinato la cessazione e della durata del rapporto ed è in ogni caso soggetta alla previsioni della "Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" di FinecoBank approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015.

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

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

5. Sistemi retributivi

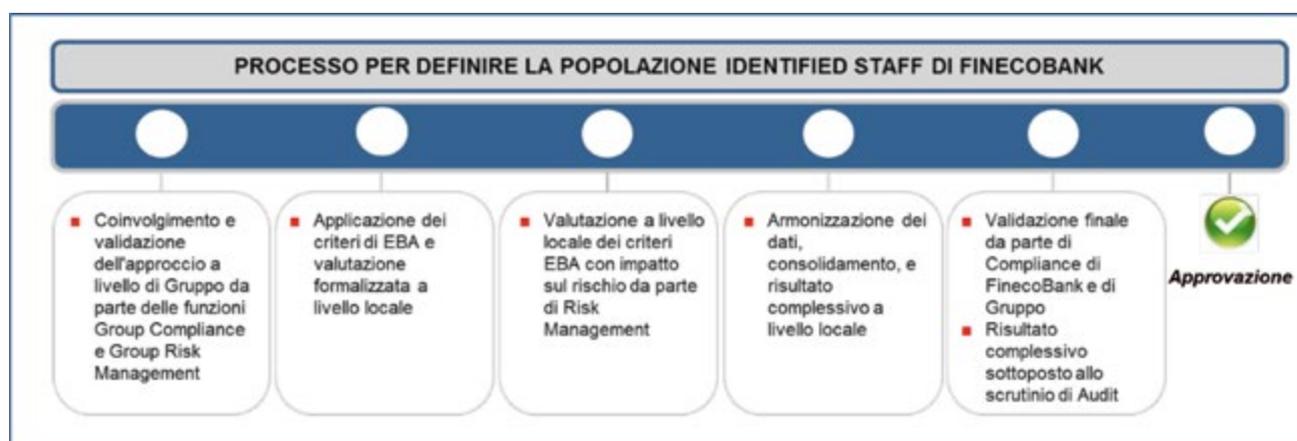
5.1 Popolazione di riferimento

FinecoBank a partire dal 2014 ha condotto, in linea con le norme specifiche, il processo annuale di auto-valutazione per definire la popolazione del Personale più rilevante, sia tra i dipendenti che tra i Promotori Finanziari, a cui, in accordo con le normative, si applicano specifiche regole retributive.

L'identificazione del Personale più rilevante 2016, in linea con quanto previsto dagli standard europei definiti nei *Regulatory Technical Standards* (RTS) dell'European Banking Authority¹⁷, ha seguito uno strutturato e formalizzato processo di valutazione sia a livello di Gruppo sia a livello locale, declinato internamente tramite specifiche linee guida definite dalla funzione di Gruppo Risorse Umane con il contributo di *Group Risk Management* e, al fine di garantire uno standard di approccio uniforme a livello di Gruppo.

A livello locale, le summenzionate funzioni di controllo sono state opportunamente coinvolte per i rispettivi ambiti di competenza.

La ricognizione dei soggetti con impatto significativo sui rischi sia di Gruppo che della Banca ha tenuto conto del ruolo, del potere decisionale, delle effettive responsabilità dei membri del personale dipendente e dei Promotori Finanziari e, in aggiunta, dei livelli di remunerazione totale.



Il risultato del processo di valutazione, sottoposto allo scrutinio di Audit e documentato all'interno della Politica Retributiva di FinecoBank, ha portato all'individuazione per l'anno 2016¹⁸ di un numero totale di 13 dipendenti e 11 Promotori Finanziari.

Per quanto riguarda il personale dipendente, in linea con i risultati dell'analisi e come approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sono state confermate per il 2016 le seguenti categorie di dipendenti quale Personale più rilevante: Amministratore Delegato e Direttore Generale; Dirigenti con responsabilità strategiche, posizioni executive nelle Funzioni aziendali di Controllo (*Compliance, Risk Management e Human Resources*) e altre posizioni responsabili a livello locale delle decisioni strategiche che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

• Gli strumenti utilizzati per la popolazione di riferimento nel 2015 sono riportati nei capitoli 6 e 7 di questa Relazione.

Per quanto riguarda i Promotori Finanziari, la Banca ha applicato un criterio qualitativo nell'individuazione del Personale più rilevante, basato sul rischio di *business* (rappresentato dal rischio di riduzione di redditività per la Banca conseguente all'uscita di promotori dalla Rete e alla connessa perdita di clienti e masse), unica tipologia di rischio che la Banca ritiene attribuibile all'operato dei PFA stante l'assenza di deleghe loro assegnate per l'assunzione di qualsiasi altra tipologia di rischio.

In linea quindi con i risultati dell'analisi e come approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sono state individuate per il 2016 le seguenti categorie di Promotori Finanziari quale Personale più rilevante:

- a livello di singolo PFA il criterio evidenziato viene applicato individuando un reddito complessivo del Promotore maggiore/uguale ad Euro 750.000;
- per i PFA che ricoprono un ruolo manageriale sono stati individuati i Manager che coordinano promotori con un patrimonio complessivo maggiore/uguale al 5% del patrimonio totale riferibile alla Rete.

¹⁷ Norme Tecniche di regolamentazione di EBA sui criteri per identificare le categorie di personale le cui attività hanno un impatto sul profilo di rischio dell'istituto, ai sensi dell'Articolo 94 (2) della Direttiva 2013/36/EU.

¹⁸ I dati sul personale più rilevante si riferiscono alla popolazione a gennaio 2016, mediante una identificazione *ex-ante*, in linea con le richieste dei regolatori.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2015

5.2.1 Sistema Incentivante 2015 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

Il Sistema 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22 gennaio 2015, si basa su una logica di *bonus pool* che collega direttamente i bonus ai risultati dell'azienda a livello di Gruppo e a livello locale e assicura il collegamento tra profittabilità, rischio e remunerazione.

Il Sistema, implementato all'interno del *framework* della nostra politica e *governance*, prevede l'allocatione di un incentivo in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite su un orizzonte temporale fino a massimo 6 anni.

Dimensione del *Bonus Pool*

La dimensione del *bonus pool* è data dalla misura di profittabilità effettiva moltiplicata per la percentuale di "*funding rate*" definita preliminarmente in sede di budget.

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

Condizioni di accesso 2015 a livello di Gruppo e locale

Ai fini dell'allineamento con i requisiti normativi, vengono definiti sia a livello locale che di Gruppo specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità e la liquidità su base annuale che fungono da condizioni di accesso. In particolare, le misure di rischio e le soglie che sono definite come condizioni di accesso per il Sistema Incentivante 2015 – che confermano, riducono o cancellano i pagamenti immediati e differiti – sono le seguenti:

A LIVELLO DI GRUPPO	A LIVELLO LOCALE
Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e	Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e
Net Profit ≥ 0 e	Net Profit ≥ 0
Common Equity Tier 1 ratio transitional $\geq 7\%$ e	
Cash Horizon ≥ 90 days	

- **Net Operating Profit adjusted** per misurare la profittabilità, è il NOP rettificato escludendo i proventi da riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività.
- **Net Profit** per misurare la profittabilità considerando i risultati riportati nel bilancio escludendo ogni elemento straordinario come considerato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.
- **Common Equity Tier 1 Ratio Transitional** per misurare la solidità della Banca in termini della più alta qualità del capitale introdotta dal *framework* di Basilea 3, coerentemente con i limiti normativi e margini conservativi.
- **Cash Horizon** per misurare la capacità della Banca di far fronte alle sue obbligazioni in termini di liquidità, coerentemente con l'orizzonte di copertura della liquidità di Basilea 3. La soglia è fissata a 90 giorni.

In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank dell'8 febbraio 2016 e di UniCredit il 9 febbraio 2016, le condizioni di accesso sono state soddisfatte sia a livello di Gruppo che a livello locale. Di conseguenza il *bonus pool* di FinecoBank è rientrato nell'intervallo tra il 50% e il 150% del valore teorico del *bonus pool*, calcolato applicando la percentuale di *funding rate* ai risultati di profittabilità.



Le condizioni di accesso risultano tutte soddisfatte sia a livello di Gruppo che a livello locale.

Non è, pertanto, attivata la condizione di *malus*, sia per gli incentivi 2015 che per i pagamenti riferiti ai differimenti dei piani precedenti.

Sostenibilità di Rischio e Finanziaria

Una volta verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso, il *bonus pool* effettivo di FinecoBank è stato rettificato all'interno del rispettivo intervallo, sulla base della valutazione qualitativa complessiva sulla sostenibilità economica e di rischio effettuata dal CRO e dal CFO tramite le *dashboard*, che considerano rispettivamente:

- indicatori di rischio collegati al *RAF (Risk Appetite Framework)* locale, al fine di valutare la sostenibilità di rischio
- indicatori di *performance* collegati al Piano Strategico (*Multi Year Plan*), al fine di valutare la sostenibilità economica dei risultati nel tempo

Valutazione e pagamento del Personale più rilevante

In linea con la *governance* di FinecoBank, le valutazioni e i pagamenti del 2015 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e l'altro Personale più rilevante sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank dell'8 febbraio 2016 ha deliberato l'attribuzione di un numero complessivo di azioni pari a 210.288 da assegnarsi nel 2018, 2019, 2020 e 2021.

5.2.2 Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Il Sistema 2015 PFA, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 10 marzo 2015, tiene in considerazione i più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali e collega direttamente i bonus agli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo dell'azienda, in un generale quadro di sostenibilità complessiva.

Il Sistema, implementato all'interno del *framework* della nostra politica e *governance*, prevede l'allocazione di un bonus collegato alla performance in denaro e/o *phantom share* su un orizzonte temporale di 5 anni.

In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank dell'8 febbraio 2016, sono state soddisfatte le condizioni di accesso ed è stata deliberata l'attribuzione di un numero complessivo di *phantom share* pari a 45.171 da assegnarsi nel 2018, 2019 e 2020.

5.3 Sistema Incentivante 2016 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante

In continuità rispetto al passato, il Sistema 2016 di FinecoBank approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 gennaio 2016, si basa su un approccio *bonus pool* che tiene conto dei più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali e che collega direttamente i bonus con i risultati aziendali a livello di Gruppo e a livello locale, garantendo una stretta connessione tra profittabilità, rischio e remunerazione.

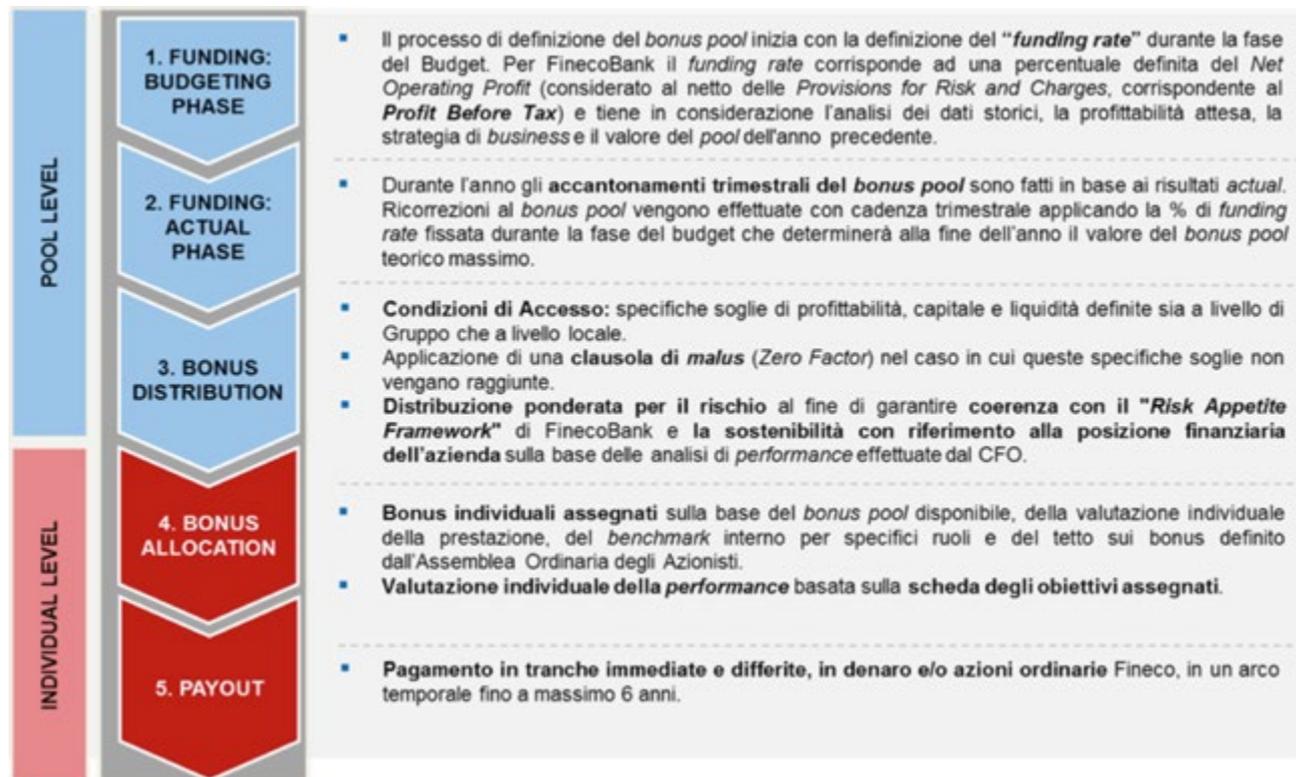
In particolare, tale sistema prevede:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale e del *benchmark* interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni, da pagare in un arco temporale fino a massimo 6 anni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle azioni. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di azioni (di due anni per il pagamento "immediato" e di un anno per il pagamento "differito");
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con la normativa;
- una clausola di *malus (Zero Factor)* che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di profittabilità, capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello di FinecoBank. In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla performance 2016, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi e alla valutazione espressa nelle *dashboard* CRO e CFO.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.3 Sistema Incentivante 2016 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante (SEGUE)

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



1. FUNDING: FASE DI BUDGETING

- Il processo di definizione del *bonus pool* inizia con la definizione del “*funding rate*” durante la fase del Budget. Per FinecoBank il *funding rate* corrisponde ad una percentuale definita del *Net Operating Profit* (considerato al netto delle *Provisions for Risk and Charges*, corrispondente al *Profit Before Tax*) e tiene in considerazione l’analisi dei dati storici, la profittabilità attesa, la strategia di *business* e il valore del *pool* dell’anno precedente. Il *bonus pool* viene sottoposto all’approvazione del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank.

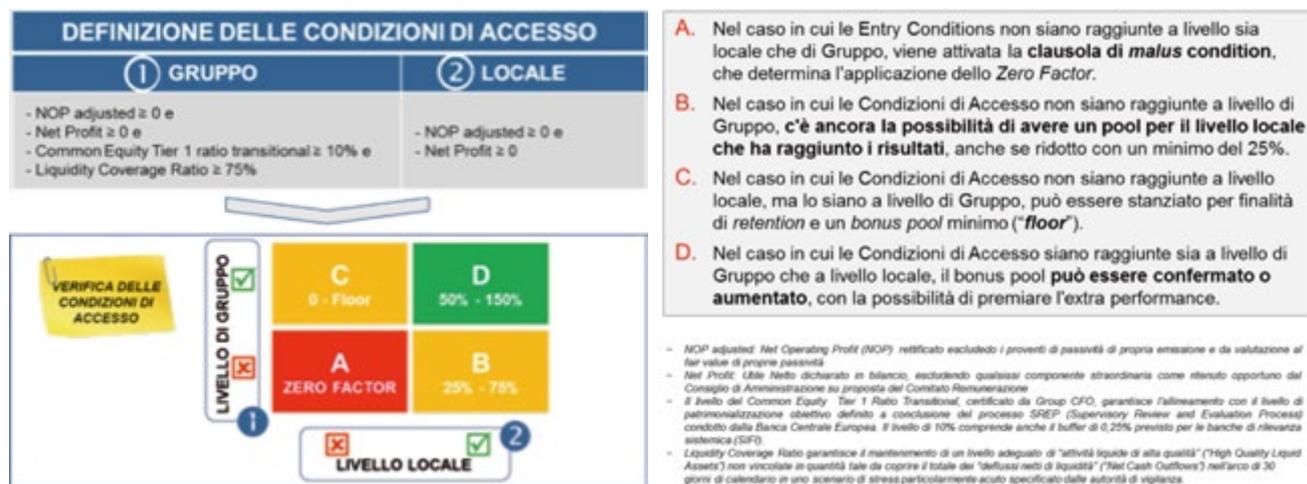
2. FUNDING: FASE ACTUAL

- Durante l’anno di *performance*, gli accantonamenti trimestrali del *bonus pool* sono fatti in base ai risultati *actual*;
 - ricorrezioni al *bonus pool* vengono effettuate durante l’anno con cadenza trimestrale applicando la percentuale di *funding rate* fissata durante la fase del Budget che determinerà alla fine dell’anno il valore del *bonus pool* teorico massimo.

3. DISTRIBUZIONE DEL BONUS

- La coerenza con la *performance* e la sostenibilità di FinecoBank è garantita mediante specifiche condizioni di accesso (*Entry Conditions*) definite a livello di Gruppo e a livello locale;
 - è prevista l’applicazione di una clausola di *malus* nel caso in cui specifiche soglie di profittabilità, capitale e liquidità non vengano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello locale;
 - la distribuzione è ponderata per il rischio al fine di garantire la coerenza con il *Risk Appetite Framework* di FinecoBank e la sostenibilità con riferimento alla posizione finanziaria dell’azienda sulla base delle analisi di *performance* effettuate dal CFO;
 - il *bonus pool* viene proposto da parte di FinecoBank sulla base dei dati previsionali dell’anno – ponderati per il rischio – sia a livello di Gruppo che a livello locale.

Le condizioni di accesso sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *malus* (*Zero Factor*) sulla base degli indicatori di *performance* in termini di profittabilità, capitale e liquidità definiti sia a livello di Gruppo che a livello locale.



Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui sia gli obiettivi a livello di Gruppo che a livello locale non vengano raggiunti (quadrante A della matrice contenuta nello schema "Definizione delle Condizioni di Accesso"), verrà applicato uno *Zero Factor* alla popolazione degli *Identified Staff*¹⁹ mentre per il resto della popolazione potrà essere applicato lo *Zero Factor* o potrà essere mantenuta una porzione del *pool* previsto a scopi di *retention* e/o al fine di mantenere un minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato. Inoltre, verrà considerato anche il rispetto e l'aderenza individuale a norme di disciplina, condotta e comportamento e alle clausole di *claw back*, per quanto legalmente applicabili.

Nel caso in cui FinecoBank raggiunga le condizioni di accesso (quadranti B e D della matrice contenuta nello schema "Definizione delle Condizioni di Accesso"), le rettifiche al *bonus pool* saranno applicate nell'ambito dei rispettivi intervalli, sulla base della valutazione delle *performance* e dei fattori di rischio a livello di Gruppo e a livello locale.

¹⁹ Verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2016, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti nella misura tra il 50% e il 100% in base ai risultati effettivi e alla valutazione effettuata da CRO e CFO.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.3 Sistema Incentivante 2016 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante (SEGUE)

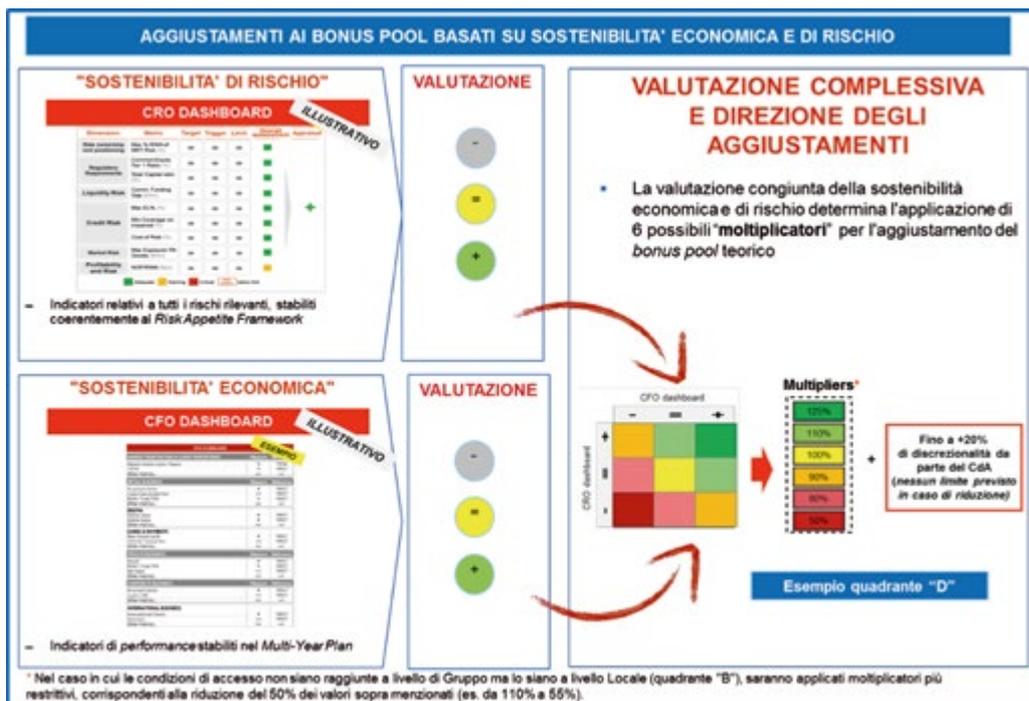
Le *dashboard* di rischio locali e di Gruppo includono indicatori relativi a tutti i rischi rilevanti, tra cui il costo del capitale e diversi rischi come credito, mercato e liquidità e sono misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (*limit*, *trigger* e *target*), stabiliti coerentemente al *Risk Appetite Framework* di FinecoBank e di Gruppo.

Un'ulteriore analisi di *performance* è condotta dal CFO di Gruppo e locale sui principali indicatori di *performance* e sostenibilità definiti nelle *dashboard* di *performance* locali e di Gruppo.

CRO DASHBOARD					
Dimension	Metric	Target	Trigger	Limit	
Risk Ownership and positioning	Max RWA of MKT Risk (%)	XX	XX	XX	
Regulatory Requirements	Common Equity Tier 1 Ratio (%)	XX	XX	XX	
	Total Capital ratio (%)	XX	XX	XX	
Profitability and Risk	Net Operating Profit/RWA(%)	XX	XX	XX	
Control on specific risks	Max EL% (%)	XX	XX	XX	
	Credit Risk	Min Coverage on Impaired (%)	XX	XX	XX
	Operational	Cost of Risk (bps)	XX	XX	XX
Liquidity	Operational	Perdite Op. / Margine di Int. (%)	XX	XX	XX
	Liquidity	Structural Ratio (%)	XX	XX	XX

FINECO		
MYP Scorecard as of CFO		
	REF. TARGET	REF. VALUE
Δ Clients (#1000)	vs Target	XX
o/w Δ managed by PFAs	vs Target	XX
Recruited PFA (#1000)	vs Target	XX
Market Share Assortiti TFA	vs Trend	XX
AUM / Total TFA (%)	vs Target	XX
Guided Products / TFA (%)	vs Target	XX
Net Sales (mn)	vs Target	XX
o/w AUM	vs Target	XX
o/w Guided products	vs Target	XX
Net Sales PFA (mn)	vs Target	XX
o/w Net Sales from PFA recruited in curr. year	vs Target	XX
Transactions (#1000)	vs Target	XX
Loans volumes eop(mn)	vs Target	XX
TRPM	vs Trend	XX

Le rispettive valutazioni complessive di CRO e CFO portano alla definizione di un “moltiplicatore” che si applica per definire l’aggiustamento del *bonus pool*; l’applicazione di un ulteriore *range* di discrezionalità, sino a +20%, viene lasciato alla facoltà del Consiglio di Amministrazione, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del *bonus pool* rispetto al valore teorico:



Nel caso in cui il livello locale sia in condizione di *malus*, mentre il Gruppo abbia raggiunto le condizioni di accesso (quadrante C della matrice contenuta nello schema “Definizione delle Condizioni di Accesso”), verrà definito un *floor* a scopi di *retention* e al fine di mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato. In questa fattispecie, nessun specifico sotto-intervallo può essere applicato, ma la decisione relativa alla misura del pool da 0 al *Floor* terrà conto anche delle valutazioni delle dashboard CRO e CFO.

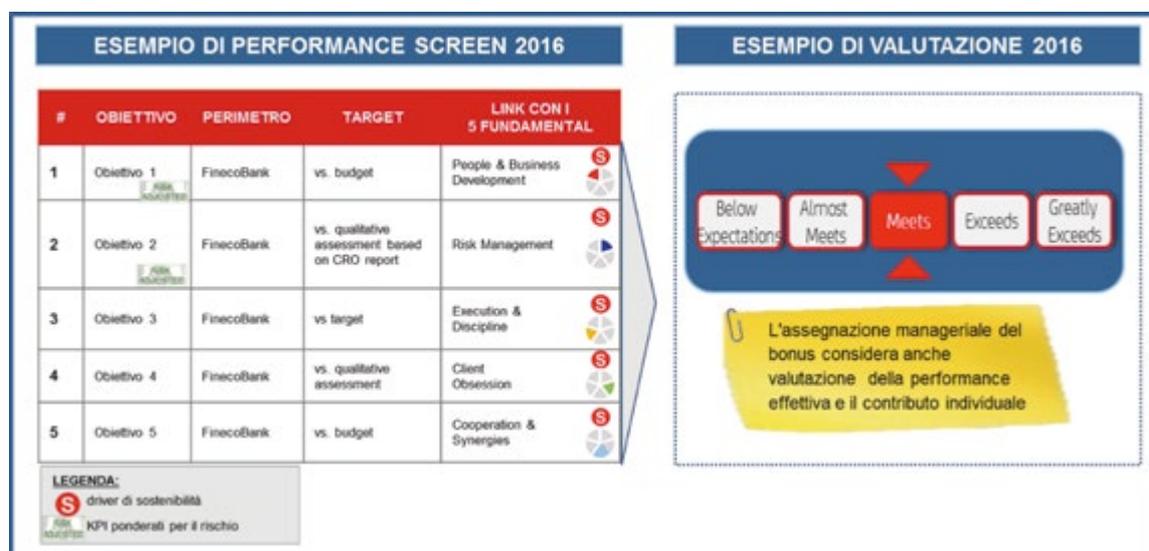
In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia, la valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

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

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili che possono influenzare il Gruppo, la Società o il mercato in cui opera, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, si riserva il diritto di modificare e/o cambiare il Sistema Incentivante e le relative regole.

4. ASSEGNAZIONE DEL BONUS

- I bonus individuali saranno assegnati ai beneficiari sulla base del *bonus pool*, della valutazione individuale della prestazione, del *benchmark* interno per specifici ruoli e del tetto sui bonus definito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la valutazione individuale della prestazione è basata sulla *Performance screen* 2016: un minimo di 4 obiettivi individuali assegnati durante l'anno di *performance*, selezionati anche dal catalogo dei principali indicatori di *performance* (“*KPI Bluebook*”) e basati sui “*5 Fundamental*” del *Group Competency Model*²⁰. Tutti gli obiettivi hanno lo stesso peso ai fini della valutazione. Le competenze e i comportamenti ritenuti rilevanti possono essere considerati dal manager per la valutazione complessiva della *performance*; • [Ulteriori dettagli nel capitolo 5.4](#)
- il sistema di valutazione degli obiettivi individuali si basa su una scala di 5 valori con un giudizio descrittivo (da “*Below Expectations*” a “*Greatly Exceeds Expectations*”).



²⁰ Il *Competency Model* di UniCredit rappresenta la base su cui gli *Executive* sono valutati nei processi di *Executive Development Plan*. I *5 Fundamental* sono: *Client Obsession, Execution & Discipline, Cooperation and Synergies, Risk Management, People and Business Development*.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.3 Sistema Incentivante 2016 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante (SEGUE)

5. PAGAMENTO DEL BONUS

- Come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 gennaio 2016, rispetto alla struttura di pagamento, la popolazione degli Identified Staff sarà differenziata in 2 gruppi usando un approccio combinato tra *banding* e remunerazione:

- AD/DG e suoi diretti riporti: schema di differimento di 5 anni;
- Altro personale più rilevante: schema di differimento di 3 anni.

REQUISITI REGOLAMENTARI

- La struttura di pagamento del Sistema Incentivante 2016 è stata definita in coerenza con le previsioni regolamentari vigenti:
- il periodo di differimento di 5 anni dovrà essere mantenuto solo per il Top Management e per alcuni ruoli selezionati. In generale, si esige un periodo di differimento tra 3 e 5 anni e la richiesta dei 5 anni è limitata agli "high earner", Top Management e Responsabili delle principali aree di business nonché i diretti riporti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo
 - una quota pari ad almeno il 50% del bonus deve essere allocato in azioni o altri strumenti di capitale
 - una quota pari ad almeno il 40% del bonus deve essere differita (minimo 60% per specifiche posizioni e particolari importi elevati)
 - un periodo minimo di 2 anni di retention sulle azioni immediate e un periodo minore (1 anno) per le azioni differite

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

- nel 2017 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento²¹;
- nel periodo 2018–2022 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite Fineco; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento²¹;

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
AD/DG E SUOI DIRETTI RIPORTI	ANNO DI PERFORMANCE	20% IMMEDIATO MONETARIO	10% DIFFERITO MONETARIO	20% IMMEDIATO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO MONETARIO 10% DIFFERITO AZIONI
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	ANNO DI PERFORMANCE	30% IMMEDIATO MONETARIO	10% DIFFERITO MONETARIO	30% IMMEDIATO AZIONI	10% DIFFERITO MONETARIO 10% DIFFERITO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	

- tutte le tranches sono soggette all'applicazione di condizioni di *claw back*, legalmente applicabili;
- in coerenza con il 2015, è prevista l'introduzione di una soglia minima²² al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches verrà determinato nel 2017 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2016;
- le azioni ordinarie gratuite Fineco che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- la struttura di pagamento è stata definita in linea con le indicazioni di Banca d'Italia riguardo al periodo di vincolo alla vendita delle azioni per le azioni immediate ("*upfront*") e differite. In particolare, l'implementazione di un periodo di vincolo alla vendita delle azioni potrà avvenire in linea con il contesto fiscale vigente, mediante l'allocazione di azioni vincolate ("*restricted shares*") o la promessa di azioni che verranno assegnate al termine del periodo di vincolo stabilito;
- il Sistema Incentivante 2016 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank di circa 0,06%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. La diluizione complessiva per tutti i piani azionari attualmente in essere è pari a 0,61%;
- i beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di *compliance* comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

²¹ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

²² Pari ad Euro 75.000 che verranno corrisposti in denaro.

5.4 Misurazione complessiva della performance

Il Sistema Incentivante di FinecoBank 2016, descritto nel paragrafo 5.3, è supportato da un processo di misurazione annuale della *performance* che garantisce coerenza, consistenza e chiarezza degli obiettivi di *performance* con la strategia aziendale e che incoraggia e premia i comportamenti attesi e l'attenzione al rischio. Il nostro processo di gestione della *performance* garantisce che a tutti gli *Identified Staff* vengano assegnati all'inizio dell'anno i propri obiettivi individuali e include una revisione attenta del raggiungimento degli stessi.

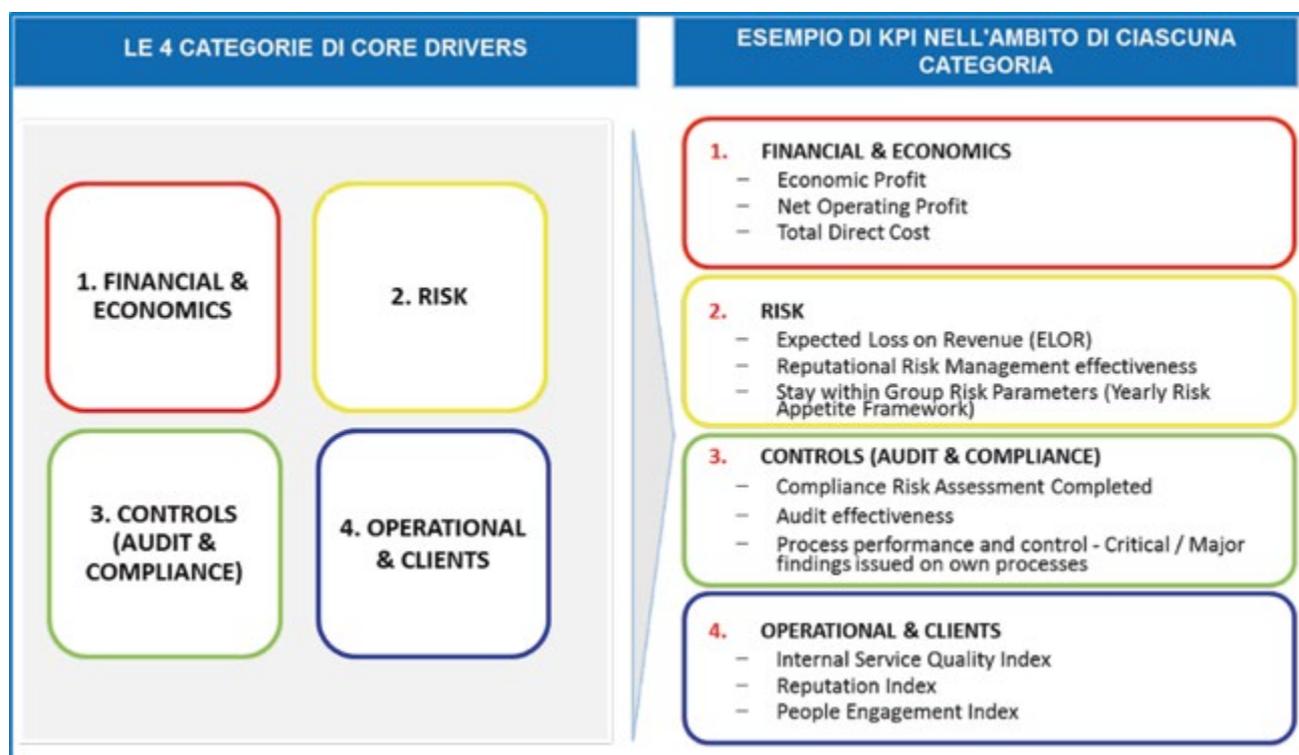
Uno specifico processo è seguito annualmente a livello di Gruppo con il coinvolgimento delle principali funzioni chiave (*Human Resources, Strategy & Finance, Risk Management, Compliance, Group Sustainability, Audit, Group Stakeholder and Service Intelligence*) al fine di aggiornare il cosiddetto *KPI Bluebook*.

Il *KPI Bluebook* funge da struttura per la definizione di obiettivi di *performance* coerenti, di elevata qualità, allineati alla strategia di *business*, conformi alle richieste regolamentari e coerenti al nostro modello di competenze e ai valori aziendali. Pertanto supporta i dipendenti e i rispettivi responsabili nella definizione delle *Performance Screen* individuali.

Oltre a contenere una lista di indicatori certificati a livello di Gruppo, il *KPI Bluebook* prevede linee guida specifiche per:

- l'utilizzo di obiettivi rettificati per il rischio (es. selezionare almeno un obiettivo legato alla categoria "Risk" o inerente alla gestione del rischio o alla redditività ponderata per il rischio)
- l'utilizzo di obiettivi di sostenibilità (es. almeno la metà degli obiettivi devono essere di sostenibilità)
- la definizione del target di riferimento nel caso in cui vengano selezionati obiettivi non inclusi nella lista certificata (es. utilizzare parametri di riferimento chiari e predefiniti per la futura valutazione della *performance*)
- la selezione degli indicatori per le Funzioni Aziendali di Controllo, al fine di assicurarne l'indipendenza (es. non utilizzare indicatori legati ai risultati economici).

Il *KPI Bluebook* mappa 4 categorie di indicatori di *performance* chiave che includono una lista di obiettivi (*KPI Dashboard*):



Le 4 categorie rappresentano indicatori finanziari e non-finanziari della *performance* e sono mappati nei 12 diversi gruppi di *business* del Gruppo (tra cui *Asset Gathering*) per aiutare a identificare i *KPI* standard più appropriati (tutti certificati dalle relative funzioni di Capogruppo) per ogni ruolo assegnato, con un focus specifico sulle misure ponderate per il rischio, metriche attente alla sostenibilità e indicatori economici.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.4 Misurazione complessiva della performance (SEGUE)

Performance Screen 2016 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Gli obiettivi 2016 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank quali indicatori principali della *performance* per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank comprendono obiettivi legati alla redditività della Banca, con particolare attenzione al rischio, alla coerenza con il *RAF* e a indicatori di sostenibilità. Per il 2016 è stato introdotto uno specifico obiettivo che riguarda il "Tone from the top" inerente all'integrità nella condotta e alla diffusione della *compliance culture* all'interno dell'organizzazione.

#	CORE GOALS	REFERENCE PERIMETER	REFERENCE TARGET	LINK TO 5 FUNDAMENTALS	RISK ADJUSTMENT	SUSTAINABILITY GOAL
1	Net Sales	FinecoBank	vs. budget	Execution & Discipline		S
2	Net Profit	FinecoBank	vs budget	People & Business Development		
3	Net growth of number of clients	FinecoBank	vs budget	Client Obsession		S
4	Stakeholder Value: Customer satisfaction (TRIM external), People Engagement, Reputation	FinecoBank	vs target	Client Obsession		S
5	Operational Risk Management	FinecoBank	vs qualitative assessment considering: <ul style="list-style-type: none"> # incidents Losses Launch of mitigation actions 	Risk Management		
6	Execution of Strategic Plan	FinecoBank	vs qualitative assessment with a specific focus on: <ul style="list-style-type: none"> Loan business volume increase Net sales of guided products 	Execution & Discipline		S
7	Tone from the top on conduct and compliance culture, also coherent with FSB guidelines	FinecoBank	vs qualitative assessment, considering: <ul style="list-style-type: none"> Initiatives aimed at promoting staff integrity towards internal/external conduct principles Findings or proceedings in place (severity and aging) 	Execution & Discipline		S

Tutti gli obiettivi hanno lo stesso peso ai fini della valutazione.

Per il resto del Personale più rilevante di FinecoBank, gli indicatori che rappresentano la profittabilità e la gestione del rischio si riflettono anche nelle loro *Performance Screen*, con differenze relative al perimetro di riferimento e alle specifiche attività svolte.

5.5 Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Il Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 gennaio 2016, ha l'obiettivo di fidelizzare ed incentivare i Promotori beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

In particolare, tale sistema prevede:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni ordinarie FinecoBank;
- la distribuzione di pagamenti in azioni ordinarie FinecoBank in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sugli strumenti. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di azioni ordinarie FinecoBank (di due anni per il pagamento "immediato" e di un anno per il pagamento "differito");
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con le aspettative dell'Autorità;
- una clausola di *malus (Zero Factor)* che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello di FinecoBank (a livello locale si tiene conto anche della profittabilità). In particolare verrà azzerato il bonus relativo alla *performance* 2016.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2017-2021), secondo quanto di seguito indicato, dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Consob e/o analoghe autorità locali) e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

- nel 2017 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1° tranche");
- nel periodo 2018-2021 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranche in denaro e/o azioni ordinarie FinecoBank; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza;

	2017	2018	2019	2020	2021
Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante	30% denaro	10% denaro	30% Azioni	10% denaro + 10% Azioni	10% Azioni

- è prevista una soglia minima²³ al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento;
- il numero di azioni ordinarie FinecoBank da assegnare con la terza, quarta e quinta tranche verrà determinato nel 2017 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2016; l'impatto massimo atteso sul capitale sociale è pari a circa lo 0,04%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni ai Promotori Finanziari beneficiari;
- le azioni ordinarie FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- i beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti.

²³ Pari ad Euro 75.000 che verranno corrisposti in denaro.

6. Dati retributivi

6.1 Risultati retributivi 2015

Dipendenti

euro/000

POPOLAZIONE (AL 31/12/2015)	NUM.	FISSO	VARIABILE 2015 BREVE PERIODO				VARIABILE DIFFERITO DA ESERCIZI PRECEDENTI				VARIABILE PAGATO NEL 2015 RIFERITO AD ESERCIZI PRECEDENTI	
			DIRETTO		DIFFERITO		MATURATO NEL 2015		NON MATURATO		€	AZIONI
			€	AZIONI	€	AZIONI	€	AZIONI	€	AZIONI		
Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD)*	1	850	170	0	255	425	234	279	198	5.398	311	678
Altri Amministratori con incarichi esecutivi**	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amministratori non esecutivi**	7	622	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	5	1.648	297	0	446	743	207	272	207	9.144	511	565
Altro Personale più rilevante	7	1.196	344	0	179	297	14	557	14	543	343	197

* Si segnala che il 10% del costo è stato sostenuto da UniCredit S.p.A.

**Ricompresi i dipendenti del Gruppo UniCredit. In conformità a quanto definito a livello di Gruppo nella "Policy in materia di struttura, composizione e remunerazione degli Organi Sociali della Società di Gruppo", i membri del Consiglio di Amministrazione che sono dipendenti del Gruppo UniCredit rinunciano integralmente al compenso deliberato per l'incarico di consigliere.

La componente "maturata" si riferisce a importi monetari e azionari per i quali il diritto è maturato nel 2015 in quanto sono state soddisfatte le condizioni di *performance*:

- gli ammontari in denaro maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System* 2012 e 2014;
- gli ammontari in azioni maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System* 2012, 2013 e al "2014 *Plan Key People*".

La componente "non maturata" si riferisce a importi monetari e azionari per i quali il diritto non è maturato nel 2015 e per i quali qualsiasi potenziale guadagno futuro non è ancora stato realizzato e rimane soggetto alla *performance* futura:

- gli ammontari in denaro non maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System* 2013 e 2014.
- gli ammontari in azioni non maturati si riferiscono ai piani *Group incentive System* 2012, 2013 e 2014, "2014-2017 *Multi-year Plan Top Management*" e al "2014 *Plan Key People*".

Il valore delle azioni riportate come variabile 2015 di breve periodo e variabile differito da esercizi precedenti è calcolato considerando:

- per il *Group Incentive System* 2014 la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Fineco nel periodo dal 7 gennaio al 7 febbraio 2016;
- per il "2014-2017 *Multi-year Plan Top Management*" il valore del prezzo di quotazione dell'azione Fineco per il numero di azioni relative alla terza e quarta tranche e la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Fineco nel periodo dal 7 gennaio al 7 febbraio 2016 per il numero di azioni relative alla prima e seconda tranche;
- per il "2014 *Plan Key People*" la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Fineco nel periodo dal 7 gennaio al 7 febbraio 2016;
- per i piani *Group Incentive System* 2014, 2013 e 2012 basati su azioni UniCredit, la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni UniCredit nel periodo dal 2 febbraio al 2 marzo 2016.

La retribuzione differita erogata nel 2015 comprende pagamenti basati sui risultati di performance pluriennale effettivamente raggiunti riferiti ai piani *Group Incentive System* con sottostanti azioni Fineco e UniCredit, al piano "2014 *Plan Key People*" e altre forme di remunerazione variabile.

Tutte le *stock option* assegnate nell'ambito dei Piani LTI di Gruppo in essere non rappresentano alcuna opportunità di guadagno per i beneficiari finché le condizioni di accesso non ne permettano l'esercizio.

Si segnala che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato remunerato nell'anno 2015 con più di 1 milione di Euro.

Promotori Finanziari

euro/000

POPOLAZIONE (AL 31/12/2015)	NUM.	FISSO*	VARIABILE** 2015 BREVE PERIODO				VARIABILE** DIFFERITO DA ESERCIZI PRECEDENTI				VARIABILE** PAGATO NEL 2015 RIFERITO AD ESERCIZI PRECEDENTI	
			DIRETTO		DIFFERITO		MATURATO NEL 2015		NON MATURATO		€	AZIONI
			€	AZIONI	€	AZIONI***	€	AZIONI	€	AZIONI		
Promotori Finanziari identificati quali Personale più rilevante	6	4.081	250	0	126	315		104		104	489	

* Retribuzione ricorrente

** Retribuzione non ricorrente

*** Phantom Share

La componente “maturata” si riferisce a importi azionari per i quali il diritto è maturato nel 2015 in quanto sono state soddisfatte le condizioni di performance. In particolare gli ammontari si riferiscono al piano “2014 Plan PFA” per i Promotori Finanziari e i Manager della Rete.

La componente “non maturata” si riferisce a importi azionari per i quali il diritto non è maturato nel 2015 e per i quali qualsiasi potenziale guadagno futuro non è ancora stato realizzato e rimane soggetto alla *performance* futura. In particolare gli ammontari si riferiscono al piano “2014 Plan PFA” per i Promotori Finanziari e i Manager della Rete.

Il valore delle azioni / *Phantom Share* riportate come variabile 2015 di breve periodo e variabile differito da esercizi precedenti è calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Fineco nel periodo dal 7 gennaio al 7 febbraio 2016.

La retribuzione differita erogata nel 2015 comprende pagamenti basati sui risultati di performance effettivamente raggiunti riferiti al piano “2014 Plan PFA” per i Promotori Finanziari e i Manager della Rete e altre forme di remunerazione variabile.

6.2 Politica retributiva 2016

PAY-MIX RETRIBUTIVO

	RETRIBUZIONE FISSA E NON COLLEGATA A PERFORMANCE	RETRIBUZIONE VARIABILE COLLEGATA A PERFORMANCE
CONSIGLIERI NON ESECUTIVI		
Presidente e Vice Presidente	100%	0%
Consiglieri	100%	0%
Collegio Sindacale	100%	0%
POPOLAZIONE DIPENDENTE COMPESSIVA DELLA SOCIETÀ		
Aree di business	80%	20%
Funzioni di supporto	91%	9%
Totale complessivo della Società	88%	12%

La politica retributiva complessiva per i Consiglieri non esecutivi, il Personale più rilevante di FinecoBank e la popolazione complessiva della Società mostra in particolare che:

- la retribuzione dei Consiglieri non esecutivi come approvata dall'Assemblea degli Azionisti non prevede remunerazione variabile correlata alla *performance*;
- la remunerazione variabile del Personale più rilevante dipendente di FinecoBank è in linea con il loro ruolo strategico, i requisiti normativi e la nostra cultura di remunerazione correlata alla *performance*;
- alla generalità dei dipendenti è offerta una struttura retributiva bilanciata in linea con il ruolo, le responsabilità nonché la tipologia di *business* e il contesto del mercato di riferimento.

6. Dati retributivi (SEGUE)

6.3 Dati sui Benefit

I nostri dipendenti usufruiscono di *benefit* migliorativi delle previsioni contrattuali e delle prestazioni pubbliche in materia di previdenza, di assistenza sanitaria e di supporto al life balance. I *benefit* sono strutturati in modo da fornire garanzie sostanziali per il benessere dei dipendenti e dei loro familiari nel corso della vita lavorativa e anche dopo il pensionamento.

In Italia, tra i piani di previdenza complementare, ci sono sia fondi a prestazione definita (le cui prestazioni, che si completano una volta raggiunti i requisiti di pensionamento, sono note in anticipo in quanto stabilite dallo statuto del fondo), sia piani a contribuzione definita (le cui prestazioni dipendono dai risultati della gestione patrimoniale).

I piani pensionistici complementari possono essere classificati come fondi pensione esterni o interni, dove i fondi esterni sono giuridicamente autonomi dal Gruppo, mentre i fondi interni fanno parte del bilancio di UniCredit S.p.A. e i cui creditori sono i dipendenti stessi (sia iscritti in servizio che iscritti pensionati).

Entrambe le categorie di piani pensionistici sono chiuse e quindi, come tali, non consentono nuove iscrizioni. L'unica eccezione è rappresentata dalla sezione a capitalizzazione individuale del Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo UniCredit. All'interno di questa sezione (che nel 2015 ha raggiunto circa 35.000 dipendenti in servizio iscritti) i dipendenti possono distribuire la loro contribuzione – in base alla propria propensione al rischio – scegliendo tra quattro linee di investimento (Assicurativo, a Breve, Medio e Lungo termine) caratterizzate da differenti rapporti di rischio/rendimento. Inoltre, sempre all'interno di questa sezione, è stata resa operativa la possibilità, per i dipendenti iscritti, di attivare delle posizioni previdenziali a favore di familiari fiscalmente a carico.

7. Tavole retributive

7.1 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr.11971

Nelle pagine seguenti una serie di tabelle presenta le informazioni che la Società è tenuta a fornire ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti Consob nr. 11971.

Per una più approfondita comprensione dei criteri metodologici sottostanti le informazioni riportate nelle varie tavole, si fa riferimento alle indicazioni contenute nell'Allegato 3A del suddetto Regolamento Consob.

In particolare:

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Fornisce, a livello individuale e per competenza, i dettagli dei compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, agli altri membri del Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale.

Per gli altri 5 Dirigenti con responsabilità strategiche le informazioni sono fornite su base aggregata.

Il trattamento economico complessivo riconosciuto da FinecoBank per l'esercizio 2015 al Consiglio di Amministrazione ammonta ad Euro 1.885.755

Il trattamento economico complessivo riconosciuto da FinecoBank per l'esercizio 2015 al Collegio Sindacale ammonta ad Euro 167.571.

Il "fair value" dei compensi azionari (colonna 7) non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari di piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza – secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione – in considerazione dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari. Maggiori dettagli su tali piani sono forniti nelle seguenti Tabella 2 e Tabella 3A.

TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Né i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, né i membri del Collegio Sindacale beneficiano di qualsiasi piano di incentivazione, sia esso basato su strumenti finanziari o monetari.

Soltanto l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano di piani di *Stock Option* lanciati dal Gruppo UniCredit negli esercizi precedenti.

Ai prezzi correnti, tutte le stock option per le quali sarebbe possibile l'esercizio ("vested") sono ampiamente fuori prezzo ("underwater").

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

La tavola segnala – in aggiunta alle azioni assegnate nell'ambito di piani azionari di incentivazione e fidelizzazione a medio e lungo termine – anche il numero di azioni promesse e/o assegnate in relazione ai differimenti dei sistemi di incentivazione annuali.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Fornisce i dettagli di tutti gli incentivi in denaro maturati durante l'anno a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Né i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, né i Sindaci ricevono alcun compenso variabile.

Informazioni sulle partecipazioni detenute dai membri degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e da altri dirigenti con responsabilità strategiche

Le Tabelle 1 e 2, redatte in conformità con lo Schema 7-ter, forniscono i possessi azionari in FinecoBank rispettivamente dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri membri del Consiglio di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

7. Tavole retributive (SEQUE)

7.1 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr.11971 (SEQUE)

Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-bis

Importo in euro (A)	Nome e cognome	(B)	(C)	(D)	(E)					(F)	(G)	(H)	(I)	(J)			
					Emolumenti desiderati dell'Assemblea	Gratificazioni previdenziali in art. 2389 c.c.	Rimborso spese forfettive in art. 2389 c.c.	Compenso fisso in art. 2389 c.c.	Ripartizione frutto da investimenti dipendenti						Totale	Compenso per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi agli utili
	Enrico Cola Hamarino	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	89.070,00	3.300	3.300	100.000	203.300	-	-	2.871	-	206.231	-	206.231	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			89.000	3.300	3.300	100.000	203.300	-	-	2.871	-	206.231	-	206.231	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			60.000	3.300	3.300	160.000	176.600	-	-	-	-	183.900	-	183.900	-
	Francesco Bala	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	45.000	3.000	3.000	50.000	61.000	-	-	-	-	64.000	-	64.000	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			45.000	3.000	3.000	50.000	61.000	-	-	-	-	64.000	-	64.000	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			20.000	4.800	4.800	60.000	90.000	-	-	-	-	99.600	-	99.600	-
	Alessandro V'oh	Amministratore Delegato - Direttore Generale*	01/01/2015	31/12/2015	60.000	7.800	7.800	60.000	135.600	-	-	6.474	-	142.074	-	142.074	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			60.000	7.800	7.800	60.000	135.600	-	-	6.474	-	142.074	-	142.074	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	404.375	-	-	6.474	-	410.849	-	410.849	-
	Giuliano Ito	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	45.000	3.300	3.300	50.000	61.600	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			45.000	3.300	3.300	50.000	61.600	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			25.000	1.500	1.500	30.000	38.000	-	-	-	-	43.000	-	43.000	-
	Roberto Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	15.000	3.300	3.300	21.600	28.200	-	-	-	-	31.500	-	31.500	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			15.000	3.300	3.300	21.600	28.200	-	-	-	-	31.500	-	31.500	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			78.000	8.100	8.100	2.628	98.828	-	-	-	-	106.956	-	106.956	-
	Piero Angelo Gaudenzi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	75.000	8.100	8.100	2.628	93.828	-	-	-	-	101.956	-	101.956	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			75.000	8.100	8.100	2.628	93.828	-	-	-	-	101.956	-	101.956	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			15.000	4.800	4.800	43.000	77.600	-	-	-	-	82.400	-	82.400	-
	Marcello Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	65.000	7.800	7.800	50.000	130.600	-	-	-	-	138.400	-	138.400	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			65.000	7.800	7.800	50.000	130.600	-	-	-	-	138.400	-	138.400	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			55.000	7.800	7.800	43.000	113.600	-	-	-	-	121.400	-	121.400	-
	Margherita Gionni	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	45.000	3.000	3.000	2.342	53.342	-	-	-	-	56.342	-	56.342	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			45.000	3.000	3.000	2.342	53.342	-	-	-	-	56.342	-	56.342	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			15.000	3.900	3.900	1.719	24.619	-	-	-	-	28.519	-	28.519	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	15.000	3.900	3.900	1.189	23.989	-	-	-	-	27.889	-	27.889	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			15.000	3.900	3.900	1.189	23.989	-	-	-	-	27.889	-	27.889	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			70.000	19.900	19.900	4.749	114.649	-	-	-	-	134.599	-	134.599	-
	Giulio Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	70.000	19.900	19.900	4.749	114.649	-	-	-	-	134.599	-	134.599	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			70.000	19.900	19.900	4.749	114.649	-	-	-	-	134.599	-	134.599	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			50.000	6.900	6.900	3.300	67.200	-	-	-	-	74.100	-	74.100	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	60.000	6.900	6.900	3.300	77.100	-	-	-	-	84.000	-	84.000	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			60.000	6.900	6.900	3.300	77.100	-	-	-	-	84.000	-	84.000	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Luca Giamberini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015	31/12/2015	40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	6.900	6.900	3.300	57.100	-	-	-	-	64.900	-	64.900	-
		(R) Compensi da controllare e collegati			-	-	-	-	-								

Importo in euro [A]	[B] Nome e cognome	[C] Periodo per cui è stata ricoperta la carica	[D] Scadenza della carica	[E] Compensi fissi				[F] Ripartizioni fissi da dipendente	[G] Benefici non monetari	[H] Altri compensi	[I] Totale	[J] Fair Value del compenso equity	[K] Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				[1] Emolumenti deliberati dall'Assemblea	[2] Gettoni di presenza	[3] Rimborsi spese	[4] Compenso fisso						
	Gianni Carlo Neri Gaccobbi	01/01/2015 - 31/12/2015	03/07/2015	50.000	3.300	4.562	-	57.862	-	5.850	63.712	-	-
	[R] Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			50.000	3.300	4.562	-	57.862	-	5.850	63.712	-	-
C	[R] Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Totale			50.000	3.300	4.562	-	57.862	-	5.850	63.712	-	-
L	Marino Alenzi	01/01/2015 - 31/12/2015	03/07/2015	40.000	3.300	300	-	43.600	-	5.850	49.450	-	-
	[R] Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	3.300	300	-	43.600	-	5.850	49.450	-	-
	[R] Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Totale			40.000	3.300	300	-	43.600	-	5.850	49.450	-	-
E	Marino Acci	01/01/2015 - 31/12/2015	03/07/2015	40.000	3.300	5.239	-	48.539	-	5.850	54.389	-	-
	[R] Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			40.000	3.300	5.239	-	48.539	-	5.850	54.389	-	-
	[R] Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Totale			40.000	3.300	5.239	-	48.539	-	5.850	54.389	-	-
B	Federica Bonavito	01/01/2015 - 31/12/2015	03/07/2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Totale			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A	Marzo D'Adda Pizzigoli	01/01/2015 - 31/12/2015	03/07/2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Totale			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A	[R] Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			130.000	9.900	10.121	-	149.021	-	17.550	167.571	-	-
A	[R] Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E	[R] Totale			130.000	9.900	10.121	-	149.021	-	17.550	167.571	-	-
TOTALE COLLEGO SINDACALE													
				130.000	9.900	10.121	-	149.021	-	17.550	167.571	-	-
di cui: compensi per incarichi societari per sé e in nome del collegio													
- per l'incarico di relatore al collegio sindacale: Direttore e Ufficio (SAL) e copertura dell'anno													
	[R] Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Totale			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			603.000	503.000	503.000	-	1.607.000	1.607.000	4.813	3.220.459	156.426	-
	[R] Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	[R] Totale			603.000	503.000	503.000	-	1.607.000	1.607.000	4.813	3.220.459	156.426	-

7. Tavole retributive (SEQUE)

7.1 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr.11971 (SEQUE)

Importi in euro	TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche															
	(A)	(B)	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio				Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio				
				(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal..al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal..al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Opzioni scadute nell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni di competenza dell'esercizio (fair Value)
Alessandro Fedi	Amministratore Delegato/Direttore Generale															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI Unicredit - 2008 Stock Options	216.384	23,351	09/07/2012 - 09/07/2018										216.384	
		Piano LTI Unicredit - 2012-2015 Performance Stock Options*	116.094	4,010	01/04/2016 - 31/12/2022									116.094		
(II) Compensi da controllato e collegate																
(III) Totale			332.478											116.094	216.384	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI Unicredit - 2004 Stock Options	24.000	22,420	03/09/2008 - 31/12/2017										24.000	
		Piano LTI Unicredit - 2005 Stock Options	45.500	26,878	26/11/2009 - 31/12/2018										45.500	
		Piano LTI Unicredit - 2006 Stock Options	34.400	33,205	28/02/2010 - 31/12/2019										34.400	
		Piano LTI Unicredit - 2007 Stock Options	57.793	39,583	15/07/2011 - 09/07/2017										57.793	
		Piano LTI Unicredit - 2008 Stock Options	194.748	23,351	09/07/2018 -										194.748	
(II) Compensi da controllato e collegate																
(III) Totale			356.441												356.441	

* Piano denominato anche LTI Unicredit 2011 Performance Stock Options

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Importi in euro	(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vestiti nell'esercizio e non attribuiti			Strumenti finanziari vestiti nell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
				(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
Nome e cognome		Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Alessandro Foli Delegato/ Direttore Generale													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
				Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2011							47.381	297.316	
				Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2012							60.724	381.043	
				Promessa Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2012	87% 31.12.2015 33% 31.12.2016	91.086							64.762
				Promessa Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2013	40% 31.12.2015 40% 31.12.2016 20% 31.12.2017	60.165							93.730
				Promessa Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2014	40% 31.12.2017 30% 31.12.2018 30% 31.12.2019	89.946							-
				Promessa Azioni Fineco - 2014 2017 Multi year Plan Top Management	26% 31.12.2016 22% 31.12.2017 26% 31.12.2018 26% 31.12.2019	868.994*							-
				Promessa Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2015	40% 31.12.2015 20% 31.12.2016 20% 31.12.2019	61.010	434.996		08/02/2016	6.966			-
(II) Compensi da controllate e collegate							424.996					678.359	156.492
(III) Totale													
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2011							39.586	248.402	
				Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2012							50.531	317.062	
				Promessa Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2012	31.12.2015	50.531							44.272
				Promessa Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2013	50% 31.12.2015 50% 31.12.2016	64.700							112.154
				Promessa Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2014	40% 31.12.2017 30% 31.12.2018 30% 31.12.2019**	155.445							-
				Promessa Azioni Fineco - 2014 2017 Multi year Plan Top Management	26% 31.12.2016 22% 31.12.2017 26% 31.12.2018 26% 31.12.2019	1.518.049*							-
				Promessa Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2015		106.577	742.415		08/02/2016	6.966			-
(II) Compensi da controllate e collegate							742.415						565.484
(III) Totale													156.428

* N. massimo di azioni promesse nell'ambito del Piano. Il Consiglio di Amministrazione del 08/02/2015 ha approvato il numero di azioni relative alla 2° attribuzione ricalcolata, al fine di garantire il rispetto del rapporto della componente fissa e variabile della retribuzione in linea con la normativa vigente, sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale delle Azioni Fineco di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo decorrente dal giorno precedente la data della delibera del Consiglio di Amministrazione in relazione alla verifica delle Condizioni di Accesso allo stesso giorno del mese precedente (E.4.7.25).

** Per n. 1 Dirigenti il Regolamento del Sistema Incentivante di Gruppo 2014 prevede un differimento dei pagamenti secondo le seguenti modalità: 60% 31.12.2017 20% 31.12.2018 20% 31.12.2019

7. Tavole retributive (SEQUE)

7.1 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr.11971 (SEQUE)

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
Importi in euro	(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)		
				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)			
Nome e cognome		Carica	Piano	Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	Altri Bonus		
Alessandro Foti		Amministratore Delegato/Direttore Generale										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	170.000		Sistema Incentivante di Gruppo 2015	170.000	255.000	33% 31.12.2016 67% 31.12.2020						
			Sistema Incentivante di Gruppo 2014					127.500	127.500			
			Sistema Incentivante di Gruppo 2013						70.538			
			Sistema Incentivante di Gruppo 2012					106.875				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale	170.000			170.000	255.000			234.375	198.038			
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	297.000		Sistema Incentivante di Gruppo 2015	297.000	445.500	33% 31.12.2016 67% 31.12.2020						
			Sistema Incentivante di Gruppo 2014					206.600	206.600			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale	297.000			297.000	445.500			206.600	206.600	206.600		

Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-ter

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali									
Nome e cognome	Carica	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni					
				possedute a fine 2014	acquistate nell'esercizio	vendute nell'esercizio	possedute a fine 2015		
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE									
Enrico Cotta Ramusino	Presidente	FincoBank	Ord.	25.000	12.000				37.000
Francesco Saia	Vice Presidente								
Alessandro Foti	Amministratore Delegato / Direttore Generale								
Gianluigi Bertoli	Consigliere								
Mariangela Grosoli	Consigliere								
Pietro Angelo Guindani	Consigliere								
Grolamo Ielo	Consigliere								
Marina Natale	Consigliere								
Laura Stefania Penna	Consigliere								
COLLEGIO SINDACALE									
Gian-Carlo Noris Gaccioli	Presidente del Collegio Sindacale	FincoBank	Ord.	6.600	16.700	23.300,00			-
Barbara Aloisi	Sindaco Effettivo								
Marziano Vozzi	Sindaco Effettivo								
Federica Bonato	Sindaco Supplente								
Marzio Duilio Rubagotti	Sindaco Supplente								
TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
Numero dirigenti con responsabilità strategiche		Società Partecipata			Numero azioni				
4		FincoBank			11.000				
		Tipo azione			acquistate nell'esercizio			vendute nell'esercizio	
		Ord.			11.000				
								possedute a fine 2015	
								11.000	



ALLEGATO

PIANI RETRIBUTIVI 2016

**BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI A FAVORE
DEL PERSONALE DI FINECOBANK**

LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA

**ALLEGATO - PIANI RETRIBUTIVI 2016 BASATI SU STRUMENTI
FINANZIARI A FAVORE DEL PERSONALE DI FINECOBANK**
Assemblea degli Azionisti di FinecoBank aprile 2016

1. Premessa	52
2. Sistema Incentivante 2016	53
2.1 I Soggetti destinatari	
2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	
2.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione	
2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	
3. Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante	62
3.1 I Soggetti destinatari	
3.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	
3.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione	
3.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	
4. Esecuzione dei "Sistemi Retributivi di FinecoBank"	69
4.1 I Soggetti destinatari	
4.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	
4.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione	
4.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	

1. Premessa

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 nonché alle prescrizioni del Regolamento Emittenti emanato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti") in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank (il "Consiglio di Amministrazione") ha predisposto il presente documento informativo (il "Documento Informativo") in vista dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di FinecoBank convocata per il 12 aprile 2016 per deliberare, *inter alia*, l'**approvazione** per l'anno 2016 dei seguenti nuovi piani di incentivazione:

- il "**Sistema Incentivante 2016**" finalizzato a premiare i dipendenti, appartenenti al Personale più rilevante, con un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite Fineco nell'arco di un periodo pluriennale, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*;
- il "**Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante**" finalizzato a premiare i Promotori Finanziari, appartenenti al Personale più rilevante, con un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie Fineco nell'arco di un periodo pluriennale, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi.

Il presente documento informativo – redatto in conformità a quanto previsto nello Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti – è stato anche predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'esecuzione dei piani già approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015 e del 5 giugno 2014, denominati "**Sistemi Retributivi di FinecoBank**" e finalizzati all'assegnazione di azioni gratuite a selezionate risorse di FinecoBank, secondo le modalità di seguito descritte e subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*:

- **Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Sistema Incentivante 2015**
- **Sistema Incentivante 2014**
- **"2014-2017 Multi-year Plan Top Management"**
- **"2014 Plan Key People"**
- **"2014 Plan PFA"**

Alla luce della definizione contenuta all'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, si segnala che i piani di incentivazione illustrati nel Documento Informativo, avuto riguardo ai beneficiari dei medesimi, presentano i caratteri di "piani rilevanti".

2. Sistema Incentivante 2016

In conformità alle ultime disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Fascicolo "Disposizioni di vigilanza per le banche") – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, che recepiscono la disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), per la parte attinente alle politiche di remunerazione e in linea con le indicazioni emanate dal *European Banking Authority* (EBA), si è proceduto alla definizione di Sistemi Retributivi basati su strumenti finanziari volti ad allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine, l'apprezzamento del titolo e, nel contempo, motivare e fidelizzare le risorse strategiche di FinecoBank. In tale ottica, è proposta l'adozione del "Sistema Incentivante 2016", che prevede l'assegnazione di un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite Fineco nell'arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

2.1 I SOGGETTI DESTINATARI

I dipendenti di FinecoBank che sono destinatari del Sistema Incentivante 2016 sono 13 *Identified Staff* le cui attività hanno impatto sui rischi della Banca come specificato nella sezione 2.1.2.

Sulla base dei criteri determinati dall'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione procederà all'individuazione degli effettivi beneficiari tra gli appartenenti alle categorie indicate in questa sezione 2.1.

2.1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2016.

2.1.2 Categorie dei dipendenti di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

I dipendenti di FinecoBank che sono definiti come Personale più rilevante e che potranno beneficiare del Sistema Incentivante 2016 sono definiti in base ai criteri emessi dall'Autorità Bancaria Europea (EBA) il 16 dicembre 2013, come al seguito:

- Amministratore Delegato (AD) e Direttore Generale (DG), Vice Direttori Generali (VDG), gli *Executive Vice President* (EVP), i *Senior Vice President*, i diretti riporti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- Dipendenti con retribuzione totale superiore a 500.000 euro nell'ultimo anno;
- Dipendenti compresi nello 0,3% della popolazione aziendale con la retribuzione più alta;
- Dipendenti la cui retribuzione rientra nelle fasce di remunerazione del *senior management* e del Personale più rilevante;
- Altri ruoli selezionati (anche in fase di nuove assunzioni).

2.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2016.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank (che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010) nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e al direttore generale di FinecoBank

Non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

c) Persone fisiche controllanti FinecoBank, che siano dipendenti di FinecoBank stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in FinecoBank

Non esistono persone fisiche controllanti FinecoBank che rientrino nella casistica; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

2. Sistema Incentivante 2016 (SEGUE)

2.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 2.1.3

Tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2016, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, vi sono n. 5 dirigenti di FinecoBank che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di FinecoBank:

1. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Banking Services*, Sig. Fabio Milanese
2. il Vice Direttore Generale e Responsabile Banca Diretta, Sig. Paolo Di Grazia
3. il Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA, Sig. Mauro Albanese
4. il Responsabile Direzione Servizi di Investimento e *Wealth Management*, Sig. Carlo Giausa
5. il *Chief Financial Officer*, Sig.ra Lorena Pelliciarì

b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari

La presente disposizione non trova applicazione.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Sistema Incentivante 2016.

2.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del piano

Il Sistema Incentivante 2016 è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2016 è conforme alla Politica Retributiva di FinecoBank ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale e del *benchmark* interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle azioni. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di azioni (di due anni per il pagamento "immediato" e di un anno per il pagamento "differito");
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con le aspettative dell'Autorità;
- una clausola di *malus (Zero Factor)* che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di profittabilità, capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello locale. In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2016, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti nella misura tra il 50% e il 100% in base ai risultati effettivi e alla valutazione effettuata da CRO e CFO.

2.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione, del *benchmark* interno per specifici ruoli.

La valutazione individuale della prestazione è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 elementi fondamentali del modello di competenze di Gruppo: "*Client Obsession*"; "*Execution and Discipline*"; "*Cooperation and Synergies*"; "*Risk Management*"; "*People and Business Development*".

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2017-2022), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2017 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- nel periodo 2018-2022 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite Fineco; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

2.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Nel Sistema Incentivante 2016 il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il *bonus pool* con i risultati aziendali (a livello di Gruppo e a livello locale), il costo del capitale ed i profili di rischio rilevanti per la Banca così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

In questa fase il Sistema Incentivante 2016 non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni gratuite da emettere. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni gratuite da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, daranno esecuzione al Piano.

Il Sistema Incentivante 2016 prevede che nel 2017 sia formulata la promessa di pagamento dell'incentivo in denaro ed in azioni. Le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni saranno stabilite a seconda della categoria dei beneficiari, come infra illustrato.

La valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

2.2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da FinecoBank, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

2.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La predisposizione del Sistema Incentivante 2016 non è stato influenzato da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

2.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Sistema Incentivante 2016 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

2.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

2.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano

Il Consiglio di Amministrazione, in data 12 gennaio 2016, ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2016 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il 12 aprile 2016. Inoltre il Consiglio di Amministrazione, nella stessa seduta, ha formulato all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti la proposta di conferimento di delega al Consiglio di Amministrazione per aumentare a titolo gratuito il capitale sociale al servizio del suddetto sistema, esercitabile sino al 2021, con riserva di sottoporre ad una successiva Assemblea la proposta di integrazione della delega per aumentare il capitale al servizio del Sistema Incentivante 2016 in relazione all'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2022.

2. Sistema Incentivante 2016 (SEGUE)

2.3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

La funzione "Human Resources" di FinecoBank è incaricata dell'amministrazione del Sistema Incentivante 2016 nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive di FinecoBank.

2.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Sistema Incentivante 2016, ferma la delega fornita dalla Assemblea degli Azionisti al Presidente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche in via disgiunta fra loro, di apportare eventualmente modifiche al Sistema Incentivante 2016.

2.3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano

Lo strumento ottimale per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2016 è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti convocata per il 12 aprile 2016 (in unica convocazione).

In forza di tale facoltà, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare:

- entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 268.000 azioni ordinarie Fineco, da assegnare ai selezionati beneficiari appartenenti al Personale di FinecoBank; tale aumento di capitale verrebbe attuato mediante utilizzo della riserva speciale denominata "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale di FinecoBank" all'uopo costituita, che, ove del caso, potrà essere incrementata destinandovi una quota di utili o di riserve statutarie disponibili formate a seguito dell'accantonamento di utili della Società che verranno individuate dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'esercizio della delega.
- In relazione al fatto che l'art. 2443 del Codice Civile prevede che gli amministratori possano esercitare la facoltà di aumentare il capitale per un periodo massimo di cinque anni dalla data dell'iscrizione della delibera assembleare di conferimento della delega e quindi rispetto alla data della deliberazione assembleare sino al 2021, per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2022 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione al servizio del Sistema 2016.

Il numero delle azioni da corrispondere nelle tranche (come descritte nel paragrafo 2.4.1) verrà determinato nel 2017 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2016. E' stimata l'assegnazione di massime 335.000 azioni ordinarie gratuite Fineco, rappresentanti circa lo 0,06% del capitale sociale di FinecoBank, di cui massime 33.500 azioni ordinarie Fineco saranno eventualmente destinate all'assunzione di Personale più rilevante dall'esterno.

Nel periodo 2018-2022 ogni singola tranche di azioni ordinarie Fineco assegnata come bonus individuale sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob).

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

2.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2016, approvandolo all'unanimità, attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank.

Dal momento che tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2016 vi è anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

2.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano

Il Consiglio di Amministrazione in data 12 gennaio 2016 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2016 da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank.

Inoltre, in esercizio delle deleghe ricevute dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di cui alla precedente sezione 2.3.1, il Consiglio di Amministrazione procederà in una o più volte all'assegnazione degli strumenti oggetto del Sistema Incentivante 2016.

2.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank

Il Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank in data 8 gennaio 2016 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2016, condividendone le ragioni e le motivazioni.

2.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Fineco, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 2.3.6 e 2.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Fineco registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al Sistema Incentivante 2016 (12 gennaio 2016) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank (8 gennaio 2016), è risultato pari rispettivamente ad € 7,28 e ad € 7,27.

2.3.9 I termini e le modalità secondo le quali FinecoBank tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione e Nomine, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D. Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Sistema Incentivante 2016.

Le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data, ove dovuta, in occasione dell'assunzione delle conseguenti deliberazioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

2. Sistema Incentivante 2016 (SEGUE)

2.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

2.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione, del *benchmark* interno per specifici ruoli.

La valutazione individuale della prestazione è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 elementi fondamentali del modello di competenze di Gruppo: “*Client Obsession*”; “*Execution and Discipline*”; “*Cooperation and Synergies*”; “*Risk Management*”; “*People and Business Development*”.

La valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

Il Sistema Incentivante 2016 prevede che nel 2017 il Consiglio di Amministrazione – verificati gli obiettivi definiti per il 2016 – definisca i pagamenti in denaro ed azioni a seconda della categoria dei destinatari, così come illustrato nella seguente tabella:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
AD/DG e suoi diretti riporti	20% denaro	10% denaro	20% azioni	10% azioni	10% azioni	20% denaro + 10% azioni
Altro Personale più rilevante	30% denaro	10% denaro	30% azioni	10% denaro + 10% azioni	10% azioni	-

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2017, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2016. E' stimata l'assegnazione di massime 335.000 azioni ordinarie gratuite Fineco, rappresentanti circa lo 0,06% del capitale sociale di FinecoBank, di cui massime 33.500 azioni ordinarie Fineco saranno eventualmente destinate all'assunzione di Personale più rilevante dall'esterno.

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

2.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2017-2022) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e differiti, sia in denaro che in azioni, secondo quanto sopra indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento. Le azioni gratuite relative al Sistema Incentivante 2016 saranno assegnate da FinecoBank in più tranche (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2017 degli obiettivi definiti per il 2016.

2.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2016 di FinecoBank terminerà entro il mese di luglio 2022.

2.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

E' stimata l'assegnazione di massime 335.000 azioni ordinarie gratuite Fineco, rappresentanti circa lo 0,06% del capitale sociale di FinecoBank, di cui massime 33.500 azioni ordinarie Fineco saranno eventualmente destinate all'assunzione di Personale più rilevante dall'esterno.

Per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2022 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione al servizio del Sistema 2016.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2016, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

2.4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Il *bonus pool* viene definito come percentuale di *KPI* di *funding* specifico (*Net Operating Profit* considerato al netto delle *Provisions for Risk and Charges*, corrispondente al *PBT*) a livello locale e tenendo conto della valutazione dei criteri posti come “Condizioni di Accesso” (basati sulla valutazione dei risultati previsionali – ponderati per il rischio – sia a livello di Gruppo che a livello locale) e della valutazione locale del rischio e della *performance*.

Le “Condizioni di Accesso” sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *malus* (*Zero Factor*) sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità definiti a livello di Gruppo e a livello locale. In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2016, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti nella misura tra il 50% e il 100% in base ai risultati effettivi e alla valutazione effettuata da CRO e CFO.

Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui sia gli obiettivi di Gruppo che quelli a livello locale non vengano raggiunti, verrà applicato uno *Zero Factor* alla popolazione del Personale più rilevante mentre per la restante popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Nel caso in cui non venga attivato lo *Zero Factor*, le rettifiche al *bonus pool* saranno applicate nell’ambito di prestabiliti intervalli, sulla base della valutazione delle *performance* e dei fattori di rischio a livello di Gruppo e a livello locale.

Nel caso in cui il livello locale sia in condizione di *malus* ma non il Gruppo, verrà definito un *floor* a scopi di *retention* ed al fine di mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato.

2.4.6 L’indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall’esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Il Sistema Incentivante 2016 prevede che le azioni ordinarie gratuite Fineco che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative relative all’applicazione di periodi di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni, come descritti nella sezione 2.2.1.

2.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all’attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall’esercizio di tali opzioni

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e la Politica Retributiva 2016, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Il coinvolgimento in qualsiasi forme di coperture personale dovrà essere considerato come violazione delle politiche di *compliance* della Banca e di conseguenza i diritti alle azioni gratuite decadranno automaticamente.

2.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Sistema Incentivante 2016 prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di individuare, nella delibera che dà corso all’attuazione del Piano 2016, la cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Banca quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le azioni gratuite, in coerenza con i Regolamenti del Piano.

2.4.9 L’indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Sistema Incentivante 2016 di FinecoBank non prevede cause di annullamento.

2.4.10 Le motivazioni relative all’eventuale previsione di un “riscatto”, da parte di FinecoBank, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede un riscatto da parte di FinecoBank con riferimento alle azioni gratuite.

2. Sistema Incentivante 2016 (SEGUE)

2.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

2.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per FinecoBank alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione del Sistema Incentivante 2016 alla data di assegnazione delle azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'assegnazione delle azioni gratuite.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere massimo complessivamente atteso (costo IAS) per FinecoBank in base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance, potrebbe ammontare a totali € 4.000.000 da ripartirsi in 6 anni. Fermo restando quanto precede, non è possibile allo stato attuale indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2016, in quanto la determinazione dell'incentivo che verrà effettivamente assegnato è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

2.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano

L'impatto massimo del Sistema 2016 sul capitale sociale di FinecoBank sarà pari a circa 0,06% nell'ipotesi che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti.

2.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Attualmente il Sistema Incentivante 2016 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

2.4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Si precisa che il Sistema Incentivante 2016 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

2.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*), e

b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 2.4.19.b, motivazioni di tale differenza

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Il Sistema Incentivante 2016 non prevede aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di FinecoBank (ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank).

3. Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante

In conformità alle ultime disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Fascicolo "Disposizioni di vigilanza per le banche") – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, che recepiscono la disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), per la parte attinente alle politiche di remunerazione e in linea con le indicazioni emanate dalla *European Banking Authority* (EBA), si è proceduto alla definizione di Sistemi Retributivi basati su strumenti finanziari volti ad allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine, l'apprezzamento del titolo e, nel contempo, motivare e fidelizzare le risorse strategiche di FinecoBank. In tale ottica, è proposta l'adozione del "Sistema Incentivante 2016 PFA", che prevede l'assegnazione, a selezionati Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, di un incentivo da corrispondere in denaro e azioni ordinarie Fineco nell'arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi.

3.1 I SOGGETTI DESTINATARI

I Promotori Finanziari di FinecoBank che sono destinatari del Sistema Incentivante 2016 PFA sono 11 *Identified Staff* le cui attività hanno impatto sui rischi della Banca così come stabilito dai criteri emessi dall'Autorità Bancaria Europea (EBA) il 16 dicembre 2013. In particolare i criteri utilizzati sono stati:

- i Promotori Finanziari con retribuzione totale (ricorrente e non ricorrente) superiore a 750.000 euro nell'ultimo anno e con impatto sui profili di rischio della Banca;
- i Promotori Finanziari Area Manager che coordinano una struttura cui è collegato un portafoglio complessivo pari o superiore al 5% delle masse totali associate alla Rete e con impatto sui profili di rischio della Banca.

3.1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Non vi sono componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2016 PFA; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

3.1.2 Categorie dei dipendenti di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Non vi sono dipendenti di FinecoBank tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2016 PFA; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

3.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, non è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2016 PFA.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank (che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010) nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e al direttore generale di FinecoBank

Non vi sono dirigenti in FinecoBank che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

c) Persone fisiche controllanti FinecoBank, che siano dipendenti di FinecoBank stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in FinecoBank

Non esistono persone fisiche controllanti FinecoBank che rientrino nella casistica; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

3.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 3.1.3

Non vi sono dirigenti in FinecoBank che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari

La presente disposizione non trova applicazione.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Non vi sono categorie di dipendenti che rientrano nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

3.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

3.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del piano

Il Sistema Incentivante 2016 PFA ha l'obiettivo di fidelizzare ed incentivare i Promotori beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2016 PFA è conforme alla Politica Retributiva di FinecoBank ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e "differiti", sotto forma di denaro e di azioni ordinarie Fineco;
- la distribuzione di pagamenti in azioni ordinarie Fineco in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sugli strumenti finanziari. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di azioni ordinarie Fineco (di due anni per il pagamento "immediato" e di un anno per il pagamento "differito");
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con le aspettative dell'Autorità;
- una clausola di *malus (Zero Factor)* che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello di Fineco (a livello locale si tiene conto anche della profittabilità). In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2016.

3.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito e della valutazione individuale della prestazione.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2017-2021), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

- nel 2017 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2018-2021 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranche in denaro e/o azioni ordinarie Fineco; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

3.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Nel Sistema Incentivante 2016 PFA il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il *bonus pool* con i risultati aziendali (a livello di Gruppo e a livello locale), il costo del capitale ed i profili di rischio rilevanti per la Banca così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

In questa fase il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni potenzialmente assegnabili. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, daranno esecuzione al Piano.

Il Sistema Incentivante 2016 PFA prevede che nel 2017 sia formulata la promessa di pagamento dell'incentivo in denaro ed in azioni.

La valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

3. Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante (SEGUE)

3.2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da FinecoBank, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

3.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La predisposizione del Sistema Incentivante 2016 PFA non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

3.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non si prevede il sostegno del Sistema Incentivante 2016 PFA da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPORALE DI ASSEGNAZIONE

3.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano

Il Consiglio di Amministrazione, in data 12 gennaio 2016, ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2016 PFA da sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il 12 aprile 2016. Inoltre il Consiglio di Amministrazione, nella stessa seduta, ha formulato all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti la proposta di conferimento dell'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previo ottenimento della prescritta autorizzazione dell'Autorità di Vigilanza.

3.3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

La funzione "Human Resources" e la funzione "Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete" di FinecoBank sono incaricate dell'amministrazione del Sistema Incentivante 2016 PFA nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive per i Promotori Finanziari di FinecoBank.

3.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Sistema Incentivante 2016 PFA, ferma la delega fornita dalla Assemblea degli Azionisti al Presidente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche in via disgiunta fra loro, di apportare eventualmente modifiche al Sistema Incentivante 2016 PFA.

3.3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano

Per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2016 PFA il Consiglio di Amministrazione nell'anno 2017 definirà il numero di azioni ordinarie Fineco da assegnare con la terza, quarta e quinta tranche (come descritto nel paragrafo 3.4.1), considerando la media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo decorrente dal giorno precedente la data di delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica i risultati 2016 allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi).

E' stimata l'assegnazione di massime 250.000 azioni ordinarie Fineco, rappresentanti circa lo 0,04% del capitale sociale di FinecoBank che verranno acquistate sul mercato, previo ottenimento della prescritta autorizzazione dell'Autorità di Vigilanza.

Nel periodo 2019-2021 ogni singola tranche di azioni ordinarie Fineco assegnata sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Consob e/o analoghe autorità locali).

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

3.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2016 PFA, approvandolo all'unanimità, attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank.

Dal momento che tra i beneficiari del Piano non vi è l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

3.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano

Il Consiglio di Amministrazione in data 12 gennaio 2016 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2016 PFA da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank.

3.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank

Il Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank in data 8 gennaio 2016 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2016 PFA, condividendone le ragioni e le motivazioni.

3.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Fineco, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 3.3.6 e 3.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al Sistema Incentivante 2016 PFA (12 gennaio 2016) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank (8 gennaio 2016), è risultato pari rispettivamente ad € 7,28 e ad € 7,27.

3.3.9 I termini e le modalità secondo le quali FinecoBank tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione e Nomine, e
ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D. Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero

b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Sistema Incentivante 2016 PFA.

Le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data, ove dovuta, in occasione dell'assunzione delle conseguenti deliberazioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

3. Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante (SEGUE)

3.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

3.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito e della valutazione individuale della prestazione.

La valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

Il Sistema Incentivante 2016 PFA prevede che nel 2017 il Consiglio di Amministrazione – verificati gli obiettivi definiti per il 2016 – definisca i pagamenti in denaro e azioni così come illustrato nella seguente tabella:

	2017	2018	2019	2020	2021
Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante	30% denaro	10% denaro	30% Azioni	10% denaro + 10% Azioni	10% Azioni

Il numero delle azioni da assegnare con la terza, quarta e quinta tranche sarà definito nell'anno 2017, considerando la media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo decorrente dal giorno precedente la data di delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica i risultati 2016 allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi).

E' stimata l'assegnazione di massime 250.000 azioni ordinarie Fineco, rappresentanti circa lo 0,04% del capitale sociale di FinecoBank.

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

3.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2017-2021) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e differiti, sia in denaro che in azioni ordinarie Fineco, secondo quanto sopra indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento. Le azioni relative al Sistema Incentivante 2016 PFA saranno assegnate da FinecoBank in più tranche (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2017 degli obiettivi definiti per il 2016.

3.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2016 PFA di FinecoBank terminerà entro il mese di maggio 2021.

3.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

E' stimata l'assegnazione di massime 250.000 azioni ordinarie FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,06% del capitale sociale di FinecoBank. Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2016 PFA, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

3.4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Il *bonus pool* viene definito come percentuale di *KPI* di *funding* specifico (*Net Operating Profit* considerato al netto delle *Provisions for Risk and Charges*, corrispondente al PBT) a livello locale e tenendo conto della valutazione dei criteri posti come "Condizioni di Accesso" (basati sulla valutazione dei risultati previsionali – ponderati per il rischio – sia a livello di Gruppo che a livello locale) e della valutazione locale del rischio e della *performance*.

Le "Condizioni di Accesso" sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *malus* (*Zero Factor*) sulla base degli indicatori di *performance* in termini di solidità e liquidità definiti a livello di Gruppo e a livello locale (a livello locale si tiene conto anche della profittabilità). In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2016.

Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui sia gli obiettivi di Gruppo che quelli a livello locale non vengano raggiunti, verrà applicato uno *Zero Factor* alla popolazione del Personale più rilevante mentre per la restante popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Nel caso in cui non venga attivato lo *Zero Factor*, le rettifiche al *bonus pool* saranno applicate nell'ambito di prestabiliti intervalli, sulla base della valutazione delle *performance* e dei fattori di rischio a livello di Gruppo e a livello locale.

Nel caso in cui il livello locale sia in condizione *di malus* ma non il Gruppo, verrà definito un *floor* a scopi di *retention* ed al fine di mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato.

3.4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Il Sistema Incentivante 2016 PFA prevede che le azioni ordinarie Fineco che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative relative all'applicazione di periodi di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni, come descritti nella sezione 3.2.1.

3.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e la Politica Retributiva 2016, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi.

3.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Sistema Incentivante 2016 PFA prevede che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella delibera che darà corso all'attuazione del Piano 2016, la cessazione del rapporto di agenzia del beneficiario con la Banca quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le azioni gratuite.

3.4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede cause di annullamento.

3.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di FinecoBank, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede un riscatto da parte di FinecoBank.

3.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

3.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per FinecoBank alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione del Sistema Incentivante 2016 PFA alla data di assegnazione delle azioni è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi cui è subordinata l'assegnazione delle azioni.

Sulla base delle suddetta valutazioni risulta che l'onere massimo complessivamente atteso (costo IAS) per FinecoBank in base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di *performance* potrebbe ammontare a totali € 3.000.000 da ripartirsi in 4 anni.

Fermo restando quanto precede, non è possibile allo stato attuale indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2016 PFA, in quanto la determinazione dell'incentivo che verrà effettivamente assegnato è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

3. Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante (SEGUE)

3.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano

Dal momento che le azioni a servizio del Sistema Incentivante 2016 PFA saranno acquistate sul mercato, non si prevedono effetti diluitivi sul capitale.

3.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Attualmente il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

3.4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Si precisa che il Sistema Incentivante 2016 PFA prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni ordinarie Fineco che sono negoziate in mercati regolamentati.

3.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 3.4.19.b, motivazioni di tale differenza

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Il Sistema Incentivante 2016 PFA non prevede aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di FinecoBank (ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank).

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di FinecoBank”

4.1 I SOGGETTI DESTINATARI

Con riferimento alle risoluzioni del Consiglio di Amministrazione:

- dell'8 febbraio 2016
- del 9 febbraio 2015
- del 15 luglio 2014

per l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2015 PFA**, del **Sistema Incentivante 2015**, del **Sistema Incentivante 2014**, del **“2014-2017 Multi-year Plan Top Management”**, del **“2014 Plan Key People”** e del **“2014 Plan PFA”** (di seguito “Sistemi Retributivi di FinecoBank”), approvati dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti il 23 aprile 2015 e il 5 giugno 2014, sono stati identificati i seguenti beneficiari per i rispettivi piani:

- **Sistema Incentivante 2015 PFA**, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in *Phantom share* – da corrispondere ai Promotori Finanziari di FinecoBank appartenenti al Personale più rilevante su un arco temporale di massimo cinque anni (2016-2020), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2015**, distinto in due diversi piani a seconda della popolazione dei partecipanti, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite Fineco – da corrispondere ai dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank su un arco temporale di massimo sei anni (2016-2021), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2014**, distinto in due diversi piani a seconda della popolazione dei partecipanti, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite Fineco – da corrispondere ai dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank su un arco temporale di massimo sei anni (2015-2020), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **“2014-2017 Multi-year Plan Top Management”**, prevede il riconoscimento di un incentivo – legato al progetto di quotazione di FinecoBank – in azioni ordinarie gratuite Fineco, da corrispondere all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di FinecoBank su un arco temporale di più anni (2017-2020) al verificarsi di determinate condizioni. Tale Piano prevede, tra l'altro, che l'assegnazione della prima tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2017, le successive rispettivamente nel 2018, nel 2019 e nel 2020, in seguito alla verifica del raggiungimento delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **“2014 Plan Key People”**, prevede il riconoscimento di un incentivo – legato al progetto di quotazione di FinecoBank – in azioni ordinarie gratuite Fineco, da corrispondere a risorse selezionate di FinecoBank su un arco temporale di più anni (2015-2017) al verificarsi di determinate condizioni. Tale Piano prevede, tra l'altro, che l'assegnazione della seconda tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2016, in seguito alla verifica del raggiungimento delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **“2014 Plan PFA”**, prevede la determinazione di un controvalore da riconoscere su un arco temporale di più anni (2015-2017) in azioni ordinarie ai Manager di Rete e ai Promotori Finanziari di FinecoBank che nell'esercizio 2014 abbiano raggiunto specifici obiettivi di *performance*. Tale piano prevede, tra l'altro, che il calcolo del premio e la determinazione delle azioni avvengano nel 2015 e che l'assegnazione della seconda tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2016, in seguito alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo di raccolta netta dell'intera Rete dei Promotori, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa).

4.1.1 Componenti del consiglio di amministrazione di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2015, del Sistema Incentivante 2014 e del “2014-2017 Multi-year Plan Top Management”.

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di FinecoBank” (SEGUE)

4.1.2 Categorie dei dipendenti di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

I dipendenti di FinecoBank che beneficiano dei Sistemi Retributivi di FinecoBank (oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank) sono: per il **Sistema Incentivante 2015**:

- i Vice Direttori Generali, altri Dirigenti con responsabilità strategiche e altro Personale più rilevante 2015 di FinecoBank

per il **Sistema Incentivante 2014**:

- i Vice Direttori Generali, altri Dirigenti con responsabilità strategiche e altro Personale più rilevante 2014 di FinecoBank

per il Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**”:

- i Vice Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di FinecoBank;

per il Piano “**2014 Plan Key People**”:

- 79 risorse selezionate di FinecoBank, tra cui 3 appartenenti al Personale più rilevante 2014;

per il **Sistema Incentivante 2015 PFA** non vi sono dipendenti che beneficiano del piano. Si segnala che i beneficiari sono 1 Promotore Finanziario, 1 Group Manager e 4 Area Manager appartenenti al Personale più rilevante 2015 di FinecoBank;

per il Piano “**2014 Plan PFA**” non vi sono dipendenti che beneficiano del piano. Si segnala che i beneficiari sono 832 Promotori Finanziari, 169 Group Manager e 32 Area Manager.

4.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2015, del Sistema Incentivante 2014 e del piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**”.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank (che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010) nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell’esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e al direttore generale di FinecoBank
Non vi sono dirigenti in FinecoBank che abbiano percepito tali compensi; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

c) Persone fisiche controllanti FinecoBank, che siano dipendenti di FinecoBank stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in FinecoBank
Non esistono persone fisiche e/o giuridiche controllanti FinecoBank; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

4.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 4.1.3

Tra i beneficiari dei Sistemi Retributivi di FinecoBank, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, vi sono n. 5 dirigenti di FinecoBank che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull’evoluzione e sulle prospettive future di FinecoBank.

Beneficiano del **Sistema Incentivante 2015**, del **Sistema Incentivante 2014** e del Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**”:

1. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Banking Services*, Sig. Fabio Milanesi
2. il Vice Direttore Generale e Responsabile Banca Diretta, Sig. Paolo Di Grazia
3. il Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA, Sig. Mauro Albanese
4. il Responsabile Direzione Servizi Di Investimento e *Wealth Management*, Sig. Carlo Giausa
5. il *Chief Financial Officer*, Sig.ra Lorena Pellicciari

Per quanto riguarda il **Sistema Incentivante 2015 PFA**, e i Piani “**2014 Plan Key People**” e “**2014 Plan PFA**” non vi sono beneficiari tra i Dirigenti con responsabilità strategiche.

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari

La presente disposizione non trova applicazione.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Ci sono 3 risorse appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano “**2014 Plan Key People**”.

4.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEI PIANI

4.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei “Sistemi Retributivi di FinecoBank”

Il Sistema Incentivante 2015 PFA è finalizzato a fidelizzare ed incentivare i Promotori beneficiari, tenuto conto degli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo, in un generale quadro di sostenibilità complessiva.

Il Sistema Incentivante 2015 PFA è conforme alla Politica Retributiva di FinecoBank ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il Sistema Incentivante 2015 è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali e con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2015 è conforme alla Politica Retributiva di FinecoBank ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il Sistema Incentivante 2014 è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle più recenti disposizioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali e con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2014 è conforme alla Politica Retributiva di FinecoBank ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il Piano “2014-2017 *Multi-year Plan Top Management*” rappresenta un riconoscimento speciale offerto al *Top Management* di FinecoBank, legato al progetto di quotazione della stessa. Mira a favorire nel contempo la fidelizzazione del *Top Management* alla Società, tenuto conto degli obiettivi di crescita di medio e lungo periodo.

Il Piano “2014 *Plan Key People*” rappresenta un riconoscimento speciale offerto ad alcune selezionate risorse di FinecoBank, legato al progetto di quotazione della stessa. Mira a favorire nel contempo la fidelizzazione delle risorse cosiddette “*Key People*” alla Società, tenuto conto degli obiettivi di crescita di medio e lungo periodo.

Il Piano “2014 *Plan PFA*” rappresenta un riconoscimento speciale offerto ai Manager di Rete e ai Promotori Finanziari di FinecoBank, con l'obiettivo di fidelizzarli e incentivarli, tenuto conto degli obiettivi di crescita di medio e lungo periodo.

4.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Sistema Incentivante 2015 PFA prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base della valutazione individuale della prestazione.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2016-2020), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

- nel 2016 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo (“1a tranche”), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2017-2020 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranche in denaro e/o *Phantom share*; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Consob e/o analoghe autorità locali).

Il Sistema Incentivante 2015 prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione, del benchmark interno per specifici ruoli.

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di FinecoBank” (SEGUE)

La valutazione individuale della prestazione è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 elementi fondamentali del modello di competenze di Gruppo: “*Client Obsession*”; “*Execution and Discipline*”; “*Cooperation and Synergies*”; “*Risk Management*”; “*People and Business Development*”.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avviene nell'arco di un periodo pluriennale (2016-2021) secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2016 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo (“1° tranche”), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance*, principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- nel periodo 2017-2021 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches di denaro e/o azioni ordinarie gratuite Fineco; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

Il **Sistema Incentivante 2014** prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione, del *benchmark* interno per specifici ruoli.

La valutazione individuale della prestazione è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 elementi fondamentali del modello di competenze di Gruppo: “*Client Obsession*”; “*Execution and Discipline*”; “*Cooperation and Synergies*”; “*Risk Management*”; “*People and Business Development*”.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avviene nell'arco di un periodo pluriennale (2015-2020), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2015 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo (“1° tranche”), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance*, principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- nel periodo 2016-2020 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches di denaro e/o azioni ordinarie gratuite Fineco; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

Il Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**” prevede che l'assegnazione della prima tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2017 per i 6 beneficiari di FinecoBank, le successive rispettivamente nel 2018, nel 2019 e nel 2020, in seguito alla verifica del raggiungimento delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa).

Il Piano “**2014 Plan Key People**” prevede che l'assegnazione della seconda tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2016 per i 79 beneficiari di FinecoBank, in seguito alla verifica del raggiungimento delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa).

Il Piano “**2014 Plan PFA**” prevede che l'assegnazione della seconda tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2016, in seguito alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo di raccolta netta dell'intera Rete dei Promotori, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa).

4.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Di seguito i criteri generali cui si è attenuto il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di strumenti finanziari da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, hanno dato esecuzione ai Piani.

Il **Sistema Incentivante 2015 PFA** prevede che nel 2016 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2015 – definisca il numero di *Phantom share* da corrispondere nella terza, quarta e quinta tranche.

Il **Sistema Incentivante 2015** prevede che nel 2016 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2015 – definisca il numero di azioni da corrispondere nelle rispettive tranches a seconda della categoria dei beneficiari.

Il **Sistema Incentivante 2014** prevede che nel 2015 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2014 – definisca il numero di azioni da corrispondere nelle rispettive tranche a seconda della categoria dei beneficiari.

Il Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**” prevede che nel 2016 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali – definisca le attribuzioni individuali della terza tranche di azioni da assegnare nel 2019, ricalcolando le azioni promesse nel 2014 per garantire il rispetto del rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione complessiva.

Il Piano “**2014 Plan Key People**” prevede che nel 2016 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali – autorizzi l’assegnazione della seconda tranche di azioni attribuita nel 2014.

Il Piano “**2014 Plan PFA**” prevede che nel 2016 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento dell’obiettivo di raccolta netta dell’intera Rete dei Promotori, delle condizioni di accesso e di quelle individuali – autorizzi l’assegnazione della seconda tranche di azioni attribuita nel 2014.

4.2.4 Le ragioni alla base dell’eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da FinecoBank, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono l’assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

4.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La predisposizione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

4.2.6 L’eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all’art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Allo stato attuale non si prevede il sostegno dei Sistemi Retributivi di FinecoBank da parte del Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all’art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

4.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

4.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al consiglio di amministrazione al fine dell’attuazione del piano

L’Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015 e del 5 giugno 2014 ha conferito delega al Consiglio di Amministrazione di deliberare:

- per i **Sistemi Retributivi destinati al Personale dipendente (Sistema Incentivante 2015, Sistema Incentivante 2014, “2014-2017 Multi-year Plan Top Management” e “2014 Plan Key People”)**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell’art. 2349 del Codice Civile;
- per i **Sistemi Retributivi destinati ai Promotori Finanziari:**
 - (i) per il **Sistema Incentivante 2015 PFA** l’assegnazione di *Phantom share*
 - (ii) per il **“2014 Plan PFA”**, ai sensi dell’art. 2357 del Codice Civile, l’acquisto e il compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto azioni ordinarie Fineco

4.3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l’amministrazione del piano e loro funzione e competenza

La funzione “*Human Resources*” e, per la parte relativa al Sistema Incentivante 2015 PFA e al Piano “2014 Plan PFA”, la funzione “Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete”, di FinecoBank sono incaricate dell’amministrazione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank.

4.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank.

4.3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l’assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano

Lo strumento ottimale per dare esecuzione ai Sistemi Retributivi di FinecoBank per il Personale dipendente è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA), ai sensi dell’art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nelle Relazioni degli Amministratori presentate all’Assemblea Straordinaria degli Azionisti del 23 aprile 2015 e del 5 giugno 2014.

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di FinecoBank” (SEGUE)

In forza di tale facoltà, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare:

- in riferimento al **Sistema Incentivante 2015**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 397.453 azioni ordinarie gratuite Fineco;
- in riferimento al **Sistema Incentivante 2014**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 420.000 azioni ordinarie gratuite Fineco;
- in riferimento al Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**”, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 2.900.000 azioni ordinarie gratuite Fineco;
- in riferimento al Piano “**2014 Plan Key People**”, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 900.000 azioni ordinarie gratuite Fineco.

Per quanto riguarda l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2015 PFA**, lo strumento ottimale è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA) dell'autorizzazione all'assegnazione di *Phantom share*.

Per quanto riguarda invece l'esecuzione del Piano “**2014 Plan PFA**”, lo strumento ottimale è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA), ai sensi dell'art. 2357 del Codice Civile, dell'autorizzazione all'acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto massime 5.000.000 azioni ordinarie (numero comprensivo anche del Piano “**2015-2017 Plan PFA**”, deliberato nell'anno 2014 e la cui esecuzione è prevista a partire dal 2018).

4.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato le condizioni di accesso ai Sistemi Retributivi di FinecoBank nonché i criteri relativi all'assegnazione degli strumenti al Personale dipendente e ai Promotori Finanziari di FinecoBank, sulla base del parere favorevole espresso dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank.

Dal momento che tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2015, del Sistema Incentivante 2014 e del “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**” vi è anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente l'assegnazione dei piani in oggetto.

4.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2015 PFA**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 4.3.1, il Consiglio di Amministrazione l'8 febbraio 2016 ha approvato la promessa di assegnare n. 45.171 *Phantom share* ai Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 4.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema incentivante 2015**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 4.3.1, il Consiglio di Amministrazione l'8 febbraio 2016 ha approvato la promessa di assegnare n. 210.288 azioni ordinarie Fineco al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 4.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema incentivante 2014**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 4.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 9 febbraio 2015 ha approvato la promessa di assegnare n. 269.728 azioni ordinarie Fineco al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 4.2.3.

Al fine di dare esecuzione al Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**”, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 4.3.1, il Consiglio di Amministrazione l'8 febbraio 2016 ha approvato la promessa di assegnare n. 335.624 azioni ordinarie Fineco ai 6 beneficiari di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 4.2.3.

Al fine di dare esecuzione al “**2014 Plan Key People**”, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 4.3.1, il Consiglio di Amministrazione l'8 febbraio 2016 ha approvato l'assegnazione della seconda tranches di azioni, pari a n. 289.703 azioni ordinarie Fineco, ai 79 beneficiari di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 4.2.3.

Al fine di dare esecuzione al Piano “**2014 Plan PFA**”, in considerazione delle deleghe ricevute dall’Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 4.3.1, il Consiglio di Amministrazione l’8 febbraio 2016 ha approvato l’assegnazione della seconda tranche di azioni, pari a n. 700.953 azioni Fineco, ai 1.034 Promotori Finanziari di FinecoBank beneficiari previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 4.2.3.

4.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank

Il Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank in data 29 gennaio 2016 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri da applicare all’esecuzione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank.

4.3.8 Il prezzo di mercato dell’azione ordinaria Fineco, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 4.3.6 e 4.3.7

Il prezzo di mercato dell’azione ordinaria Fineco registrato nella data della approvazione dell’esecuzione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank assunta dal Consiglio di Amministrazione (8 febbraio 2016) e nella data in cui il Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank manifestato il proprio parere favorevole (29 gennaio 2016) è risultato pari, rispettivamente, ad € 6,31 e ad € 7,11.

4.3.9 I termini e le modalità secondo le quali FinecoBank tiene conto, nell’ambito dell’individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione e Nomine, e**
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell’art. 114, comma 1, del D.Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato**

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato relativamente ai Sistemi Retributivi Finecobank, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. Si precisa inoltre che analoga comunicativa al mercato, ove dovuta, è stata data delle delibere con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato l’esecuzione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank.

Le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank per il rilascio del parere all’Organo Amministrativo, l’informativa al mercato viene data, ove dovuta, in occasione dell’assunzione delle conseguenti deliberazioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

Il **Sistema Incentivante 2015 PFA** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o *Phantom share* – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2016-2020) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2015** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie gratuite Fineco – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2016-2021) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2014** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie gratuite Fineco – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2015-2020) al verificarsi di determinate condizioni.

Il Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**” prevede il riconoscimento di un incentivo – in azioni ordinarie gratuite Fineco – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2017-2020), al verificarsi di determinate condizioni.

Il Piano “**2014 Plan Key People**” prevede il riconoscimento di un incentivo – in azioni ordinarie gratuite Fineco – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2015-2017), al verificarsi di determinate condizioni.

Il Piano “**2014 Plan PFA**” prevede la determinazione di un controvalore da riconoscere in azioni ordinarie da corrispondere su un arco temporale di più anni (2015-2017), al verificarsi di determinate condizioni.

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di FinecoBank” (SEGUE)

4.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Le *Phantom share* relative al **Sistema Incentivante 2015 PFA** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2018-2020) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 4.2.3.

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2015** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2019-2021) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 4.2.3.

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2014** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2018-2020) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 4.2.3.

Le azioni gratuite relative al Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**” saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2017-2020) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 4.2.3.

Le azioni gratuite relative al Piano “**2014 Plan Key People**” saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2015-2017) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 4.2.3.

Le azioni relative al Piano “**2014 Plan PFA**” saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2015-2017) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 4.2.3.

4.4.3 Il termine del piano

Il **Sistema Incentivante 2015 PFA** terminerà entro il mese di luglio 2020.

Il **Sistema Incentivante 2015** terminerà entro il mese di luglio 2021.

Il **Sistema Incentivante 2014** terminerà entro il mese di luglio 2020.

Il Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**” terminerà entro il mese di luglio 2020.

Il Piano “**2014 Plan Key People**” terminerà entro il mese di luglio 2017.

Il Piano “**2014 Plan PFA**” terminerà entro il mese di luglio 2017.

4.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il numero massimo di *Phantom share* che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare per il **Sistema Incentivante 2015 PFA** è di 45.171 *Phantom share*.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2015** è di 397.453 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per:

- il **Sistema Incentivante 2014**
- il Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**”
- il Piano “**2014 Plan Key People**”

è di complessive 3.500.000 azioni.

Per quanto riguarda invece l'esecuzione del Piano “**2014 Plan PFA**” il Consiglio di Amministrazione è autorizzato all'acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto massime 5.000.000 azioni ordinarie (numero comprensivo anche del Piano “**2015-2017 Plan PFA**” deliberato nell'anno 2014 e la cui esecuzione è prevista a partire dal 2018).

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata dei Sistemi Retributivi di FinecoBank in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

4.4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Fermi i criteri di assegnazione descritti alla sezione 4.2.2 che precede, l'assegnazione e l'esercizio degli strumenti finanziari sono condizionati al raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio. La verifica del conseguimento di detti obiettivi dovrà avvenire ad opera del Consiglio di Amministrazione alla fine del periodo di *performance* di cui alla suddetta sezione 4.4.2.

4.4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Sistemi Retributivi di FinecoBank prevedono che gli strumenti finanziari che verranno assegnati siano liberi da vincoli e, pertanto, liberamente trasferibili dalla data dell'emissione e avranno gli stessi diritti di quelle già in circolazione.

4.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e internazionali e la Politica Retributiva 2016, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Per il Personale dipendente il coinvolgimento in qualsiasi forma di copertura personale dovrà essere considerato come violazione delle politiche di *compliance* di FinecoBank e di conseguenza il diritto a ricevere azioni decadrà automaticamente.

4.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

I Sistemi Retributivi di FinecoBank prevedono che il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di individuare, nelle delibere che danno corso all'attuazione dei singoli Piani, la cessazione del rapporto di lavoro o di agenzia del beneficiario con la Banca quale causa di decadenza dal diritto di ricevere gli strumenti finanziari, in coerenza con i Regolamenti dei Piani.

4.4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono cause di annullamento.

4.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di FinecoBank, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono un riscatto da parte di FinecoBank o di altre società del Gruppo con riferimento agli strumenti finanziari.

4.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto di azioni.

4.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per FinecoBank alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank alla data della promessa di assegnare le azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili sia con rispetto alle prevedibili "uscite" dei beneficiari prima dell'assegnazione delle azioni gratuite sia con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'assegnazione delle azioni gratuite.

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di FinecoBank” (SEGUE)

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere complessivamente atteso per FinecoBank al momento della promessa di assegnazione del numero massimo delle azioni gratuite ammonta ad un totale di € 52.371.721, suddivisi in:

- Euro 1.500.000, da ripartirsi da ripartirsi in 5 anni, per il **Sistema Incentivante 2015 PFA**
- Euro 3.666.500, da ripartirsi in 6 anni, per il **Sistema Incentivante 2015**
- Euro 2.598.909, da ripartirsi in 6 anni, per il **Sistema Incentivante 2014**
- Euro 9.336.580, da ripartirsi in 6 anni, per il Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**”
- Euro 2.946.643, da ripartirsi in 3 anni, per il Piano “**2014 Plan Key People**”
- Euro 14.952.999, da ripartirsi in 4 anni, per il Piano “**2014 Plan PFA**”

4.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano

Il massimo effetto diluitivo determinato dai Sistemi Retributivi di FinecoBank (esclusi il Sistema Incentivante 2015 PFA e il Piano “2014 Plan PFA”) è pari a circa 0,61%.

4.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Attualmente i Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione agli strumenti finanziari assegnati.

4.4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Si precisa che i Sistemi Retributivi di FinecoBank prevedono esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

4.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.17 Scadenza delle opzioni

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.4.19.b, motivazioni di tale differenza

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank, attualmente i Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di FinecoBank.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 8 marzo 2016

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option (8)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari (11)	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Alessandro Fofi	ADDG	11/05/2012	Unicredit	91.086	11/04/2013 cpr 11/04/2013 cda/bc	0	3,520	11/04/2013 31/12/2016
Alessandro Fofi	ADDG	11/05/2013	Unicredit	60.165	11/03/2014 cpr 11/03/2014 cda/bc	0	5,862	11/03/2014 31/12/2017
Alessandro Fofi	ADDG	05/06/2014	FinecoBank	89.946	05/02/2015 cpr 09/02/2015 cda/bc	0	4,725	09/02/2015 31/12/2019
Alessandro Fofi	ADDG	05/06/2014	FinecoBank	868.994*	27/05/2014 cpr 15/07/2014 cda/bc	0	3,700	15/07/2014 31/12/2019
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		11/05/2012	Unicredit	50.531	11/04/2013 cpr 11/04/2013 cda/bc	0	3,520	11/04/2013 31/12/2015
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		11/05/2013	Unicredit	64.700	11/03/2014 cpr 11/03/2014 cda/bc	0	5,862	11/03/2014 31/12/2016
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		05/06/2014	FinecoBank	155.445	05/02/2015 cpr 09/02/2015 cda/bc	0	4,725	09/02/2015 31/12/2019
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		05/06/2014	FinecoBank	1.518.049*	27/05/2014 cpr 15/07/2014 cda/bc	0	3,700	15/07/2014 31/12/2019
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		11/05/2012	Unicredit	6.675	11/04/2013 cpr 11/04/2013 cda/bc	0	3,520	11/04/2013 31/12/2015
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		11/05/2013	Unicredit	7.308	11/03/2014 cpr 11/03/2014 cda/bc	0	5,862	11/03/2014 31/12/2016
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		13/05/2014	Unicredit	11.165	09/04/2015 cpr 09/04/2015 cda/bc	0	6,269	09/04/2015 31/12/2019
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		05/06/2014	FinecoBank	24.337	05/02/2015 cpr 09/02/2015 cda/bc	0	4,725	09/02/2015 31/12/2017
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti - Quadri Direttivi - Aree Professionali		05/06/2014	FinecoBank	550.890	27/05/2014 cpr 15/07/2014 cda/bc	0	3,700	15/07/2014 31/12/2016
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Promotori Finanziari		05/06/2014	FinecoBank	1.400.623	09/07/2015 cpr 09/07/2015 cda/bc	0	6,783	09/07/2015 30/06/2017

*N. massimo di azioni promesse nell'ambito del Piano. Il Consiglio di Amministrazione del 09/02/2015 ha approvato il numero di azioni relative alla 2ª attribuzione ricalcolate, al fine di garantire il rispetto del rapporto della componente fissa e variabile della retribuzione in linea con la normativa vigente, sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale delle Azioni Fineco di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo decorrente dal giorno precedente la data della delibera del Consiglio di Amministrazione in relazione alla verifica delle Condizioni di Accesso allo stesso giorno del mese precedente (€ 4,725).

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione*: <input type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per assemblea <input checked="" type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione e della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Alessandro Fofi	ADDG	23/04/2015	FinecoBank	61.010	29/01/2016 cpr 08/02/2016 cda/bc	0	6,966	08/02/2016 31/12/2019
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		23/04/2015	FinecoBank	106.577	29/01/2016 cpr 08/02/2016 cda/bc	0	6,966	08/02/2016 31/12/2019
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		23/04/2015	FinecoBank	42.701	29/01/2016 cpr 08/02/2016 cda/bc	0	6,966	08/02/2016 31/12/2019
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Promotori Finanziari		23/04/2015	FinecoBank	45.171*	29/01/2016 cpr 08/02/2016 cda/bc	0	6,966	08/02/2016 31/12/2018

* Phantom Share

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di FinecoBank” (SEGUE)

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option							
		Sezione 1 Opzioni relative a piani (in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8))							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente (13)*	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitate (13)	Data di assegnazione (16)	Prezzo di esercizio nominalizzato	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione**	Periodo del possibile esercizio (da-a)
Alessandro Foti	ADDG	06/05/2008	Unicredit	38.780	0	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
2 Dirigenti con Responsabilità strategica		04/05/2004	Unicredit	4.300	0	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,420	3,945	03/09/2008 31/12/2017
2 Dirigenti con Responsabilità strategica		04/05/2004	Unicredit	8.153	0	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	25,878	5,266	26/11/2009 31/12/2018
2 Dirigenti con Responsabilità strategica		12/05/2006	Unicredit	6.165	0	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	28/06/2010 31/12/2019
2 Dirigenti con Responsabilità strategica		10/05/2007	Unicredit	10.357	0	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	13/07/2011 15/07/2017
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		06/05/2008	Unicredit	34.902	0	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		06/05/2008	Unicredit	25.262	0	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018

* Il dato riportato è riferito al numero di azioni sottostanti l'esercizio di opzioni non decadute ai sensi dei piani di incentivazione a lungo termine ed è stato rettificato, rispetto a quello assegnato, in seguito alle operazioni sul capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scop di dividendi), del 16 novembre 2009 e del 15 dicembre 2011.

** Il prezzo dell'azione alla data di assegnazione per i piani 2004, 2005 e 2006 non è stato rettificato a seguito delle operazioni sul capitale.

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option						
		Sezione 2 Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione: <input type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Numero opzioni	Data di assegnazione (16)	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (da-a)
Alessandro Foti	AD/DG	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità strategica		-	-	-	-	-	-	-
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti- Quadri Direttivi- Aree Professionali		-	-	-	-	-	-	-

NOTE ALLA TABELLA:

- (1) Deve essere compilata una riga per ogni soggetto individualmente identificato e per ogni categoria considerata; per ciascun soggetto o categoria deve essere riportata una riga diversa per: i) ogni tipologia di strumento o opzione assegnato (ad es. differenti prezzi di esercizio e/o scadenze determinano differenti tipologie di opzioni); ii) ogni piano deliberato da assemblea diversa.
- (2) Indicare il nominativo dei componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllate o controllanti.
- (3) Indicare il nominativo dei direttori generali dell'emittente azioni.
- (4) Indicare il nominativo delle persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni e non siano legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.
- (5) Indicare il nominativo degli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente.
- (6) Indicare l'insieme dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni, per i quali è prevista l'indicazione per categorie.
- (7) Indicare la categoria degli altri dipendenti e la categoria dei collaboratori non dipendenti. E' necessario riportare diverse righe in relazione a categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati).
- (8) I dati si riferiscono agli strumenti relativi a piani approvati sulla base di:
 - i. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente approva la proposta per l'assemblea e/o
 - ii. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente a decidere da attuazione alla delega ricevuta dall'assemblea;la tabella contiene pertanto:
 - nell'ipotesi i), dati aggiornati alla data della proposta dell'organo competente per l'assemblea (in tale caso la tabella è unita al documento informativo per l'assemblea di approvazione dei piani);
 - nell'ipotesi ii), dati aggiornati alla data della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani, (in tale caso la tabella è allegata ai comunicati pubblicati a seguito della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani).
- (9) I dati possono riferirsi:
 - a. alla decisione del consiglio di amministrazione precedente l'assemblea, per la tabella unita al documento presentato in assemblea; in tale caso la tabella riporterà soltanto le caratteristiche eventualmente già definite dal consiglio di amministrazione;
 - b. alla decisione dell'organo competente a decidere l'attuazione del piano successivamente all'approvazione da parte dell'assemblea, nel caso di tabella unita al comunicato da pubblicare in occasione di tale ultima decisione inerente all'attuazione.In entrambi i casi occorre segnare il corrispondente riquadro nel campo relativo alla presente nota 9. Per i dati non ancora definiti indicare nel corrispondente campo il codice "N.D." (Non disponibile).
- (10) Se la data di assegnazione è diversa dalla data in cui l'eventuale comitato per le remunerazioni ha formulato la proposta con riguardo a tale assegnazione aggiungere nel campo anche la data della proposta del predetto comitato evidenziando la data in cui ha deliberato il cda o altro organo competente con il codice "cda/oc" e la data della proposta del comitato per le remunerazioni con il codice "cpr".
- (11) Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio, ossia l'anno precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare la nuova assegnazione.
- (12) Indicare ad esempio, nel quadro 1: i) azioni della società X, ii) strumento parametrato al valore delle azioni Y, e nel quadro 2: iii) opzioni sulle azioni W con liquidazione fisica; iv) opzioni sulle azioni Z con liquidazione per contanti, ecc.
- (13) Numero di opzioni esercitate dall'inizio del piano fino alla fine dell'esercizio precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare un nuovo piano di *stock option*.
- (14) Per periodo di *vesting* si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

FinecoBank S.p.A.
Piazza Durante, 11
20131 Milano MI
n. verde 800.52.52.52
dal cell. e dall'estero 02.2899.2899
e-mail helpdesk@fineco.it

FinecoBank S.p.A. - Società appartenente al Gruppo Bancario UniCredit iscritto all'Albo dei Gruppi bancari n° 02008.1 - Sede legale 20131 Milano - P.zza Durante, 11 - Direzione Generale 42123 Reggio Emilia via Rivoluzione d'Ottobre, 16 - Cap.Soc. 200.245.793,88 Euro interamente versato, Cod. ABI 3015.5 - P.Iva 12962340159 - Codice Fiscale e n. iscr. R.I. Milano 01392970404 - R.E.A. n. 1598155 - Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia e al Fondo Interbancario di Tutela dei depositi. Fineco The New Bank è un marchio concesso in uso a FinecoBank S.p.A.