

Politica retributiva /2020

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2020
E RELAZIONE ANNUALE SUI COMPENSI
CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019



FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA.





B A N K

Executive Summary

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA

FinecoBank S.p.A.

LETTERA DEL PRESIDENTE

SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2020

1. Introduzione
2. Governance
3. Principi
4. Struttura Retributiva
5. Sistemi Retributivi 2020
6. Piani LTI 2018-2020

SEZIONE II – RELAZIONE ANNUALE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019

1. Introduzione
2. Governance & Compliance
3. Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
4. Sistemi Retributivi anni precedenti
5. Dati Retributivi

Allegati I e II

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE



Care Azioniste e cari Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, sono lieto di presentarVi la Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank per l'anno 2020.

Il documento è introdotto da un "Executive Summary", in cui vengono illustrate sinteticamente le caratteristiche della nuova Politica Retributiva e i principali risultati raggiunti nel 2019. Seguono poi due Sezioni: la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020", che descrive i principi cardine del nostro approccio ai sistemi di remunerazione e incentivazione dei Dipendenti e dei Consulenti Finanziari nonché le prassi retributive di Fineco; la "Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019", che fornisce un'informativa dettagliata sui risultati dei processi implementati nell'esercizio precedente.

Anche quest'anno, Vi proponiamo una Politica trasparente e facilmente fruibile, orientata alla performance e al merito, attraverso la valorizzazione dei criteri di equità, sostenibilità, diversity delle risorse umane e sviluppo delle competenze strategiche delle persone. Il nostro approccio si basa infatti sul concetto di trasparenza, quale elemento in grado di proteggere e rafforzare la nostra reputazione e di creare valore nel lungo periodo, nell'interesse di tutti gli stakeholder.

Il 2019 si è chiuso per il Gruppo FinecoBank con i risultati migliori di sempre, un elemento importante perché ottenuto in un contesto sfidante e complesso per i mercati finanziari e per Fineco, che ha affrontato il deconsolidamento dal Gruppo Unicredit (effettivo dal 10 maggio 2019) e la definitiva uscita di Unicredit dalla compagine azionaria (effettiva dall'8 luglio 2019). Questo testimonia quanto il nostro modello di business sia in grado di affrontare ogni fase di mercato e di generare un flusso di ricavi ben diversificato e bilanciato, grazie ad una strategia orientata a un percorso di crescita autonoma, sostenibile nel lungo periodo e capace di generare valore per tutti i nostri stakeholder, mediante un processo di trasformazione della liquidità della clientela verso forme di risparmio più efficienti. Tutto ciò è, inoltre, la conferma di un approccio relazionale con la clientela guidato e ispirato da criteri di integrità, trasparenza, equità e cooperazione.

In questo contesto, la nostra Banca è costantemente impegnata nel coniugare valori come sviluppo delle risorse, responsabilità sociale e attività d'impresa, fondamentali per migliorare la gestione del rischio ed essere fortemente competitivi sul mercato. Elementi questi ultimi, che sono affermati nella prima

Dichiarazione Non Finanziaria di Fineco, integrati nei nostri sistemi di incentivazione annuali e nei processi aziendali di gestione dei rischi, e riflessi nello Standard Ethics Rating sulla sostenibilità.

I principi guida del nostro modo di fare business sono da sempre alla base della nostra Politica Retributiva, che - a sua volta - conferma di essere uno strumento chiave per indirizzare i comportamenti, sia nel breve che nel lungo termine. In questo ambito abbiamo lavorato in ottica di miglioramento continuo, coinvolgendo - nella fase di definizione dei piani di incentivazione - i principali organi e funzioni aziendali competenti, anche al fine di adeguare le nostre politiche retributive al nuovo assetto societario conseguente al deconsolidamento dal Gruppo Unicredit.

Il nostro modello di governance è volto a garantire un adeguato controllo di tutti i processi remunerativi del Gruppo, facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo, al fine di evitare conflitti di interesse.

Per meglio rispondere ai suoi compiti, il Comitato Remunerazione ha preso parte a ciascuna fase dei processi remunerativi, compresa, per l'appunto, quella progettuale, con l'obiettivo di garantire un'architettura adeguata alla strategia retributiva di Fineco, allineata alla normativa e coerente con le migliori prassi di mercato. Abbiamo mantenuto una solida continuità con i meccanismi di payout precedenti, nonostante la revisione della proporzionalità applicabile che - da oggi - vede il Gruppo non più tra gli enti di maggiori dimensioni.

Alla luce delle modifiche alla disciplina delle remunerazioni delle società quotate conseguenti al recepimento della Direttiva Europea 828 del 2017 (Shareholder Rights Directive II), attuato con il Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, abbiamo provveduto ad un generale allineamento delle politiche retributive alla nuova disciplina. In particolare, rispetto alla previsione del voto consultivo sulla relazione sui compensi corrisposti, si è proceduto ad una migliore distinzione tra la prima sezione inerente la politica in materia di remunerazione 2020, e la seconda sezione, per consentire un voto separato.

Inoltre, la Politica Retributiva recepisce gli aggiornamenti delle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019.

Tutto ciò premesso, in considerazione del giudizio favorevole degli azionisti riscosso dalla Politica Retributiva del 2019 e tenuto conto delle analisi di benchmark effettuate, si è ritenuto opportuno mantenere complessivamente stabile la struttura della Politica Retributiva, conservando gli elementi principali e i meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati lo scorso anno, ritenuti tutt'oggi già molto efficaci per il conseguimento dei risultati definiti nel piano strategico.

A nome del Comitato Remunerazione, desidero infine ringraziare Voi Azionisti per la costante disponibilità al confronto e alla condivisione delle rispettive esigenze e punti di vista, e per il tempo che dedicherete alla lettura della nostra Politica 2020, confidando nel vostro positivo apprezzamento.

Cordialmente,

GIANMARCO MONTANARI

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gianmarco Montanari". The signature is fluid and cursive, written over a white background.

Presidente del Comitato Remunerazione

La nostra Politica Retributiva

L'implementazione dei principi definiti nella Politica Retributiva 2020 – *Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020 e Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019* del Gruppo FinecoBank (di seguito nel complesso, anche "Fineco" o "Gruppo")¹ costituisce il riferimento per la definizione dei sistemi retributivi.

L'approccio di Fineco alla retribuzione, coerente con la normativa e con le migliori prassi di mercato, garantisce il collegamento alla *performance*, al contesto di mercato, alle strategie di *business* e agli interessi di lungo periodo degli azionisti.

I principi riportati nella *Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020* (Sezione I) 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.

A seguito del perfezionamento dell'uscita dal perimetro del Gruppo Unicredit nel corso del mese di maggio 2019, la BCE si è espressa sulla classificazione di Fineco ai fini del suo status di Entità vigilata. Sulla base dei criteri inclusi nell'articolo 6(4) del Regolamento EU 1024/2013, la BCE ha concluso che Fineco deve essere classificata come *Less Significant Entity*. Dunque, è stato condotto un *assessment* che ha coinvolto le funzioni Risorse Umane, *Compliance* e *Risk Management* e che ha portato alla qualificazione di Fineco come Banca Intermedia ai fini della corretta applicazione del criterio di proporzionalità, rispetto agli elementi forniti dalla Circolare 285/2013 e dalle EBA Guidelines 2015.

La classificazione come Banca Intermedia e l'applicazione del criterio di proporzionalità è stata avallata dal consulente esterno indipendente del Comitato Remunerazione.

¹ Si fa invece riferimento alla legal entity italiana con FinecoBank S.p.A. (di seguito anche la "FinecoBank" o la "Banca" o la "Società")

Elementi del nostro approccio retributivo 2020 e principali risultati del 2019

Principali elementi della Politica Retributiva 2020

1. Principi fondamentali

- Governance chiara e trasparente
- Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale
- Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato (*Benchmark*)
- Retribuzione sostenibile per performance sostenibile
- Motivazione e fidelizzazione di tutto il personale, con un'attenzione particolare ai talenti e alle risorse considerate strategiche

2. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (*Benchmark*)

- Aggiornamento del peer group per le analisi comparative da parte del consulente esterno indipendente del Comitato Remunerazione

3. Identificazione del Personale più rilevante (o Identified Staff)

- Applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi in linea con i requisiti regolamentari introdotti dai Regulatory Technical Standards dell'EBA

4. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

- 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 business

Dettagli – Sezione I

- *I principi della nostra Politica Retributiva consentono una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, equità interna e trasparenza. L'approccio retributivo tiene conto della qualificazione di Fineco come Banca Intermedia, dunque soggetta alla vigilanza di Banca d'Italia, ai fini della corretta applicazione del criterio di proporzionalità.*
- *La Politica Retributiva è allineata ai vigenti requisiti normativi nazionali e internazionali. Tiene dunque in considerazione, anche: la Direttiva Europea 2017/828 (Shareholder Rights Directive II), recepita in Italia con il Decreto Legislativo 49/2019 che modifica, tra gli altri, l'art. 123-ter del TUF; la Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 come costantemente aggiornata; il Provvedimento 19 marzo 2019 di Banca d'Italia (Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti). 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 Risk Appetite Framework, in linea con la normativa di settore².*

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.2

- *Il Comitato Remunerazione, con particolare riferimento alla popolazione del Personale più rilevante del Gruppo FinecoBank, mediante il supporto di un consulente esterno indipendente individua il gruppo di confronto (peer group), definito considerando i nostri principali peers italiani ed europei sul quale vengono effettuate specifiche analisi di comparazione retributiva (benchmark). Come obiettivo di politica, la componente fissa della remunerazione per gli Identified Staff prende come riferimento la mediana di mercato, con il posizionamento individuale definito tenendo in considerazione la performance specifica, il potenziale e le decisioni strategiche sulle persone e la performance di Fineco nel tempo.*

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.1

- *Per il 2020 il processo di identificazione del Personale più rilevante è stato effettuato coinvolgendo le funzioni di Compliance e Risk Management di FinecoBank S.p.A. L'autovalutazione ha portato ad un numero totale di Identified Staff per il 2020 pari a **19 Dipendenti e 11 Consulenti Finanziari***

Dettagli – Sezione I paragrafo 3.1

- *Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, non viene modificata – per il personale 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 viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1, fatta eccezione **per il Personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo³, per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa.** Per il responsabile delle Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale. Per tali Funzioni si prevede 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 **Consulenti 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 performance, di limitare la rigidità della struttura di costo che potrebbe derivare da*

² i.e. Direttiva Europea sui Requisiti Patrimoniali (CRD IV); EBA Regulatory Technical Standards (RTS); Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le Banche", Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018; Shareholder Rights Directive II, recepita con le modifiche all'art. 123-ter del TUF.

³ Si intendono le funzioni Risk Management, Compliance e Internal Audit.

un potenziale aumento dei costi fissi e di garantire l'allineamento con la performance pluriennale attraverso il differimento di una componente rilevante della remunerazione variabile

5. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

- Il Sistema Incentivante di FinecoBank 2020, che conferma l'approccio "bonus pool", consolida il legame tra remunerazione, rischi assunti e profittabilità sostenibile
- Il sistema prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale che a livello di banca

6. Piano di incentivazione azionario di Lungo Termine 2018-2020 per i dipendenti

- Nel 2018 è stato introdotto un **Piano azionario di incentivazione a Lungo Termine** con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti della Banca per il triennio 2018-2020
- Il Piano prevede obiettivi definiti al 2020 in termini di Value Creation, Industrial Sustainability e Risk, e il pagamento di un bonus in azioni in più tranches, in un arco pluriennale

7. Linee Guida per il possesso azionario

- Vengono confermate le linee guida per il possesso azionario per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità strategiche. Ciò al fine di allineare gli interessi manageriali a quelli degli azionisti

8. Pagamenti di fine rapporto

- I pagamenti di fine rapporto tengono in considerazione la performance 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 (incluso il preavviso)

9. Misurazione della performance

- La Scheda Individuale 2020 di ciascun Risk Taker mantiene un adeguato bilanciamento tra fattori economici-finanziari e fattori non economici (ovvero quantitativi/strategici e qualitativi/sostenibili), considerando anche obiettivi di performance collegati ai Rischi e alla Compliance, all'aderenza ai valori e a fattori ESG, garantendo così la sostenibilità nel medio-lungo termine per il Gruppo e tutti gli stakeholders.

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.2

- **Bonus pool** la cui dimensione è legata alla profittabilità del Gruppo
- **Condizioni di accesso e di malus** definite sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità
- **Correzione per il rischio** sulla base di indicatori coerenti con il Risk Appetite Framework di Fineco
- **Attribuzione dei Bonus:** gli incentivi vengono attribuiti tenendo in considerazione il bonus pool disponibile e la valutazione individuale della prestazione basata su specifici indicatori di performance
- **Pagamento:** bonus individuali in denaro e azioni secondo quanto previsto dalla normativa, con pagamento in più tranches, in un arco pluriennale, in linea con l'interesse degli azionisti; ciascun pagamento è soggetto a malus, a claw-back, e alla verifica della conformità dei comportamenti

Dettagli – Sezione I paragrafo 6.1

- **Obiettivi di performance** definiti al 2020 secondo specifici target e soglie per gli indicatori EVA (Economic Value Added), C/I (Cost/Income Ratio) e CoR (Cost of Risk, sui Crediti Commerciali).
- **Condizioni di accesso e di malus:** sulla base di indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità
- **Correzione per il rischio** sulla base di indicatori coerenti con il Risk Appetite Framework di Fineco
- **Pagamento dei bonus individuali in azioni FinecoBank,** in più tranches, in un arco pluriennale. Ogni pagamento è soggetto a condizioni di malus e claw-back e alla verifica della conformità dei comportamenti

Dettagli – Sezione I paragrafo 3.5

- **L'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità strategiche,** devono rispettare determinati livelli minimi di partecipazione azionaria (pari al 100% della remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato e al 50% della remunerazione fissa per gli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche)

Dettagli – Sezione I paragrafo 3.3

- **Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto** – *vige una formula predefinita per il calcolo delle "severance" mentre viene fissato un limite massimo - comprensivo anche dell'indennità sostitutiva del preavviso - pari a 24 mensilità di retribuzione complessiva, calcolata considerando la media dei bonus effettivamente percepiti nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, a valle dell'applicazione delle clause di malus e claw-back*

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.2.1

- **Il Sistema Incentivante di FinecoBank 2020,** descritto nel paragrafo 5.2, 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 un monitoraggio rigoroso del raggiungimento degli stessi. La remunerazione variabile di breve termine, infatti, è determinata, sulla base di parametri di performance predefiniti, chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata e non discrezionale.

10. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

- Le disposizioni della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank si applicano anche ai Consulenti Finanziari, coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi
- Seguendo il modello previsto per l'incentivazione dei dipendenti appartenenti al Personale più rilevante, Il Sistema Incentivante 2020 PFA⁴ prevede un forte legame tra remunerazione, rischi assunti e profittabilità sostenibile
- Il sistema prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale che a livello di banca

11. Piano di incentivazione di Lungo Termine 2018-2020 per i Consulenti Identified Staff

- Nel 2018 è stato introdotto un **Piano di incentivazione a Lungo Termine** con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Consulenti Finanziari della Rete per il triennio di performance 2018-2020
- Il Piano ha l'obiettivo di premiare l'extra performance in relazione ad obiettivi commerciali e prevede il pagamento di un bonus in denaro e in azioni in più tranches, in un arco pluriennale

12. Modifiche alle politiche retributive 2019 apportate in corso d'anno

- Il Consiglio di Amministrazione del 7 luglio 2019 ha approvato la modifica dei regolamenti dei sistemi incentivanti di breve e lungo termine di dipendenti e PFA in seguito all'uscita dal Gruppo Unicredit. In particolare sono stati eliminati dai sistemi incentivanti tutti i riferimenti a Unicredit e le condizioni di accesso definite a livello di Gruppo Unicredit.
- Il Consiglio di Amministrazione del 7 ottobre 2019 ha approvato la modifica della Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto al fine di eliminare tutti i riferimenti a Unicredit.

13. Elementi di novità nella Politica Retributiva 2020

- Le condizioni di accesso prevedono un nuovo schema on/off, basato su indicatori definiti da Fineco. Per lo schema di pagamento dell'AD/DG e altro personale rilevante è stato mantenuto il differimento in 5 anni, mentre sono stati semplificati gli schemi di pagamento dei primi riporti dell'Organo di Gestione (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e responsabili delle principali aree di business con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato (≤430.000 €).
- In conformità con gli aggiornamenti delle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019, sono stati introdotti i principi applicabili alla remunerazione riservata al personale e ai terzi addetti alla rete di vendita.

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.3

- Bonus pool la cui dimensione è legata alla profittabilità del Gruppo*
- Condizioni di accesso e di malus definite sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità*
- Correzione per il rischio sulla base di indicatori coerenti con il Risk Appetite Framework di Fineco*
- Attribuzione dei Bonus: gli incentivi vengono attribuiti tenendo in considerazione il bonus pool disponibile e la valutazione individuale della prestazione basata su specifici indicatori di performance*
- Pagamento: bonus individuali costituiti da denaro e azioni secondo quanto previsto dalla normativa, con pagamento in un arco pluriennale, in linea con l'interesse degli azionisti; ciascun pagamento è soggetto a malus, a claw-back, e alla verifica della conformità dei comportamenti*

Dettagli – Sezione II paragrafo 6.2

- Obiettivi di performance a livello individuale definiti sulla base di target commerciali cumulati nel triennio di performance*
- Condizioni di accesso e di malus: sulla base di indicatori di performance, di profittabilità, capitale e liquidità*
- Correzione per il rischio sulla base di indicatori coerenti con il Risk Appetite Framework di Fineco*
- Pagamento dei bonus individuali in denaro e in azioni FinecoBank, in più tranches, in un arco pluriennale. Ogni pagamento è soggetto a condizioni di malus e clawback e alla verifica della conformità dei comportamenti*

Dettagli

- SEZIONE II PARAGRAFO 4 - Condizioni di accesso e di malus dei sistemi incentivanti di breve termine: la matrice delle entry conditions è stata sostituita con l'introduzione di un nuovo meccanismo di funzionamento on/off, basato su indicatori definiti da FinecoBank*
- SEZIONE I PARAGRAFO 6 - Condizioni di accesso e di malus dei sistemi incentivanti di lungo termine: le entry conditions definite a livello di Gruppo Unicredit sono state rimosse*
- POLITICA DEI PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO – Non sono più presenti riferimenti al Gruppo Unicredit*

Dettagli

- SEZIONE I PARAGRAFO 5 – Mentre lo schema di pagamento dell'AD/DG e di altro personale rilevante con remunerazione variabile particolarmente elevata (>430.000 €) resta identico al 2019 e quindi con differimento a 5 anni e una quota in azioni pari al 56%, gli schemi di pagamento dei primi riporti dell'Organo di Gestione (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e responsabili delle principali aree di business con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato (≤430.000 €) prevedono adesso 4 anni di differimento (anziché 5) e una quota in azioni pari al 50% (anziché 55%).*
- SEZIONE I PARAGRAFO 4.3 – Il personale e i terzi addetti alla vendita (in particolare, coloro che rientrano nella definizione di "soggetti rilevanti" e "intermediari del credito") ricevono una remunerazione basata su criteri di correttezza e fidelizzazione nei confronti della clientela e che non incentiva comportamenti che potrebbero arrecare pregiudizio ai clienti della Banca.*

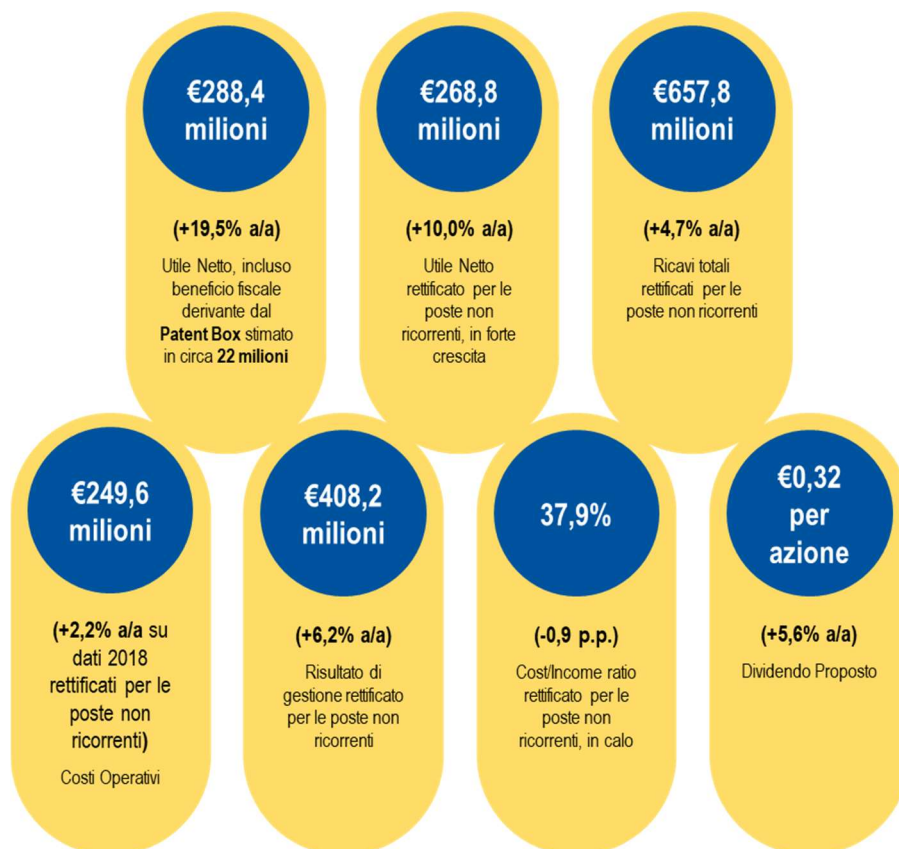
⁴ PFA – Personal Financial Advisors.

Politica Retributiva 2020

Principali risultati dell'esercizio 2019

Il Gruppo FinecoBank ha chiuso l'esercizio al 31 dicembre 2019 con risultati che segnano un punto fondamentale nella sua storia, confermando nei numeri e nei fatti la massima sostenibilità e qualità del modello di business adottato.

In particolare:



I valori di trasparenza e efficienza che caratterizzano da sempre il percorso di Fineco, la capacità dei nostri consulenti di rispondere con efficacia a tutte le esigenze finanziarie della clientela, unitamente a un'offerta di soluzioni di investimento sempre più evolute hanno permesso di conseguire il miglior risultato di sempre.

Un dato di forte crescita che ha coinvolto tutte le aree di business.

La nostra informativa sulla retribuzione

La **Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019** (Sezione II) - redatta ai sensi dell'art. 123-ter del decreto legislativo 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" – "TUF"), come aggiornato dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49 - 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 Sezione II 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 5.1), 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, 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 negli allegati alla Politica Retributiva 2020 del Gruppo FinecoBank.

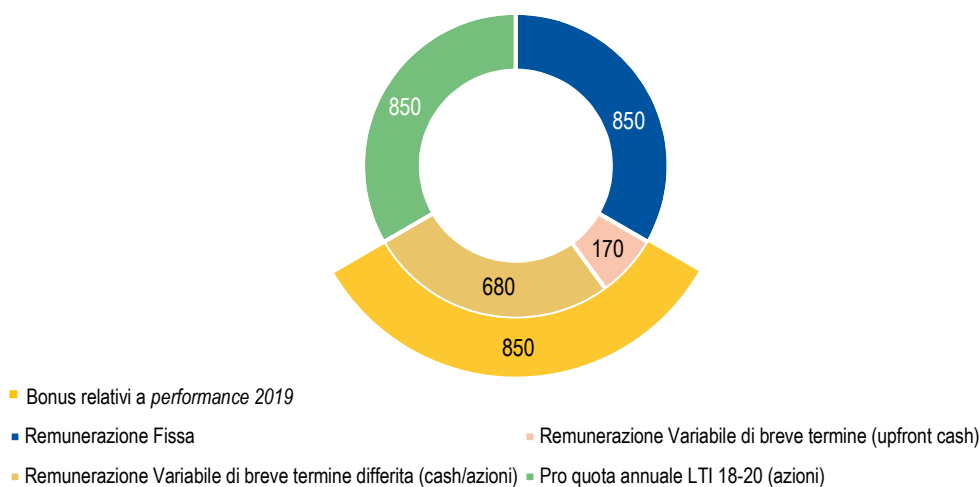
Dati sulla remunerazione variabile e fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La valutazione della performance 2019 degli obiettivi individuali dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultata eccellente ("*Exceeds Expectations*"), sulla base degli elementi riportati nella Sezione II – paragrafo 4.1.1 e valutati dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 7 e 11 febbraio 2020.

Nel 2019 - anche in considerazione degli eccellenti risultati di business - l'incidenza della retribuzione variabile di breve e di lungo termine sulla remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato è stata pari al 200%: tale percentuale risulta dal sommarsi delle incidenze sulla parte fissa della remunerazione variabile di breve termine (*cap* del 100% sulla parte fissa) e del pro quota annuale relativo alla remunerazione variabile di lungo termine (LTI 2018-2020; *cap* del 100% sulla parte fissa).

Di seguito viene rappresentata la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank per l'anno 2019⁵.



Amministratore Delegato e Direttore Generale
(Eur/000)



⁵ A gennaio 2020, la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata portata ad € 1.000.000. La scelta è motivata non solo dagli ottimi risultati raggiunti dalla Banca negli ultimi anni (vedi a pag. 10, *Principali risultati dell'esercizio 2019*), ma anche dalla necessità di allineare la remunerazione fissa al benchmark di mercato e dalla maggiore complessità conseguente alla nuova configurazione societaria.

Politica Retributiva 2020

Relativamente al 2020, gli obiettivi definiti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e approvati dal Consiglio di Amministrazione sono:

	PESO	#	GOAL NAME	REFERENCE TARGET	NOTE/CATEGORY (sustainability, value creation, risk, cost efficiency, etc.)	
QUANTITATIVI/ STRATEGICI 	70%	1	ROAC	vs. budget	Value Creation	
		2	EVA	vs. budget	Value Creation	
		3	EL stock (%)	vs. target	Risk Based	
		4	OPEX	Operating costs as reported in reclassified P&I, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations	vs. budget	Cost Efficiency
		5	Net New Clients	vs. budget	Value Creation	
		6	Net stables of Guided Product	vs. budget	Value Creation	
QUALITATIVI/ SOSTENIBILI 	30%	7	Stakeholder Value	vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> Broaden the range of ESG products (e.g. lending and investments products); YY delta on Gender Pay Gap/Gender Balance; Expand our range of "Welfare" solutions; Improve Fineco's environmental performance (e.g. sustainable mobility, Environmental Statement, reduction of plastic waste and energy consumption). 	Sustainability	
		8	Tone from the top on conduct and compliance culture	vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> Scope, kind and numbers of documented initiatives aimed at promoting staff integrity/customer protection/trustworthiness The overall status of findings or proceedings in place (internal or external) considering the trend, type, severity and the timely completion of the related remediation actions/enhance risk&control culture 	Sustainability	

La disclosure dei target/budget di ogni obiettivo avverrà ex-post con il documento di politica retributiva 2021. Si tratta, infatti, di informazioni *price sensitive* legate alle strategie di Fineco.

Sezione I

Relazione in materia di remunerazione 2020

SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2020

1. Introduzione

2. Governance

- 2.1 Ruolo del Comitato Remunerazione
- 2.2 Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (*Benchmark*)
- 2.3 Definizione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank
- 2.4 Ruolo della funzione *Compliance*
- 2.5 Ruolo della funzione *Risk Management*
- 2.6 Ruolo della funzione *Internal Audit*

3. Principi

- 3.1 Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa
- 3.2 Sostenibilità della remunerazione variabile
 - 3.2.1 *Definizione degli obiettivi di performance*
 - 3.2.2 *Valutazione della performance*
 - 3.2.3 *Pagamento della remunerazione variabile*
- 3.3 Pagamenti di fine rapporto
- 3.4 Forme retributive non-standard
- 3.5 Linee guida sul possesso azionario
- 3.6 Compliance drivers

4. Struttura Retributiva

- 4.1 Personale dipendente
 - 4.1.1 *Retribuzione fissa*
 - 4.1.2 *Retribuzione variabile*
 - 4.1.3 *Benefit*
- 4.2 Consulenti Finanziari
 - 4.2.1 *Remunerazione ricorrente*
 - 4.2.2 *Remunerazione non ricorrente*
- 4.3 Personale e terzi addetti alla rete di vendita
- 4.4 Componenti non esecutivi degli Organi di Amministrazione e di Controllo

5. Sistemi Retributivi 2020

- 5.1 Popolazione di riferimento
- 5.2 Sistema Incentivante 2020 per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante
 - 5.2.1 *Misurazione complessiva della performance*
- 5.3 Sistema Incentivante 2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante
 - 5.3.1 *Misurazione complessiva della performance*

6. Piani LTI 2018-2020

- 6.1 Piano di incentivazione di lungo termine 2018-2020 per i Dipendenti
- 6.2 Piano di incentivazione di lungo termine 2018-2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

1. Introduzione

I nostri valori sono fondati 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 risorse altamente qualificate 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 **principi 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** nazionali ed internazionali, al fine di una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, assicurando 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 ai talenti e alle risorse considerate strategiche, per attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere i nostri obiettivi aziendali coerentemente con i valori del Gruppo.

Nel corso del 2019 e nei primi mesi del 2020, abbiamo proseguito nel processo annuale di dialogo strutturato con gli investitori internazionali e con i proxy advisor, ricevendo spunti preziosi sul nostro approccio alla retribuzione e suggerimenti specifici per un'informativa al pubblico efficace, sulla base di standard italiani e internazionali, dei quali abbiamo tenuto conto per la redazione del presente documento.

2 Governance

Il nostro modello di governance retributiva mira ad assicurare chiarezza e affidabilità nei processi decisionali relativi alle remunerazioni attraverso un adeguato controllo dei processi retributivi del Gruppo 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

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 di FinecoBank ha il ruolo di fornire consulenza e pareri in relazione alla strategia retributiva del Gruppo 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 opportuno, al fine di rendere coerenti gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità.

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, è composto da 3 membri non esecutivi e indipendenti⁶.

2.2 Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (*Benchmarking*)

Con particolare riferimento alla popolazione del Personale Dipendente più rilevante di Fineco, le analisi di comparazione retributiva (*attività di benchmarking*) vengono effettuate con l'aiuto di un consulente esterno indipendente che fornisce supporto al Comitato Remunerazione di FinecoBank S.p.A. 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 vengono messe a disposizione del Comitato Remunerazione, 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 benchmark di business o di mercato, dovranno in ogni caso essere completamente allineate ai principi generali di conformità e sostenibilità del Gruppo.

Le principali evidenze di Politica Retributiva definite quest'anno comprendono:

- la definizione della Politica Retributiva per il Personale più rilevante, sia dipendenti che Consulenti Finanziari, con particolare riferimento al disegno dei sistemi retributivi per il 2020;
- 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 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 principale gruppo di confronto retributivo, per peso della posizione, è soggetto a revisione annuale per assicurare la sua attualità. Per il 2020 il gruppo comprende:

- Banco Posta
- Gruppo Credem
- Banca Sistema
- Gruppo Generali e Banca Generali
- Gruppo Banca Finint
- Gruppo Intesa Sanpaolo
- Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea
- Gruppo Mediobanca
- Gruppo Banco BPM
- Gruppo Mediolanum
- Gruppo BNL
- Gruppo UBI Banca
- Gruppo BPER
- Gruppo Unicredit

In aggiunta a quanto sopra, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale viene effettuato un benchmark per ruolo rispetto ad un panel internazionale (un campione di 5 banche appartenenti all'indice STOXX600).

⁶ Per i dettagli sulla composizione e sulle attività del Comitato Remunerazione, si veda l'apposita sezione della Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019. Il Sig. Enrico Cotta Ramusino è risultato indipendente solo ai sensi dell'art. 148 del TUF.

2.3 Definizione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank

La Politica Retributiva del Gruppo 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* e dalla funzione *Risk Management* per ogni aspetto di propria competenza prima di essere sottoposta al Comitato Remunerazione. Annualmente la Politica Retributiva, su proposta del Comitato Remunerazione, 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 Fineco sono applicabili a tutta l'organizzazione e riguardano:

- ogni categoria di dipendente del Gruppo FinecoBank, con specifico riferimento alla popolazione degli *Identified Staff* definiti sulla base dei requisiti normativi previsti dall'Autorità Bancaria Europea (EBA);
- coloro che appartengono alla Rete Consulenti Finanziari di FinecoBank, coerentemente con le specificità retributive che li caratterizzano.

2.4 Ruolo della funzione *Compliance*

La funzione *Compliance* 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 tale contesto, la funzione *Compliance* verifica la coerenza dei Sistemi Incentivanti di FinecoBank "con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché di eventuali codici etici o di 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, Circolare 285).

In particolare, la funzione *Compliance* valuta, per ogni aspetto di sua competenza, la Politica Retributiva e – anche nel rispetto delle normative applicabili – i piani di incentivazione del personale della Banca definiti dalla funzione Risorse Umane per i dipendenti e dalla Direzione Rete Commerciale PFA & Private Banking/Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Consulenti Finanziari, tra l'altro fornendo – per il proprio ambito di competenza – input per la predisposizione di sistemi incentivanti conformi. Inoltre la funzione *Compliance* – per il proprio ambito di competenza – è coinvolta nel processo di identificazione del Personale più rilevante del Gruppo FinecoBank.

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 e Private Banking/Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Consulenti Finanziari

2.5 Ruolo della funzione *Risk Management*

Fineco assicura coerenza tra l'assunzione di rischio responsabile e sostenibile e la remunerazione. Tale approccio è garantito tramite processi di *governance* rigorosi basati su decisioni consapevoli e informate da parte degli Organi Sociali. I piani retributivi includono la correzione per il rischio mediante la valutazione di coerenza tra i risultati raggiunti ed il *Risk Appetite Framework* di Fineco.

La funzione *Risk Management* è costantemente coinvolta nella definizione della politica retributiva, dei sistemi incentivanti e dei processi retributivi, nell'individuazione degli obiettivi e nella valutazione della performance individuale, nonché nell'Identificazione del Personale più rilevante del Gruppo. Tale coinvolgimento comporta un legame esplicito tra meccanismi di incentivazione, metriche selezionate del *Risk Appetite Framework*, validazione dei risultati e remunerazione, in modo che gli incentivi siano coerenti con l'assunzione del rischio individuato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

2.6 Ruolo della funzione *Internal Audit*

Nell'ambito del processo di *governance* del sistema retributivo, la funzione *Internal Audit*⁷ verifica annualmente l'implementazione delle politiche e delle prassi di remunerazione ed effettua controlli sui dati e sui processi. La funzione *Internal Audit* esprime un giudizio sulle prassi di remunerazione, fornendo raccomandazioni finalizzate al miglioramento del processo sull'attività svolta e portando a conoscenza degli organi competenti gli eventuali rilievi effettuati, per l'adozione di opportune misure correttive.

⁷ Insourcing della funzione in FinecoBank S.p.A. avvenuto nel corso del 2019

3 Principi

3.1 Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa

- I livelli retributivi e il rapporto tra componente variabile e componente fissa 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 Fineco nel corso del tempo.
- Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili⁸, 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 2:1⁹.
- 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 più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo¹⁰, per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa. Per il responsabile delle Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale. Per tali funzioni si prevede 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 Consulenti 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.

Rapporto Remunerazione Variabile/Fissa		
Dipendenti	Funzioni di <i>business</i>	2:1
	<i>Identified Staff</i> Funzioni aziendali di Controllo	1:3
	Altri Dipendenti	1:1
	Resp. Risorse Umane e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Fix>Var rispetto alla remunerazione complessiva
PFA <i>Identified Staff</i>	2:1	

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;
- 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;
- utilizzare parametri di performance sia assoluti sia relativi basati sul confronto dei risultati raggiunti rispetto a quelli dei concorrenti di mercato;
- valutare la performance individuale basandosi non solamente su criteri finanziari¹¹, ma anche parametrandola su criteri non finanziari che tengano conto delle specificità dei ruoli;
- mantenere un adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e obiettivi non economici, considerando anche obiettivi di *performance* quali ad esempio la gestione del rischio, l'aderenza ai valori del Gruppo, i livelli di soddisfazione e/o fidelizzazione della clientela o altri comportamenti;

⁸ Per i dipendenti di Fineco Asset Management DAC (FAM) non identificati come personale più rilevante del Gruppo - tenuto conto dell'attuale quadro regolamentare - si ritiene applicabile la normativa di settore che non prevede un limite predefinito alla remunerazione variabile.

⁹ Limite massimo approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Fineco del 5 giugno 2014. Non essendo cambiati i presupposti della richiesta approvata nel 2014, non si procede a una ulteriore approvazione del suddetto rapporto massimo.

¹⁰ Si intendono le funzioni *Risk Management, Compliance e Internal Audit*.

¹¹ Come previsto dalla CRDIV art 94, 1 a). I criteri finanziari includono indicatori di performance riportati nel Bilancio di Esercizio, specificamente riferiti o legati a Conto Economico, Stato Patrimoniale e relative componenti o indicatori derivati.

- evitare, nelle schede individuali, obiettivi legati ai risultati economici per le Funzioni Aziendali di Controllo (*Risk Management*¹², *Compliance*, *Internal Audit*) per il Responsabile *Human Resources* e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;
- adottare l'approccio definito per le Funzioni Aziendali di Controllo 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 fiscali;
- 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 di FinecoBank.

3.2.2 Valutazione della performance

- Basare la valutazione della performance sulla profittabilità, sulla solidità finanziaria, e su altre leve di *business* sostenibile con particolare riferimento al rischio, al costo del capitale, all'efficienza e alla correttezza nelle relazioni con la clientela;
- definire sistemi incentivanti flessibili al fine di collegare i livelli di pagamento ai risultati individuali, alla performance complessiva della Banca e del Gruppo FinecoBank, 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 negativa¹³, 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 da FinecoBank (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;
- richiedere al personale di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Tale obbligo è declinato anche nei regolamenti di dettaglio dei Sistemi Incentivanti. Al fine di assicurare il rispetto di questa previsione, le Funzioni Aziendali di Controllo e HR stabiliscono una procedura di verifica sui conti interni di custodia o amministrazione per il personale più rilevante e richiedono di comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di eventuali operazioni e investimenti finanziari effettuati. Una lista esemplificativa e non esaustiva delle operazioni e dei soggetti rilevanti ai fini del divieto di copertura personale è condivisa con il personale più rilevante all'interno della lettera che comunica il divieto stesso. Sono incluse nella lista operazioni come, per esempio, l'acquisto di partecipazioni nella Banca da parte dei dipendenti o PFA appartenenti al personale più rilevante o i coniugi di essi

Focus su violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-back

Fineco si riserva di attivare meccanismi di *malus* e *claw-back*, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile.

I meccanismi di *malus* (ovvero la riduzione/cancellazione in tutto o in parte della remunerazione variabile) possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione di non conformità si è verificata. Nel caso in cui la remunerazione variabile impattata non fosse sufficientemente ampia per assicurare un adeguato meccanismo di *malus*, la riduzione potrà essere applicata anche ad altre componenti della remunerazione variabile.

I meccanismi di *claw-back* (ovvero la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile), possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile complessiva già corrisposta, salvo diverse disposizioni normative locali o previsioni più restrittive.

I meccanismi di *claw-back* possono essere attivati per un periodo fino ad almeno 5 anni successivi al momento in cui ciascuna quota (differita o *upfront*) è divenuta disponibile (ossia in seguito alla decorrenza dei periodi di performance, differimento e/o indisponibilità applicabili a tale quota), 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.

¹² 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*.

¹³ Ad esempio: *Common Equity Tier 1 Ratio* al di sotto del requisito minimo regolamentare, in uno scenario di costante recessione.

Politica Retributiva 2020

I meccanismi di malus e claw-back possono essere attivati in caso di accertamento di comportamenti adottati nel periodo di riferimento, che decorre dall'inizio del periodo di performance al momento in cui la quota diviene disponibile (ossia in seguito alla decorrenza dei periodi di performance, differimento e/o indisponibilità applicabili a tale quota), in cui il lavoratore¹⁴:

- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative, ovvero con la sua condotta abbia realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari a livello di Banca o di Gruppo FinecoBank
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno reputazionale per la Banca o il Gruppo FinecoBank, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte delle Autorità
- 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 malus sono inoltre attivati al fine di tenere in considerazione la performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

Nell'anno 2018 è stato istituito il Comitato Violazioni per non conformità¹⁵, composto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dal Responsabile della Funzione Human Resources e dal Responsabile della Funzione *Compliance*¹⁶. Con riferimento agli Identified Staff di Fineco, il Comitato ha la funzione di valutare la gravità di eventuali comportamenti anomali/violazioni per non conformità a carico dei soggetti interessati, a seguito di segnalazione da parte di strutture della Banca o dell'*Internal Audit*.

Sulla base delle analisi svolte ed in relazione alla gravità della violazione, il Comitato propone al Comitato Remunerazione ed al Consiglio di Amministrazione – sulla base della governance stabilita – le conseguenti misure da adottare con riferimento alla remunerazione variabile degli Identified Staff (riduzione/cancellazione – malus, ovvero restituzione – claw-back).

3.3 Pagamenti di fine rapporto

■ In ottemperanza alle previsioni regolamentari contenute nella Circolare n. 285 della Banca d'Italia, una specifica Politica sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ("Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" – c.d. "Severance") è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti nel 2017, aggiornando il documento originario approvato nel 2015.

Il 23 ottobre 2018, la Banca d'Italia ha pubblicato il 25° aggiornamento della Circolare 285 che, tra l'altro, stabilisce che gli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto – ad eccezione del preavviso previsto per legge e del Trattamento di Fine Rapporto – costituiscono retribuzione variabile e vadano quindi computati nel calcolo del limite della remunerazione variabile per il personale più rilevante, ad eccezione:

- dei corrispettivi per i patti di non concorrenza che non superino una annualità di remunerazione fissa per ogni anno di durata del patto
- degli importi per la composizione di un contenzioso attuale o potenziale relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro, se calcolati sulla base di una formula predefinita nella Politica.

Di conseguenza, è stato approvato dall'Assemblea dei Soci del 10 aprile 2019 un ulteriore aggiornamento della Politica dei pagamenti di fine rapporto che, senza cambiare i principali criteri e limiti, recepisce le nuove disposizioni regolamentari, prevedendo - tra l'altro - una formula predefinita per il calcolo delle severance che, se utilizzata, consente di non computarle nel limite massimo previsto per la remunerazione variabile.

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, 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.
- In base alla *Politica dei pagamenti di fine rapporto* viene fissato per i pagamenti di fine rapporto un limite massimo - comprensivo anche dell'indennità sostitutiva del preavviso - pari a 24 mensilità di retribuzione complessiva¹⁷, calcolata considerando la media dei bonus effettivamente percepiti nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, a valle dell'applicazione delle clausole di malus e claw-back. In ogni caso i pagamenti di fine rapporto, che sono modulati tenendo conto anche della durata del rapporto di lavoro, non eccedono gli importi previsti da leggi e/o contratti collettivi.
- Di norma non vengono concessi benefici pensionistici discrezionali e comunque gli stessi, quando anche venissero eventualmente previsti nell'ambito delle prassi locali e/o, eccezionalmente, di accordi individuali, sarebbero corrisposti con modalità coerenti con le relative specifiche disposizioni di legge e regolamentari.
- I contratti individuali non devono contenere 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.

¹⁴ Dipendenti e collaboratori, compresi i consulenti finanziari

¹⁵ Per i Consulenti Finanziari Identified Staff le funzioni del Comitato Violazioni per non conformità sono assolte dall'apposito Comitato Disciplinare

¹⁶ Il Responsabile della Funzione *Internal Audit* è invitato permanente del Comitato, senza diritto di voto.

¹⁷ In ogni caso, l'importo dei pagamenti aggiuntivi rispetto all'indennità sostitutiva del preavviso non supera le 18 mensilità di retribuzione complessiva

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, riconoscimenti speciali, *retention bonus*).
- 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 variabile/retribuzione fissa, ove applicabili le modalità di corresponsione della remunerazione variabile) e ai processi di *governance* di FinecoBank S.p.A. e di Gruppo FinecoBank, 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.

3.5 Linee Guida per il possesso azionario

Le linee guida per il possesso azionario definiscono livelli minimi di partecipazione azionaria attesi per i vertici aziendali, al fine di allineare gli interessi manageriali a quelli degli azionisti, garantendo adeguati livelli di investimento personale in azioni FinecoBank nel tempo. Come parte integrante del nostro approccio alla retribuzione complessiva, offriamo incentivi basati su strumenti finanziari che forniscono opportunità per il possesso azionario, nel pieno rispetto della normativa tempo per tempo in vigore.

Il possesso azionario del nostro top management è un modo significativo ed evidente per dimostrare ai nostri investitori, clienti e dipendenti che crediamo nella nostra azienda.

Nel 2017 il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank hanno approvato specifiche linee guida per il possesso azionario come indicato nella tabella seguente, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche al fine di rafforzare l'allineamento degli interessi tra Executive e azionisti nel raggiungimento degli obiettivi.

Popolazione	Possesso azionario
Amministratore Delegato e Direttore Generale	1 x remunerazione fissa annua
Dirigenti con responsabilità strategiche	0,5 x remunerazione fissa annua

I livelli descritti in tabella devono essere raggiunti, di norma, entro 5 anni dalla prima nomina nel ruolo interessato dalle linee guida e devono essere mantenuti per tutta la durata dell'incarico ricoperto.

Il raggiungimento dei livelli deve essere completato attraverso un approccio pro-rata su un periodo di 5 anni, prevedendo una porzione minima ogni anno anche in funzione della maturazione dei piani azionari per lo specifico ruolo.

I dirigenti coinvolti sono inoltre tenuti a evitare di attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti (c.d. "hedging").

Qualsiasi violazione delle linee guida sul possesso azionario, nonché qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste da regolamenti, norme e procedure tempo per tempo in vigore.

3.6 Compliance Drivers

A SUPPORTO DELLA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE E DEI SISTEMI INCENTIVANTI, 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 ex-ante dei parametri oggettivi da considerare nella valutazione, dalla descrizione della performance 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 performance e l'andamento degli indicatori | <ul style="list-style-type: none">tra gli obiettivi non economici (quantitativi e qualitativi), includere, laddove siano rilevanti, obiettivi collegati ai rischi e alla compliance (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 ex-ante parametri chiari e predefiniti per la valutazione della performance individuale | <ul style="list-style-type: none">evitare incentivi con un orizzonte temporale eccessivamente breve (es. meno di 3 mensilità) |

Politica Retributiva 2020

<ul style="list-style-type: none"> ▪ promuovere un approccio orientato al cliente che ponga al centro le esigenze, la tutela, la fidelizzazione e la soddisfazione del cliente e che non costituisca un incentivo a vendere prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tenere conto, anche nei sistemi di remunerazione delle reti esterne (Consulenti 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 diligenza, la trasparenza e la correttezza nelle relazioni con la clientela stessa e la promozione di appropriate condotte commerciali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ promuovere, per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, una prudente gestione del rischio e tenere conto, per il personale preposto alla trattazione dei reclami, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela
<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 performance; ciò al fine di evitare potenziali conflitti di interesse insiti nella relazione con la clientela¹⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ per le Funzioni Aziendali di Controllo¹⁹, HR e Dirigente Preposto devono essere evitati obiettivi di natura economica e gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni devono riflettere principalmente la performance 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"> ▪ 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"> ▪ 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/esterne²⁰
<ul style="list-style-type: none"> ▪ per i ruoli della rete commerciale, gli indicatori 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 indicatori 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"> ▪ 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"> ▪ mantenere un adeguato bilanciamento di retribuzione fissa e variabile, con riferimento anche al ruolo e alla natura del business. La quota fissa viene mantenuta sufficientemente elevata, così da consentire alla parte variabile di ridursi, e in alcuni casi limite di azzerarsi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ le comunicazioni e la reportistica di tutti i sistemi incentivanti devono indicare chiaramente che la valutazione finale della performance 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), e il rispetto dei valori chiave dell'organizzazione - il completamento della formazione obbligatoria - l'esistenza di procedure disciplinari attivate e/o sanzioni disciplinari applicate
<ul style="list-style-type: none"> ▪ laddove vengano utilizzati sistemi di valutazione della performance 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 applicabili²¹. Gli esiti delle valutazioni discrezionali devono essere formalizzati ai fini dell'adeguato monitoraggio e/o opponibilità degli stessi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ l'intero processo di valutazione deve essere scritto e documentato
<ul style="list-style-type: none"> ▪ in caso di offerta contestuale, accanto a un contratto di finanziamento, di altri contratti, anche attraverso soggetti terzi, al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, qualora il contratto offerto congiuntamente al finanziamento sia facoltativo, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ adottare e applicare politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito che tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti. A questo fine, gli intermediari assicurano che: <ol style="list-style-type: none"> a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;

¹⁸ Si citano ad esempio:

- gli Orientamenti ESMA in merito a Politiche e prassi retributive – MiFID;
- il *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*.

¹⁹ Per Funzioni Aziendali di Controllo si intendono le funzioni *Risk Management*, *Compliance* e *Internal Audit* (insourcing dal 2019 in FinecoBank S.p.A.). 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*.

²⁰ Ad esempio, alcune strutture che si occupano di attività contabili e fiscali

²¹ Anche in linea con i principi di cui alle disposizioni richiamate in nota precedente

- b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; gli intermediari adottano opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio;
- c) la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito:
- i. sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi;
 - ii. non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (es., perché particolarmente vantaggiosi per l'intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito), quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
 - iii. sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
 - iv. sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.

Nell'ambito dei sistemi di incentivazione delle reti commerciali, particolare attenzione viene posta a tutte le iniziative commerciali che coinvolgono la Rete dei Consulenti Finanziari²².

Tali iniziative 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) e con impatto diretto su budget e correlati sistemi di incentivazione.

Tra gli elementi distintivi delle iniziative vi è la previsione di un premio – in denaro o in natura. Le iniziative possono avere anche la funzione di accelerare il raggiungimento di determinati obiettivi del Sistema Incentivante. Il riconoscimento dei premi legati alle iniziative 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);
- garantire la conformità alla normativa Antiriciclaggio;
- assicurare la coerenza degli obiettivi dell'iniziativa con quelli fissati in sede di definizione di budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva;
- evitare iniziative 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 iniziative che – non essendo fondate su una 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 iniziative prive di una chiara indicazione degli obiettivi da raggiungere e del livello massimo di incentivazione riconosciuta al raggiungimento degli stessi;
- evitare – in generale – le iniziative che a fronte di obiettivi assegnati a specifici ruoli/strutture prevedano benefici anche sul budget di strutture territoriali di livello superiore.

²² Vedi in particolare quanto descritto al paragrafo 4.2.2

4. Struttura Retributiva

4.1 Personale Dipendente

Fineco si impegna, nell'ambito della Politica Retributiva, 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 componente fissa della remunerazione per il Personale più rilevante ha come riferimento la mediana di mercato, con un posizionamento individuale definito tenendo in considerazione la *performance* specifica, il potenziale, e la strategia di gestione del personale.

Relativamente al Personale più rilevante - nell'ambito della *governance* definita secondo le disposizioni normative e regolamentari - il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, 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		
<p>La remunerazione fissa è la parte della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali, quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.</p>	<p><i>La retribuzione fissa è definita in considerazione dello specifico business di riferimento, delle competenze e delle capacità che ciascun individuo mette a disposizione della Banca.</i></p> <p><i>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 performance, 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.</i></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 Fineco, il Comitato Remunerazione formula proposte al Consiglio di Amministrazione circa:</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> 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. <p>Per il Personale più Rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo si prevede l'introduzione di specifiche Indennità di Ruolo (c.d. Role Based Allowance o RBA) in denaro, definite ex ante nell'importo sulla base della "banda"²³ e della Funzione.</p> <p>Nel caso in cui si verificassero modifiche nel <i>banding</i>, le RBA possono essere incrementate, diminuite o cancellate.</p> <p>Le RBA non sono collegate a performance e di conseguenza non possono essere ridotte, sospese o cancellate discrezionalmente fintanto che il dipendente ricopre uno specifico ruolo che prevede l'allowance.</p> <p>In base alla normativa, le RBA sono quindi considerate remunerazione fissa.</p> <p>Le RBA sono state introdotte nel 2019 e assegnate individualmente al dipendente alla data di nomina nel ruolo di funzione di controllo, e tolte nel caso di spostamenti verso posizioni per cui non è prevista una RBA.</p>
4.1.2. RETRIBUZIONE VARIABILE		
<p>Include ogni pagamento che dipende dalla performance, comunque misurato (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di</p>	<p><i>La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e performance nel breve, medio e</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un'adeguata flessibilità nel riconoscimento dei bonus legati alla performance è indice di una gestione responsabile e sostenibile della componente variabile, che prevede meccanismi di pagamento differenziati per orizzonte temporale e tipologia di premio.

²³ Definita secondo il Global Job Model: un sistema organizzativo avanzato che descrive, standardizza e permette di calibrare tutti i ruoli. Il sistema di "Banding" (Global Banding Structure) è uno degli elementi costitutivi del Global Job Model ed è costituito da 9 bande.

permanenza), i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (esclusi il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso), i carried interest e più in generale ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

lungo termine, ponderata per i rischi.

Per rafforzare l'allineamento tra gli interessi degli azionisti e gli interessi del management e dei dipendenti, la misurazione della performance rispecchia i risultati effettivi dell'azienda nel suo complesso, dell'unità di business di riferimento e dell'individuo. Pertanto, la retribuzione variabile costituisce un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica.

- Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi sia qualitativi, definendo il riconoscimento di un bonus variabile.
- Un incentivo legato alla performance, 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 business.
- Le caratteristiche dei sistemi, compresi i meccanismi di pagamento e la misurazione della performance, 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 performance sostenibile nel medio e lungo termine.
- Si prevede di specificare nei contratti degli Identified Staff la sola "eleggibilità" alla retribuzione variabile. Gli importi correlati alla retribuzione variabile e tutti i dettagli tecnici del pagamento (strumenti utilizzati, struttura del pagamento, tempistica) sono inseriti in una comunicazione separata e non nel contratto degli Identified Staff e sono gestiti in stretta coerenza con la governance e le regole di delega di responsabilità
- A supporto della definizione dei sistemi incentivanti, con particolare riferimento alle funzioni di controllo, si rimanda ai requisiti di *compliance* ("compliance drivers").

Sistemi Incentivanti legati alla performance annuale (Short Term Incentives, o STI)

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.

- Il pagamento degli incentivi si basa su un approccio bonus pool che prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale sia a livello di Gruppo.
- L'incentivo è direttamente collegato alla performance, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti e dell'allineamento al nostro modello di leadership e di valori.
- L'Executive Development Plan (EDP) rappresenta il riferimento per la valutazione della performance del Personale più rilevante e garantisce un processo di valutazione equo e coerente per tutta l'organizzazione.
- Per il restante personale dipendente - sempre nell'ambito della logica del "bonus pool" come sopra descritta - la determinazione dei bonus annuali avviene in coerenza con il processo di valutazione delle prestazioni individuali (es. Performance Management) 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 di Fineco nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti.
- Ogni anno un'informativa dettagliata sulla governance retributiva di Fineco, completa dei dati principali e delle caratteristiche dei nostri sistemi incentivanti, viene presentata nella nostra Relazione sulla politica in materia di 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,

<p>Piani di Incentivazione a Lungo Termine (Long Term Incentive o LTI)</p>	<p><i>I piani di incentivazione di lungo termine sono finalizzati a rafforzare il legame tra remunerazione variabile e risultati aziendali di lungo termine e ad allineare ulteriormente gli interessi del Management a quelli degli azionisti.</i></p>	<p>assenza di azioni disciplinari, completamento della formazione obbligatoria di <i>Compliance</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Per il triennio di performance 2018-2020 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione un Piano di Incentivazione a Lungo termine in azioni FinecoBank per selezionati Dipendenti, considerati “figure chiave”. ▪ Il piano è basato su obiettivi di Gruppo con target al 2020 in termini di creazione di valore, sostenibilità del business e rischio, coerentemente con gli obiettivi di lungo periodo di Fineco. ▪ Il Piano prevede condizioni di accesso e di malus di Fineco, una condizione di Claw-back e una specifica correzione per il rischio. ▪ Il Piano prevede il pagamento di un bonus in azioni FinecoBank, in un arco pluriennale. ▪ Per i dettagli relativi al Piano si fa rinvio alla sezione dedicata della Relazione sulla politica in materia di remunerazione.
<p>4.1.3. BENEFIT</p>		
<p>Includono benefit che integrano i sistemi nazionali di previdenza, assistenza sanitaria e supporto al work-life balance, 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, con lo scopo di fornire ai dipendenti un sostegno durante le diverse fasi della loro vita</p>	<p><i>Mirano a garantire equità interna e una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un’ottica di total compensation, rispondendo alle esigenze delle diverse categorie di dipendenti.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coerentemente con il modello di governance del Gruppo FinecoBank e con il sistema di Global Job Model, i benefit sono allineati applicando generalmente criteri comuni per ciascuna categoria di dipendenti, mentre le caratteristiche dei benefit sono stabilite in base alle prassi della Banca.

4.2 Consulenti Finanziari

I Consulenti Finanziari sono legati alla Società da un contratto di agenzia sulla base del quale il Consulente 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 Consulente Finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono esclusivamente tra il cliente e la Banca.

La Rete dei Consulenti Finanziari di FinecoBank è composta da:

- Consulenti Finanziari
- Group Manager
- Area Manager

I Group Manager e gli Area Manager sono Consulenti Finanziari con incarico accessorio di coordinamento di altri Consulenti Finanziari.

In particolare, gli Area Manager suddivisi per aree geografiche di competenza, sono responsabili del coordinamento dei Consulenti Finanziari loro affidati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Commerciale e si avvalgono - ai fini dell’attività di coordinamento - del supporto dei Group Manager.

La Direzione Commerciale si avvale per il supporto alla rete di strutture interne alla Banca, 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 Consulenti Finanziari di FinecoBank, coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi.

In questo ambito, si sottolinea che la remunerazione dei Consulenti Finanziari, tipicamente in ragione della sussistenza di un contratto di lavoro autonomo, è interamente variabile. 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 Consulenti 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		
Rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla parte fissa della popolazione dei dipendenti	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 performance, 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.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Provvigioni di vendita, ovvero remunerazione al Consulente 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 over qualora al consulente finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento. ▪ Provvigioni di gestione e mantenimento, ovvero remunerazione al Consulente Finanziario su base mensile del servizio di assistenza che il Consulente 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 over qualora al Consulente Finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento.
4.2.2. REMUNERAZIONE NON RICORRENTE		
Sistemi incentivanti legati alla performance di breve termine; rappresentano la parte incentivante vincolata al raggiungimento di determinati obiettivi, equiparata alla parte variabile della popolazione dei dipendenti	Mirano a motivare, fidelizzare ed incentivare i Consulenti finanziari e i Manager della Rete garantendo un pieno allineamento con la normativa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il pagamento degli incentivi si basa su un approccio bonus pool che prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale sia a livello di Gruppo. ▪ L’incentivo è direttamente collegato alla performance, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti. ▪ Per i Consulenti 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 di Fineco nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti.

		<ul style="list-style-type: none">▪ Per tutti i Consulenti non Identified Staff vengono definiti specifici sistemi incentivanti, come ad esempio i "Piani di Incentivazione per PFA-Area Manager-Group Manager", e particolari iniziative con finalità di fidelizzazione, come l'"Additional Future Program". Tale Piano in particolare è dedicato a selezionati Consulenti e Manager della Rete non Identified Staff e prevede l'accantonamento di premi annuali (a determinate condizioni di performance, e ferma restando la condizione di conformità dei comportamenti individuali) in specifiche polizze assicurative, il cui riscatto è previsto al raggiungimento dell'età pensionabile.▪ Tutti i sistemi prevedono meccanismi di correzione ex-ante ("entry conditions") ed ex-post ("malus", sulle quote eventualmente differite) e clausole di claw-back.▪ 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.
Piani di Incentivazione di Lungo Termine (Long Term Incentive o LTI)	I Piani di Incentivazione di Lungo Termine hanno l'obiettivo di fidelizzare e incentivare selezionati Consulenti finanziari e Manager della rete verso obiettivi commerciali della Rete per il triennio 2018-2020 .	<ul style="list-style-type: none">▪ Nell'ambito di un ampio programma di incentivazione e fidelizzazione a lungo termine per la rete dei Consulenti Finanziari nel triennio 2018 – 2020, sono stati approvati nel 2018 i seguenti Piani:<ol style="list-style-type: none">1) Un Piano di Incentivazione a Lungo termine con premio in denaro e azioni FinecoBank per i Consulenti Finanziari che saranno identificati come Personale più rilevante nell'anno di performance 2020. Il Piano è basato su obiettivi commerciali con target cumulati nel triennio 2018 - 2020 coerentemente con gli obiettivi di lungo periodo della Rete FinecoBank. Il Piano prevede specifiche condizioni di accesso a livello Individuale e di Gruppo, una condizione di claw-back e un meccanismo di correzione per il rischio. Infine, il Piano prevede il pagamento di un bonus in denaro e azioni FinecoBank, in un arco pluriennale, come previsto dalla normativa. I dettagli del Piano sono descritti nella sezione dedicata della Relazione sulla politica in materia di remunerazione.2) Un Piano di Incentivazione a Lungo termine con premio in denaro per selezionati Consulenti Finanziari che non rientreranno nel novero del Personale più rilevante. Il Piano si basa sulle medesime logiche di performance del Piano LTI sopra descritto, includendo - ai fini della corresponsione del bonus – un vincolo di permanenza successivo al pagamento di almeno 36 mesi.

4.3 Personale e terzi addetti alla rete di vendita

Gli aggiornamenti delle “Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” del 19 marzo 2019 individuano due categorie di soggetti (soggetti rilevanti e intermediari del credito)²⁴ alle cui remunerazioni si applicano ulteriori principi rispetto a quelli di cui al paragrafo 3 di questa Sezione (Sezione I – Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020; 3. Principi).

In particolare, per tali soggetti è prevista una remunerazione variabile:

- i. coerente con gli obiettivi e i valori di Fineco;
- ii. ispirata a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con i clienti di FinecoBank S.p.A., tutela e fidelizzazione di questi ultimi e contenimento dei rischi legali e reputazionali;
- iii. che tiene conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- iv. che non si basa esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituisce un incentivo a perseguire gli interessi propri o di FinecoBank S.p.A. a danno dei clienti o a collocare prodotti inadeguati rispetto alle esigenze dei clienti stessi;
- v. ancorata a criteri quantitativi e qualitativi (es. fidelizzazione della clientela) e non si basa solo sul raggiungimento di obiettivi connessi alla vendita dei prodotti;
- vi. che non costituisce un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti perché particolarmente vantaggiosi per FinecoBank S.p.A. o per gli stessi soggetti rilevanti e intermediari del credito, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
- vii. adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa;
- viii. soggetta ai meccanismi di riduzione/cancellazione/restituzione (vedi Focus su violazione per non conformità, malus individuale e claw-back).

Il numero complessivo dei soggetti rilevanti ammonta a 2.541, tra i quali 203 in posizione manageriale; tali soggetti, consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, sono abilitati anche all'attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di contratti di credito²⁵.

Per quanto riguarda, invece, il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le remunerazioni assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario. Per il personale preposto alla trattazione dei reclami le remunerazioni tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

4.4 Componenti non esecutivi degli Organi di Amministrazione e di Controllo

Per i consiglieri non esecutivi e per i componenti dell'organo con funzione di controllo, in linea con le previsioni regolamentari, sono evitati meccanismi di incentivazione basati su stock option o, più in generale, su strumenti finanziari. La remunerazione di tali soggetti è rappresentata dalla sola componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo, di eventuali incarichi aggiuntivi e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate e non è legata ai risultati economici.

Come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, l'ammontare della remunerazione del Presidente non supera l'ammontare di quella fissa percepita dall'Amministratore Delegato.

²⁴ Soggetti rilevanti: personale che offre prodotti ai clienti nonché coloro che rispondono ad essi;

Intermediari del credito: l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti.

²⁵ Ai sensi dell'art. 31 c.2 del Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, “L'attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede è svolta esclusivamente nell'interesse di un solo soggetto. Il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede promuove e colloca i servizi d'investimento e/o i servizi accessori presso clienti o potenziali clienti, riceve e trasmette le istruzioni o gli ordini dei clienti riguardanti servizi d'investimento o prodotti finanziari, promuove e colloca prodotti finanziari, presta consulenza in materia di investimenti ai clienti o potenziali clienti rispetto a detti prodotti o servizi finanziari. Il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede può promuovere e collocare contratti relativi alla concessione di finanziamenti o alla prestazione di servizi di pagamento per conto del soggetto nell'interesse del quale esercita l'attività di offerta fuori sede.” La Banca ha stipulato un accordo di collaborazione per la promozione ed il collocamento di prodotti bancari e assicurativi per la distribuzione di mutui ipotecari.

5. Sistemi Retributivi 2020

5.1 Popolazione di riferimento

Fineco 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 Consulenti Finanziari, a cui, in accordo con le normative, si applicano specifiche regole retributive.

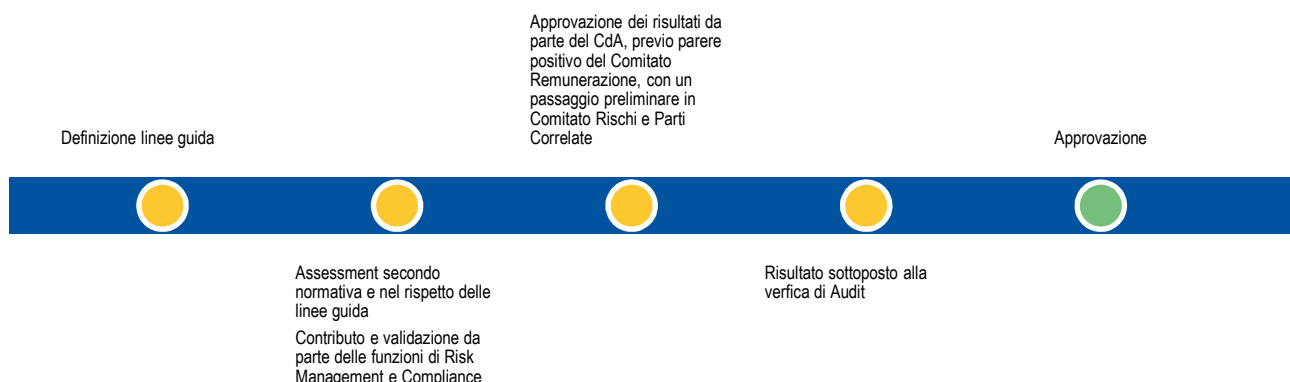
L'identificazione del Personale più rilevante 2020, in linea con quanto previsto dagli standard europei definiti nei *Regulatory Technical Standards (RTS)* dell'*European Banking Authority*²⁶, ha seguito uno strutturato e formalizzato processo di valutazione, declinato internamente tramite specifiche linee guida definite dalla funzione Risorse Umane con il contributo delle funzioni di *Risk Management* e *Compliance*, al fine di garantire uno standard di approccio uniforme a livello di Gruppo FinecoBank.

In linea con le disposizioni normative, i criteri utilizzati per l'identificazione del Personale più rilevante sono quelli definiti dagli standard europei sopra richiamati, e recepiti nella normativa nazionale (Circ. 285 di Banca d'Italia). Coerentemente con le proprie linee guida, Fineco – ai fini dell'identificazione del Personale più Rilevante – adotta per il personale Dipendente il criterio aggiuntivo della "banda", includendo comunque nel novero dei risk takers tutti i Dipendenti con banda 5 (Senior Vice President)²⁷ o superiore.

La ricognizione dei soggetti con impatto significativo sui rischi è finalizzata all'identificazione del Personale più rilevante della Banca e del Gruppo FinecoBank. Questo vale, in particolare, per la popolazione dei Dipendenti del Gruppo FinecoBank e per i Consulenti Finanziari di FinecoBank S.p.A.

Come ogni anno, l'*assessment* effettuato ha tenuto conto del ruolo, del potere decisionale, delle effettive responsabilità dei membri del personale dipendente e dei Consulenti Finanziari e, in aggiunta, dei livelli di remunerazione totale.

PROCESSO PER DEFINIRE LA POPOLAZIONE IDENTIFIED STAFF DI FINECO



Il risultato del processo di valutazione, sottoposto allo scrutinio della funzione *Internal Audit* e documentato all'interno della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank, ha portato all'individuazione per l'anno 2020²⁸ di un numero totale di **19 dipendenti e 11 Consulenti Finanziari**²⁹.

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 previa verifica da parte del Comitato Rischi e Parti Correlate sono state individuate per il 2020 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, Internal Audit*) e altre posizioni responsabili delle decisioni strategiche che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo³⁰.

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

→ Gli strumenti utilizzati per la popolazione di riferimento nel 2019 sono riportati nella Sezione II – capitoli 4 e 5 e negli Allegati.

²⁶ 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.

²⁷ Secondo quanto definito nel Global Job Model

²⁸ I dati sul personale più rilevante si riferiscono alla popolazione a febbraio 2020, mediante una identificazione *ex-ante*, in linea con le richieste dei regolatori.

²⁹ Rispetto ai 14 dipendenti e 8 Consulenti Finanziari identificati nell'Esercizio 2019, l'*assessment* ha incluso anche i membri non esecutivi del CdA (8 persone), la cui identificazione è richiesta da normativa, ma non ha impatti in termini di remunerazione.

³⁰ È incluso nel novero degli Identified Staff di Fineco anche l'Amministratore Delegato di FinecoAsset Management DAC

Politica Retributiva 2020

In linea quindi con i risultati dell'analisi e come approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e previa verifica da parte del Comitato Rischi e Parti Correlate, come sopra mostrato nello schema di processo, sono state individuate per il 2020 le seguenti categorie di Consulenti Finanziari quale Personale più rilevante:

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

Nel rispetto dei requisiti regolamentari e di processo definiti a livello europeo³¹, viene sottoposta all'Autorità di Vigilanza l'esclusione dal Personale più rilevante di 19 Consulenti Finanziari la cui remunerazione totale nel 2019 è stata uguale o maggiore di Euro 500.000.

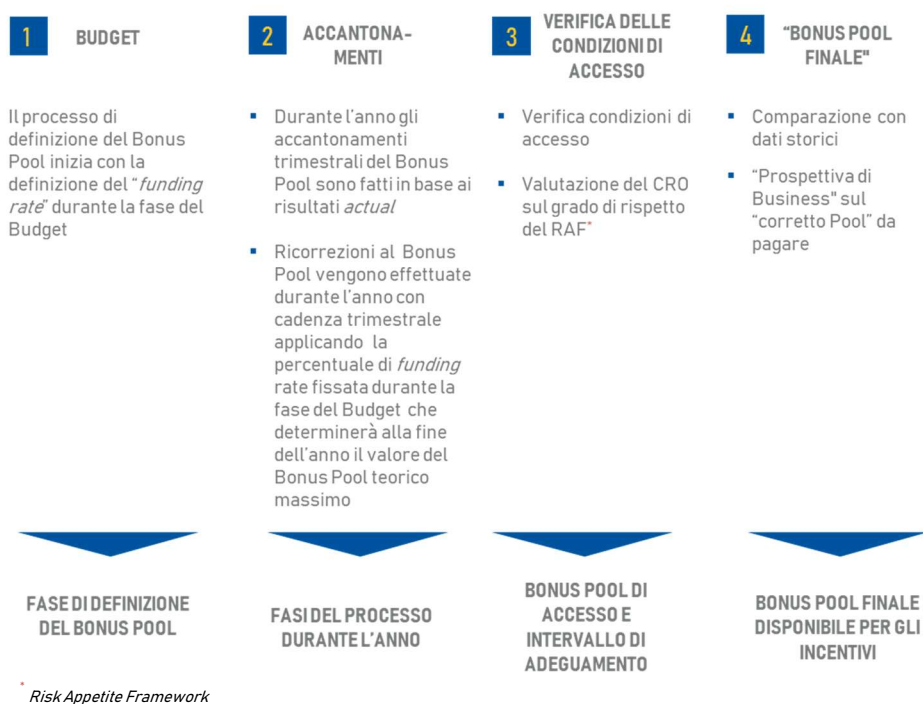
5.2 Sistema Incentivante 2020 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante

In continuità rispetto al passato, il Sistema Incentivante 2020 di FinecoBank approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 gennaio 2020, si basa su un approccio *bonus pool* che tiene conto dei requisiti normativi nazionali e internazionali e che collega direttamente i bonus con i risultati aziendali di Fineco, 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 variabile e fissa 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 azioni³², 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 un anno sia per il pagamento "immediato" sia 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. In particolare, al ricorrere di tale circostanza verrebbe azzerato il *bonus pool* relativo alla performance 2020, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potrebbero essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi.

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



³¹ Decisione (EU) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 Novembre 2015; EBA RTS art. 4 sez. 4

³² Nel rispetto della normativa di settore, l'Amministratore Delegato di Fineco Asset Management DAC - *Identified Staff* del Gruppo - è destinatario del Sistema Incentivante 2020 di FAM, per la cui esecuzione è previsto l'utilizzo di strumenti in linea con la vigente normativa UCITS

Politica Retributiva 2020

Budget

Il processo di definizione del bonus pool inizia con la definizione del “funding rate” durante la fase del Budget. 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 S.p.A.

Accantonamenti

- 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.

Verifica delle condizioni di accesso e risk adjustment

- La coerenza con la performance e la sostenibilità è garantita mediante specifiche condizioni di accesso (Entry Conditions) definite a livello di Gruppo;
- è prevista l'applicazione di una clausola di *Zero Factor/malus* nel caso in cui specifiche soglie di profittabilità, capitale e liquidità non vengano raggiunte;
- la distribuzione è ponderata per il rischio al fine di garantire la coerenza con il *Risk Appetite Framework* di Fineco;
- il *bonus pool* viene proposto sulla base dei dati previsionali dell'anno, ponderati per il rischio.

Le condizioni di accesso sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *Zero Factor* sulla base degli indicatori di *performance* in termini di profittabilità, capitale e liquidità. Le condizioni di accesso definite per il 2020 – che fungono da condizioni di *malus* per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti - sono rappresentate nella tabella seguente.

Condizioni di Accesso Fineco
Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e
Net Profit ≥ 0 e
CET1 Ratio > 9,77% (2020 RAF Trigger) e
Liquidity Coverage Ratio >101% (2020 RAF Limit)
Net Stable Funding Ratio >101% (2020 RAF Limit)

Rispetto al Sistema 2019 si evidenzia che l'indicatore di Capitale viene modificato, passando dal CET1 Ratio RAF *limit* al CET1 Ratio tenendo in considerazione il valore RAF *trigger* invece di *limit*.

Il meccanismo on/off delle condizioni di accesso ed i relativi effetti sul Bonus Pool di Fineco seguono le logiche come di seguito rappresentato:



- Nel caso in cui ognuna delle Condizioni di Accesso sia soddisfatta (**quadrante “A”**), il bonus pool può essere confermato o modificato con la possibilità di pagare l'extra performance
- Nel caso in cui almeno una delle Condizioni di Accesso non sia raggiunta (**quadrante “B”**), vengono attivate le clausole di *malus*, innescando l'applicazione dello *Zero Factor* agli *Identified Staff*; mentre per il resto della popolazione potrà essere eventualmente mantenuta una porzione del pool ai fini di retention o per garantire la competitività sul mercato

Ai fini dell'attivazione del “moltiplicatore”, viene confermato l'utilizzo della CRO dashboard, secondo la metodologia definita.

Politica Retributiva 2020

La CRO dashboard (definita in coerenza con il Risk Appetite Framework di Fineco) include indicatori estrapolati dal Risk Appetite Framework misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (limit, trigger e target). Di seguito, un'esemplificazione grafica del contenuto della dashboard.

AREA	DIMENSIONE	2020			
		KPIs	Target	Trigger	Limit
Pillar 1 KPIs	Capital	CET1 Ratio (%)	--%	--%	--%
	Liquidity	LCR (%)		--%	--%
		NSFR (%)		--%	--%
Managerial KPIs	Risk & Return	ROAC (%)	--%	--%	--%
	Credit	EL stock (%)	--%	--%	--%
		Coverage on Impaired (%)	--%	--%	--%
Specific Risk KPIs	Interest Rate Risk on Banking Book	EV Sensitivity (%)		--%	--%
	Operational	Perdite/Margine di intermediazione	--%	--%	--%

L'effetto "moltiplicatore" derivante dalla valutazione complessiva dei risultati della dashboard effettuata dal CRO di FinecoBank - e verificata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione - si applica al bonus pool nel caso in cui le condizioni di accesso siano tutte soddisfatte. La valutazione della Dashboard avviene secondo una metodologia definita dalla funzione *Risk Management* ed approvata dal Consiglio di Amministrazione.

I range di correzione del bonus pool derivante dall'assessment della CRO Dashboard non vengono modificati rispetto al Sistema Incentivante 2019, come rappresentato di seguito.

CRO Assessment				
---	-	=	+	++
50%	75%	100%	110%	120%

La valutazione pienamente positiva "++", può essere accordata solo in caso di *EVA positivo* a fine esercizio (o *EVA > 0* qualora il budget fosse pari a 0). Come per il Sistema 2019, è prevista l'applicazione di un possibile ulteriore range di discrezionalità, sino a +20%, che viene lasciata alla facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del bonus pool rispetto al valore teorico.

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 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 (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare le politiche retributive (es. i sistemi incentivanti).

Politica Retributiva 2020

Attribuzione individuale del bonus

- I bonus individuali saranno attribuiti 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; in questo modo la remunerazione variabile resta direttamente collegata alla performance e tiene conto dei rischi, anche a livello individuale;
- la valutazione individuale della prestazione è basata sulla *Scheda Individuale 2020*: un minimo di 5 ed un massimo di 8 obiettivi che riflettono la strategia della Banca e del Gruppo FinecoBank, di cui 4-6 obiettivi quantitativi/strategici ciascuno con lo stesso peso e con un'incidenza del 70% sulla valutazione, e fino a 2 obiettivi qualitativi/sostenibili (in tal caso, entrambi con lo stesso peso) con un'incidenza del 30% sulla valutazione;
- le competenze e i comportamenti ritenuti rilevanti possono essere considerati dal manager per la valutazione complessiva della *performance*;
→ *Ulteriori dettagli nel capitolo 5.2.1*
- 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*").

Esempio di Scheda Individuale 2020

	PESO	GOAL NAME	REFERENCE TARGET	NOTE/CATEGORY (sustainability, value creation, risk, cost efficiency, etc.)
QUANTITATIVI/ STRATEGICI 	70% ciascun obiettivo ha lo stesso peso	GOAL 1	vs. budget	Value Creation
		GOAL 2	vs. budget	Value Creation
		GOAL 3	vs. target	Risk-based
		GOAL 4	vs. budget	Cost efficiency
		GOAL 5	vs. budget	Value Creation
		GOAL 6	vs. budget	Value Creation
QUALITATIVI/ SOSTENIBILI 	30% i due obiettivi hanno lo stesso peso	GOAL 7	vs. qualitative assessment	Sustainability
		GOAL 8	vs. qualitative assessment	Sustainability

Esempio di valutazione 2020

Below Exp	Almost Meets Exp	Meets Exp	Exceeds Exp	Greatly Exceeds Exp
-----------	------------------	-----------	-------------	---------------------

Ai fini dell'attribuzione individuale dei bonus, il Sistema Incentivante 2020 prevede una verifica del completamento – da parte dei beneficiari – della formazione obbligatoria di *Compliance* (90% al 30 settembre).

Pagamento del bonus

- Come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 gennaio 2020, rispetto alla struttura di pagamento, la popolazione degli Identified Staff sarà differenziata in 3 gruppi, secondo quanto previsto dalla normativa.
- Il pagamento degli incentivi sarà effettuato attraverso tranches immediate e differite – in denaro o in azioni ordinarie FinecoBank – in un arco temporale fino a massimo 6 anni:
 - nel 2021 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento³³;
 - il restante ammontare dell'incentivo complessivo sarà pagato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank nel periodo:
 - 2022-2026 per l'AD/DG, e per gli altri ruoli previsti dalla normativa (es. primi riporti dell'AD e DG) con remunerazione variabile particolarmente elevata (superiore a € 430.000)
 - 2022-2025 per gli altri ruoli previsti dalla normativa (es. primi riporti dell'AD e DG) con remunerazione variabile non particolarmente elevata (inferiore o uguale a € 430.000)
 - 2022-2024 per l'altro personale più rilevante
- I sistemi di pagamento, in particolare, si articolano su tre orizzonti temporali (4, 5 e 6 anni complessivi) differenziati sulla base della popolazione di riferimento e dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile percepita nell'anno di performance, secondo gli schemi descritti di seguito:

³³ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. *Internal Audit*, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità), ed in generale, secondo quanto previsto dal paragrafo "Focus su violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-back"

Politica Retributiva 2020

- Per AD/DG e altri ruoli previsti dalla normativa³⁴ con “ammontare particolarmente elevato” di remunerazione variabile complessiva nell’anno di performance (>430.000 €)³⁵ trova applicazione uno schema di differimento, **coerente con quello per il 2019**, di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 60% del bonus.

PAGAMENTO		2021	2022	2023	2024	2025	2026	Totale
	Denaro	20% immediato			12% differito			12% differito
Azioni			20% immediato		12% differito	12% differito	12% differito	56%

- Per gli altri ruoli previsti dalla normativa³⁶ con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato ($\leq 430.000\text{€}$) trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 50% del bonus.

PAGAMENTO		2021	2022	2023	2024	2025	Totale
	Denaro	25% immediato			15% differito		10% differito
Azioni			25% immediato		15% differito	10% differito	50%

- Infine, per l’altro personale più rilevante con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato trova applicazione uno schema di differimento di 3 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 4 anni, con differimento del 40% del bonus.

PAGAMENTO		2021	2022	2023	2024	Totale
	Denaro	30% immediato				20% differito
Azioni			30% immediato	10% differito	10% differito	50%

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 comportamento:

- tutte le tranche sono soggette all’applicazione di condizioni di *claw back*;
- in coerenza con il 2019, è prevista una soglia minima³⁷ al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2021 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2020;
- le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- gli schemi sopra riportati rappresentano la vista di pagamento, che 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 (un anno);
- il Sistema Incentivante 2020 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,1%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. L’attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,7%;
- 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.

5.2.1 Misurazione complessiva della performance

Il Sistema Incentivante 2020 di FinecoBank, descritto nel paragrafo 5.2, è supportato da un processo di misurazione annuale della *performance* che garantisce coerenza, consistenza e chiarezza degli obiettivi 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 un monitoraggio rigoroso del raggiungimento degli stessi. La remunerazione variabile di breve termine, infatti, è determinata, sulla base di parametri di performance predefiniti, chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata e non discrezionale.

³⁴ Ad esempio primi riporti dell’Organo di Gestione (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e responsabili delle principali aree di business.

³⁵ Pari al 25% della remunerazione totale degli High Earners Italiani secondo il report di EBA (Benchmarking and High Earners Report). La soglia include sia la remunerazione variabile di breve termine sia il pro-quota annuale della remunerazione variabile di lungo termine e risulta inferiore a 10x la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Come previsto dalla normativa (Circolare 285/2013), tale soglia è stata definita per il triennio 2019-2021.

³⁶ Vedi nota 34

³⁷ Pari ad Euro 75.000 che verranno corrisposti in denaro.

Politica Retributiva 2020



La *Scheda Individuale 2020* di ciascun Risk Taker mantiene un adeguato bilanciamento tra fattori economici-finanziari e fattori non economici (ovvero *quantitativi/strategici* e *qualitativi/sostenibili*), considerando anche obiettivi di performance collegati ai Rischi e alla *Compliance*, all'aderenza ai valori e a fattori ESG, garantendo così la sostenibilità nel medio-lungo termine per la Banca e tutti gli stakeholders.

Sono esclusi obiettivi legati ai risultati economici per le Funzioni aziendali di Controllo, per la Funzione Human Resources e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse ed essere indipendenti dai risultati delle aree controllate.

Al fine di allineare gli obiettivi in maniera coerente, le schede individuali dei Vice Direttori Generali, in considerazione del ruolo ricoperto, replicano esattamente la scheda dell'AD/DG. La definizione degli obiettivi del restante Personale più Rilevante, invece, è stata effettuata in *cascading* tenendo conto sia dei fattori strategici e degli obiettivi di business della Banca, sia tenendo conto delle specificità dei singoli ruoli.

Scheda Individuale 2020 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Gli obiettivi 2020 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. quali indicatori principali della performance per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, comprendono obiettivi legati alla redditività del Gruppo, con particolare attenzione al rischio, alla coerenza con il RAF e a indicatori di sostenibilità.

	PESO	#	GOAL NAME	REFERENCE TARGET	NOTE/CATEGORY (sustainability, value creation, risk, cost efficiency, etc.)	
QUANTITATIVI/ STRATEGICI 	70% ciascun obiettivo ha lo stesso peso	1	ROAC	vs. budget	Value Creation	
		2	EVA	vs. budget	Value Creation	
		3	EL stock (%)	vs. target	Risk Based	
		4	OPEX	Operating costs as reported in reclassified P&I, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations	vs. budget	Cost Efficiency
		5	Net New Clients	vs. budget	Value Creation	
		6	Net stables of Guided Product	vs. budget	Value Creation	
QUALITATIVI/ SOSTENIBILI 	30% i due obiettivi hanno lo stesso peso	7	Stakeholder Value	vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> Broaden the range of ESG products (e.g. lending and investments products); Y/Y delta on Gender Pay Gap/Gender Balance; Expand our range of "Welfare" solutions; Improve Fineco's environmental performance (e.g. sustainable mobility, Environmental Statement, reduction of plastic waste and energy consumption). 	Sustainability	
		8	Tone from the top on conduct and compliance culture	vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> Scope, kind and numbers of documented initiatives aimed at promoting staff integrity/customer protection/trustworthiness The overall status of findings or proceedings in place (internal or external) considering the trend, type, severity and the timely completion of the related remediation actions/enhance risk&control culture 	Sustainability	

Per il resto del Personale più rilevante di Fineco, gli indicatori che rappresentano la redditività e la gestione del rischio si riflettono anche nelle loro *scorecards*, con differenze relative alle specifiche attività svolte. Resta ferma, in ogni caso, la regola secondo cui non sono previsti obiettivi economici per le Funzioni Aziendali di Controllo, per il Responsabile Human Resources e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

La disclosure dei target/budget di ogni obiettivo avverrà ex-post con il documento di Politica Retributiva 2021. Si tratta, infatti, di informazioni *price sensitive* legate alle strategie di Fineco.

Focus su obiettivi di sostenibilità

Fineco è consapevole che la propria strategia, orientata ad una crescita stabile ed organica, debba necessariamente essere accompagnata ad una progressiva integrazione dei principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance nell'ambito delle proprie scelte di business e di gestione dell'operatività.

A tal proposito, all'interno della Scheda Individuale 2020 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri *Identified Staff* relativamente al Sistema Incentivante di breve termine, come nel 2019, sono stati inseriti obiettivi legati alla sostenibilità, intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo. In particolare, all'interno dell'obiettivo specifico "Stakeholder Value" sono stati declinati alcuni obiettivi ESG, integrati all'interno del Piano Strategico 2020-2023 del Gruppo, perseguibili e misurabili oggettivamente in un orizzonte temporale anche annuale.

In continuità con il 2019, anche nel 2020 è previsto 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.

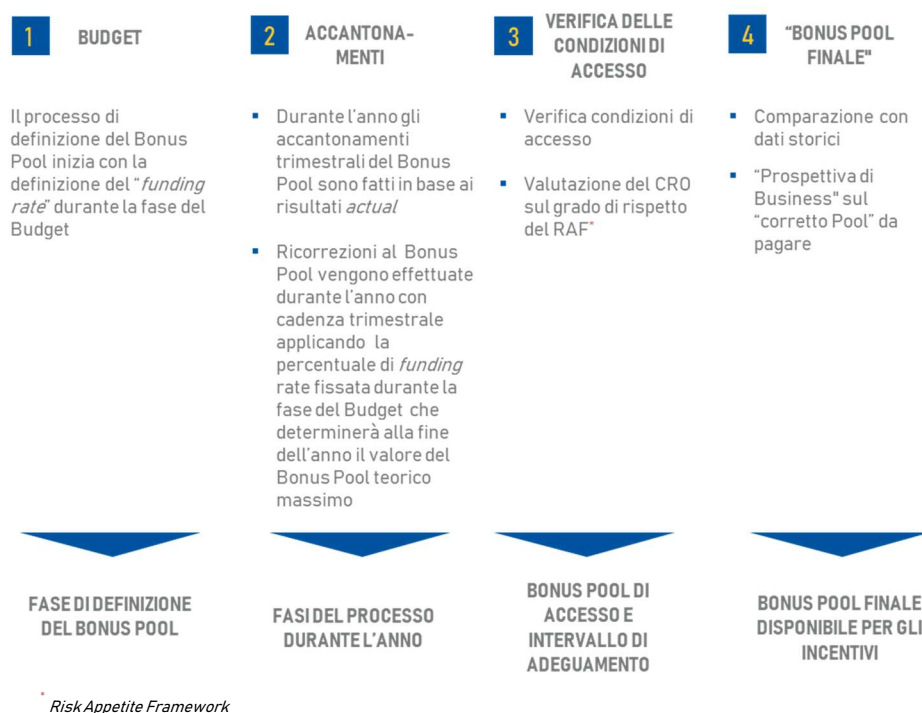
5.3 Sistema Incentivante 2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Ferme restando le differenze in merito alla tipologia di remunerazione e alla modalità di generazione della stessa (vedi paragrafo 4.2 nella sezione I), anche per i Consulenti Finanziari Identified Staff di Fineco, specularmente a quanto accade per i Dipendenti, viene previsto un Sistema Incentivante basato su un approccio bonus pool, che tiene conto dei requisiti normativi nazionali e internazionali, e che collega direttamente i bonus con i risultati del Gruppo, garantendo una stretta connessione tra profittabilità, rischio e remunerazione.

In particolare, Il Sistema Incentivante 2020 per i PFA Identified Staff – come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 gennaio 2020 - prevede:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale, in coerenza con il rapporto tra componente variabile e fissa 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 di 4 anni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni³⁸ in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle stesse. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di azioni (di un anno sia per il pagamento "immediato" sia 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. In particolare, al ricorrere di tale circostanza verrebbe azzerato il *bonus pool* relativo alla performance 2020, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potrebbero essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi.

In analogia a quanto descritto in precedenza per i Dipendenti, anche per i Consulenti Finanziari il processo di definizione del bonus pool prevede le seguenti fasi:



Fase di budget

Il processo di definizione del bonus pool inizia con la definizione del "funding rate" durante la fase del Budget. 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 S.p.A.

Fase di accantonamento

- 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.

³⁸ A differenza di quanto avviene per il Sistema Incentivante dei Dipendenti, le azioni FinecoBank utilizzate ai fini del pagamento degli Incentivi ai Consulenti Finanziari, non sono frutto di un aumento di capitale gratuito ma vengono acquistate direttamente sul mercato azionario, secondo quanto previsto dall'art. 2357 del Codice Civile

Politica Retributiva 2020

Verifica delle condizioni di accesso e risk adjustment

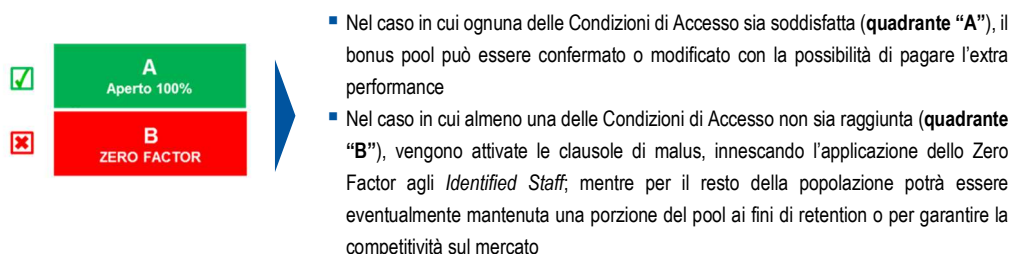
- La coerenza con la performance e la sostenibilità è garantita mediante specifiche condizioni di accesso (Entry Conditions) definite a livello di Gruppo;
- è prevista l'applicazione di una clausola di malus nel caso in cui specifiche soglie di profittabilità, capitale e liquidità non vengano raggiunte;
- la distribuzione è ponderata per il rischio al fine di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework di Fineco;
- il bonus pool viene proposto sulla base dei dati previsionali dell'anno, ponderati per il rischio.

Le condizioni di accesso sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *Zero Factor* sulla base degli indicatori di *performance* in termini di capitale, liquidità e profittabilità. Le condizioni di accesso definite per il 2020 – che fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti - sono rappresentate nella tabella seguente.

Condizioni di Accesso Fineco
Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e
Net Profit ≥ 0 e
CET1 Ratio $> 9,77\%$ (2020 RAF Trigger) e
Liquidity Coverage Ratio $> 101\%$ (2020 RAF Limit)
Net Stable Funding Ratio $> 101\%$ (2020 RAF Limit)

Rispetto al Sistema 2019 si evidenzia che l'indicatore di Capitale viene modificato, passando dal CET1 Ratio RAF *limit* al CET1 Ratio tenendo in considerazione il valore RAF *trigger* invece di *limit*.

Il meccanismo on/off delle condizioni di accesso ed i relativi effetti sul Bonus Pool di Fineco seguono le logiche come di seguito rappresentato:



Ai fini dell'attivazione del "moltiplicatore", viene confermato l'utilizzo della CRO dashboard, secondo la metodologia definita.

La CRO dashboard (definita in coerenza con il Risk Appetite Framework di Fineco) include indicatori estrapolati dal Risk Appetite Framework misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (limit, trigger e target)³⁹.

L'effetto "moltiplicatore" derivante dalla valutazione complessiva dei risultati della *dashboard* effettuata dal CRO di FinecoBank S.p.A. - e verificata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione - si applica al bonus pool nel caso in cui le condizioni di accesso siano tutte soddisfatte. La valutazione della dashboard avviene secondo una metodologia definita dalla funzione *Risk Management* analogamente a quanto avviene per il Sistema Incentivante dei Dipendenti.

I range di correzione del bonus pool derivante dall'assessment della CRO Dashboard non vengono modificati rispetto al Sistema Incentivante 2019, come rappresentato di seguito:

CRO Assessment				
--	-	=	+	++
50%	75%	100%	110%	125%

La valutazione pienamente positiva "++", può essere accordata solo in caso di *EVA positivo* a fine esercizio (o *EVA > 0* qualora il budget fosse pari a 0). Come per il Sistema 2019, è prevista l'applicazione di un possibile ulteriore range di discrezionalità, sino a +20%, che viene lasciata alla facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del bonus pool rispetto al valore teorico.

³⁹ Vedi quanto rappresentato al paragrafo 5.2

Politica Retributiva 2020

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 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 (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare le politiche retributive (es. i sistemi incentivanti).

Pagamento del bonus

- Per i Consulenti finanziari appartenenti al Personale più rilevante viene utilizzato il meccanismo di pagamento che prevede un differimento a 3 anni. Il pagamento del potenziale bonus 2020 avverrà quindi in un arco temporale massimo di 4 anni. In particolare:
 - nel 2021 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento⁴⁰;
 - nel periodo 2022–2024 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranche in denaro e/o azioni FinecoBank; 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 comportamento.
- I sistemi di pagamento, in particolare, sono differenziati sulla base dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile⁴¹ percepita nell'anno di performance, secondo gli schemi descritti di seguito:
 - Per i ruoli con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile trova applicazione uno schema di differimento di 3 anni, che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 4 anni, con differimento del 60% del bonus.

PAGAMENTO		2021	2022	2023	2024	Totale
	Denaro	20% immediato	5% differito	5% differito	20% differito	50%
Azioni		20% immediato	15% differito	15% differito	50%	

- Per i ruoli con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato trova applicazione uno schema di differimento di 3 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 4 anni, con differimento del 40% del bonus.

PAGAMENTO		2021	2022	2023	2024	Totale
	Denaro	30% immediato			20% differito	50%
Azioni		30% immediato	10% differito	10% differito	50%	

- Tutte le tranche sono soggette all'applicazione di condizioni di *claw back*, legalmente applicabili;
- in coerenza con il 2019, è prevista l'introduzione di una soglia minima⁴² al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2021 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese successivo alla delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2020;
- le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- il Sistema Incentivante 2020 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,04%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni ai Consulenti Finanziari. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,7%. Ad ogni modo, si segnala che il Sistema Incentivante 2020 PFA non prevede un effetto diluitivo in senso stretto, in quanto le azioni FinecoBank assegnate vengono acquistate sul mercato e non sono frutto di un aumento gratuito di capitale.

⁴⁰ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. *Internal Audit*, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

⁴¹ La definizione della soglia di rilevanza di remunerazione variabile complessiva (>430.000 €) segue le stesse logiche descritte nel Sistema Incentivante 2020 per i Dipendenti Identified Staff

⁴² Pari ad Euro 75.000 che verranno corrisposti in denaro.

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.

5.3.1 Misurazione complessiva della performance

Tenendo conto delle particolarità del business dei Consulenti Finanziari ed in continuità con i Piani di incentivazione degli anni precedenti in termini di obiettivi e finalità, ai fini del Sistema Incentivante 2020 PFA la determinazione della performance dei Consulenti Identified Staff si baserà sui seguenti indicatori⁴³:

- obiettivo di raccolta netta totale (la differenza tra il patrimonio investito e quello disinvestito da parte dei clienti di FinecoBank S.p.A. gestiti dal Consulente);
- attività di sviluppo (ad es. incontri programmati e strutturati con i clienti);
- percentuale di raggiungimento dell'obiettivo complessivo del gruppo dei Consulenti Finanziari coordinati e percentuale di raccolta in gestito diversificato⁴⁴ rispetto all'obiettivo di gruppo⁴⁵;
- percentuale di raggiungimento dell'obiettivo individuale di raccolta netta e percentuale di raccolta in gestito rispetto all'obiettivo individuale⁴⁶;
- valore generato dalla riqualificazione delle masse in liquidità e amministrato in Guided Products.

Ai fini della valutazione della performance individuale, la Scheda di Performance prevede uno specifico indicatore atto a riflettere la qualità dell'operato del Consulente.

Infine, l'erogazione del bonus è condizionata alla verifica preliminare del rispetto della normativa Antiriciclaggio.

⁴³ Ferma restando la condizione di conformità individuale dei comportamenti, come sopra descritta

⁴⁴ *Guided products and services*, si riferiscono a prodotti e a servizi evoluti ad alto valore aggiunto, considerando i diversi profili di rischio dei clienti

⁴⁵ per i Consulenti Finanziari con posizioni manageriali con almeno 5 PFA coordinati

⁴⁶ Per i PFA ed i Consulenti Finanziari con posizioni manageriali con meno di 5 PFA coordinati

6. Piani LTI 2018-2020

6.1 Piano azionario di incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2018-2020 per il Personale dipendente

Con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti della Banca, in linea con gli obiettivi 2020 del Gruppo FinecoBank in termini di creazione di valore, sostenibilità e rischio, è stato definito nel 2018 un piano azionario di lungo termine, anche al fine di allineare gli interessi di lungo periodo del Management della Banca con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti.

I destinatari del Piano sono selezionati Dipendenti con "ruoli chiave" all'interno dell'organizzazione (ca. 65 risorse, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

Sono esclusi dai Beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (CRO, Responsabile di *Compliance*, Responsabile Human Resources⁴⁷).

La struttura del Piano, descritta di seguito in dettaglio, prevede:

- obiettivi di performance quali l'EVA, il Cost/Income e il Cost of Risk sui crediti commerciali;
- condizioni di accesso e di malus di profittabilità, capitale e liquidità;
- specifiche condizioni individuali di conformità e di *claw-back*;
- una ponderazione per il rischio legata all'andamento annuale della CRO Dashboard;
- bonus individuali definiti tenendo conto dei ruoli dei beneficiari;
- una struttura di pagamento in un arco pluriennale definita secondo le categorie di beneficiari, in linea con le previsioni normative.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance, come sopra definiti, saranno valutati in relazione a specifici target ed avranno uno specifico peso percentuale sul bonus totale e la loro valutazione (ad eccezione del *Cost of Risk* per cui si prevede una soglia "on-off") sarà basata su soglie progressive, cui corrisponderanno percentuali crescenti di bonus da 0 a 100% con una progressione lineare⁴⁸, come rappresentato di seguito.

	KPI	PERIMETRO	PESO	TARGET	PARAMETRI	
					Soglia	Pagamento
VALUE CREATION	EVA	FINECO	50%	2020	≥ 200M€	100%
					180M – 200M€	0 – 100%
					≤ 180M€	0%
INDUSTRIAL SUSTAINABILITY	COST/INCOME RATIO	FINECO	35%	2020	≤ 39%	100%
					42% – 39%	0 – 100%
					≥ 42%	0%
RISK	CoR*	FINECO	15%	2020	≤ 40 bps	100%

* Calcolato su crediti commerciali

Condizioni di accesso e di malus

Al fine di adeguarsi alle disposizioni normative vigenti, vengono definite

- apposite Entry Condition ("Condizioni di Accesso") di Fineco che verranno misurate nell'ambito del periodo di performance del Piano e potranno confermare, ridurre o azzerare il bonus individuale secondo quanto dettagliato di seguito, e
- apposite condizioni di malus di Gruppo misurate nel periodo di differimento del bonus, che potranno confermare, ridurre o azzerare le quote differite, secondo quanto dettagliato di seguito.

Nel pieno rispetto della normativa vigente, ed ai fini di cui sopra, sono stati individuati specifici indicatori di Fineco, atti a misurare la profittabilità, la solidità di capitale e la liquidità.

⁴⁷ Definito funzione di controllo ai sensi della normativa vigente al momento dell'approvazione del Piano

⁴⁸ Ad esempio, con EVA al 31/12/2020 pari a 190 Mio, il pagamento della porzione di bonus corrispondente sarebbe pari al 50% di quanto previsto per il raggiungimento della soglia EVA dei 200 Mio.

Politica Retributiva 2020

Gli indicatori di capitale e liquidità (*Common Equity Tier 1 Ratio*⁴⁹, *Liquidity Coverage Ratio* e *Net Stable Funding Ratio*) verranno calcolati annualmente, mentre si prevede una verifica "cumulata" degli indicatori di profittabilità. Nel 2020 - in linea con quanto definito per il Sistema Incentivante di breve termine e secondo quanto previsto dal Regolamento del Piano - è stata modificata per l'anno di performance la condizione di Capitale CET1 Ratio (*Limit*) in *CET1 Ratio (Trigger)*.

Performance		Differimento	
Condizioni d'Accesso		Malus	
INDICATORI	VALORI	INDICATORI	VALORI
Σ 2018-2020 Net Operating Profit Adjusted	>0	Σ Net Operating Profit Adjusted	>0
Σ 2018-2020 Net Profit	>0	Σ Net Profit	>0
CET1 Ratio (RAF Trigger)*	>9,77%	CET1 Ratio (RAF Trigger)*	>9,77%
Liquidity Coverage Ratio (RAF Limit)*	>101%	Liquidity Coverage Ratio (RAF Limit)*	>101%
Net Stable Funding Ratio (RAF Limit)*	>101%	Net Stable Funding Ratio (RAF Limit)*	>101%

1) In caso di mancato raggiungimento delle condizioni cumulate, si prevede l'azzeramento del bonus
2) In caso di mancato raggiungimento delle condizioni annuali, si prevede una riduzione pro-quota dei bonus

1) In caso di mancato raggiungimento delle condizioni cumulate, si prevede l'azzeramento della porzione differita
2) In caso di mancato raggiungimento delle condizioni annuali, si prevede l'azzeramento della porzione differita per l'anno di competenza

* In caso di modifiche più restrittive a livello regolamentare negli anni di performance del Piano, le soglie definite verranno aggiornate di conseguenza.

Ogni pagamento relativo al Piano è soggetto alla previa verifica della conformità dei comportamenti a livello individuale. Il pagamento del bonus è soggetto a claw-back⁵⁰.

Correzione per il rischio

Ai fini dell'opportuna correzione del Piano per i rischi della Banca, verranno presi in considerazione - per ogni anno di performance del Piano - i risultati degli assessment annuali della CRO Dashboard ai fini dei Sistemi Incentivanti di breve termine. La presenza di più assessment annuali 'neutri' o di assessment negativi comporterà una riduzione proporzionale dei bonus individuali, come rappresentato di seguito

% BONUS	100%	75%	50%	25%	0%
CRO DB ASSESSMENT	1 'neutral' assessment and 2 positive assessments (or 3 positive assessments)	≥2 'neutral' assessments	1 negative assessment	2 negative assessments	3 negative assessments

Pagamento del bonus

Sono stati definiti dei bonus massimi sulla base delle categorie dei beneficiari del Piano. Gli importi sono stati stabiliti coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni regolamentari applicabili e dalla Politica Retributiva del Gruppo FincoBank.

I bonus individuali - in particolare - confermano il rispetto dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile previsti per i Beneficiari del Piano, tenendo anche conto della remunerazione variabile di breve termine attribuibile in ogni anno di performance.

Entro i predetti limiti, è prevista, nel dettaglio:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, un'incidenza massima percentuale del bonus relativo al Piano pari al 50% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance;
- per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un'incidenza massima del percentuale del bonus relativo al Piano pari al 30% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance.

Per gli altri Beneficiari il bonus target è definito individualmente, sempre nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa e dalla Politica Retributiva del Gruppo FincoBank

⁴⁹ È il capitale primario di classe 1 dell'ente espresso in percentuale dell'importo complessivo dell'esposizione al rischio. Requisito di CET1 raccomandato dalla BCE nella sua comunicazione in merito alle remunerazioni variabili
⁵⁰ Vedi paragrafo 3.2 Sezione I

Politica Retributiva 2020

I bonus saranno corrisposti interamente in azioni ordinarie gratuite FinecoBank⁵¹, secondo gli schemi di pagamento rappresentati di seguito:

	2018-2020	2021	2022	2023	2024	2025
AD/DG	ANNI DI PERFORMANCE			40% IMMEDIATO AZIONI		60% DIFFERITO AZIONI
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	ANNI DI PERFORMANCE			40% IMMEDIATO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI
				20% DIFFERITO AZIONI		
ALTRI BENEFICIARI	ANNI DI PERFORMANCE	40% IMMEDIATO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI	

Per i Beneficiari del Piano inclusi nel Personale più rilevante sono previsti periodi di indisponibilità sulle azioni, pari a due anni per gli strumenti attribuiti immediatamente al termine del periodo di performance, ed a un anno per gli strumenti differiti.

Per gli altri Beneficiari le assegnazioni delle azioni e la disponibilità delle stesse sono concomitanti durante il periodo di differimento.

La valutazione dei risultati e delle condizioni per l'assegnazione individuale delle azioni verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, secondo la *governance* stabilita.

È comunque prevista la possibilità, per il Comitato Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione, di incrementare i bonus fino al 20% (entro i bonus massimi previsti dal Piano) ovvero correggerli in negativo senza limiti, considerando indicatori come il *Total Shareholder Return (assoluto e relativo)* o altri indicatori, come il contesto e i trend di mercato in tema di remunerazione, ovvero eventi con impatti reputazionali. La correzione 'in positivo' non trova applicazione in caso di mancato raggiungimento delle entry conditions, come descritto nel presente paragrafo.

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.).

Il numero massimo delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche, da assegnare al ricorrere delle condizioni sopra descritte, è stato determinato nel 2018 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. che ha dato esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano.

Il Piano prevede un impatto massimo sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,1%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,7%.

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.

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare le politiche retributive (es. i sistemi incentivanti).

⁵¹ La Società si riserva la facoltà di assegnare strumenti diversi dalle azioni ordinarie gratuite di FinecoBank, qualora ciò sia richiesto dalla normativa

6.2 Piano di incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2018-2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Consulenti Finanziari e Manager⁵² della Rete, in linea con gli obiettivi commerciali del triennio 2018-2020 e in un'ottica di creazione di valore per gli Azionisti, è stato definito un piano di lungo termine in denaro e azioni FinecoBank.

Il Piano è dedicato ai Consulenti Finanziari che sono stati identificati come Personale più rilevante nell'anno 2020, dunque i beneficiari sono 11⁵³.

Il Piano – le cui caratteristiche sono descritte di seguito nel dettaglio – prevede:

- obiettivi di performance triennali (2018–2020) legati alla Raccolta Netta Totale (RNT), alla Raccolta Netta in Gestito Diversificato (RNGD) e, per i PFA e i Group Manager, anche al rapporto tra Gestito Diversificato (GD) al 31 dicembre 2020, su Total Financial Asset (TFA) al 31 dicembre 2019;
- condizioni di accesso sulla base di performance individuali e di Fineco;
- condizioni di malus di capitale, liquidità e profittabilità;
- specifiche condizioni individuali di conformità e claw-back;
- una ponderazione per il rischio legata all'andamento annuale della CRO Dashboard;
- una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni (che saranno acquistate sul mercato).

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance sono definiti sulla base di target crescenti in percentuale rispetto ai budget cumulati nel triennio del Piano, in termini di Raccolta Netta Totale (RNT) e Raccolta Netta in Gestito Diversificato (RNGD). Tramite il sistema di valutazione, come descritto di seguito, il Piano mira ad incentivare l'extra performance rispetto agli obiettivi stabiliti.

Gli indicatori di performance agiscono in una generale logica a "matrice" con specificità diverse, a seconda della popolazione di riferimento (PFA/Group Manager e Area Manager) come esemplificato di seguito:

- Per la popolazione dei Group Manager e dei PFA si prevedono bonus crescenti fino ad un massimo teorico in corrispondenza del raggiungimento del 250% dei budget cumulati di Raccolta Netta Totale e Raccolta Netta in Gestito Diversificato⁵⁴.

RNT	PFA & GROUP MANAGERS			Bonus Teorico
250%	70%	80%	100%	
200%	60%	70%	80%	
150%	50%	60%	70%	
VS 2018-2020 BUDGETS	150%	200%	250%	RNGD

- Ai fini della determinazione del bonus massimo finale è previsto anche un "moltiplicatore" basato sul rapporto tra Gestito diversificato e Total Financial Asset, come rappresentato di seguito

GP/TFA	Bonus Finale
≥65%	1,5x
<65% ≥60%	1,25x
<60%	1x

⁵² Group Manager e Area Manager (Consulenti Finanziari con incarichi accessori di coordinamento di altri PFA)

⁵³ Identificati secondo le norme tempo per tempo vigenti

⁵⁴ I Group Manager che abbiano conseguito al 31 dicembre 2020 i risultati personali come descritti nella matrice, per accedere al riconoscimento del Bonus dovranno aver raggiunto anche l'obiettivo di periodo del 100% di Raccolta Netta Totale e di Raccolta Netta in Gestito Diversificato del gruppo coordinato

Politica Retributiva 2020

- Per la popolazione degli Area Manager la valutazione della performance segue le medesime logiche, con target "vs budget" misurati diversamente, come rappresentato di seguito. A differenza di Group Manager e PFA non è prevista l'applicazione dell'ulteriore moltiplicatore⁵⁵.

RNT	AREA MANAGERS			Bonus Finale
250%	70%	80%	100%	
200%	60%	70%	80%	
150%	50%	60%	70%	
VS 2018-2020 BUDGETS	150%	200%	250%	RNGD

Condizioni di accesso e di malus

Ai fini del Piano, vengono definite specifiche condizioni di accesso a livello individuale e di Gruppo, come di seguito dettagliato.

Condizioni di Accesso a livello individuale

Ai fini della maturazione del diritto ad accedere al Bonus, è previsto a livello individuale il raggiungimento di determinate soglie in termini di Raccolta Netta in Gestito⁵⁶, nello specifico:

- RNG >150% del target individuale per i PFA e GM con portafoglio personale
- RNG >100% del target di raccolta del gruppo coordinato per AM e GM con portafoglio di gruppo

Oltre alle condizioni individuali di cui sopra, ai fini della maturazione del diritto ad accedere al Bonus, è previsto il raggiungimento di una soglia di EVA pari o superiore ad €180 mln.

Condizioni di Accesso e di malus

Al fine di adeguarsi alle disposizioni normative vigenti, vengono anche definite:

- apposite "Condizioni di Accesso" che verranno misurate nell'ambito del periodo di performance del Piano e potranno confermare, ridurre o azzerare il bonus individuale secondo quanto dettagliato di seguito, e
- apposite condizioni di *Malus* misurate nel periodo di differimento del bonus, che potranno confermare, ridurre o azzerare le quote differite, secondo quanto dettagliato di seguito

A questi fini, sono stati individuati specifici indicatori di solidità di capitale, di profittabilità e di liquidità.

Gli indicatori di capitale e liquidità (*Common Equity Tier 1 Ratio*, *Liquidity Coverage Ratio* e *Net Stable Funding Ratio*) verranno calcolati annualmente, mentre si prevede una verifica "cumulata" degli indicatori di profittabilità (*Net Operating Profit Adjusted* e *Net Profit*). Nel 2020 - in linea con quanto definito per il Sistema Incentivante di breve termine e secondo quanto previsto dal Regolamento del Piano - è stata modificata per l'anno di performance la condizione di Capitale CET1 Ratio (*Limit*) in CET1 Ratio (*Trigger*).

Di seguito viene rappresentato il meccanismo di funzionamento delle condizioni di accesso e di malus previste dal Piano:

Performance		Differimento	
Condizioni d'Accesso		Malus	
INDICATORI	VALORI	INDICATORI	VALORI
Σ 2018-2020 Net Operating Profit Adjusted	>0	Σ Net Operating Profit Adjusted	>0
Σ 2018-2020 Net Profit	>0	Σ Net Profit	>0
CET1 Ratio (RAF Trigger)*	>9,77%	CET1 Ratio (RAF Trigger)*	>9,77%
Liquidity Coverage Ratio (RAF Limit)*	>101%	Liquidity Coverage Ratio (RAF Limit)*	>101%
Net Stable Funding Ratio (RAF Limit)*	>101%	Net Stable Funding Ratio (RAF Limit)*	>101%

¹ In caso di mancato raggiungimento delle condizioni cumulate, si prevede l'azzeramento del bonus

² In caso di mancato raggiungimento delle condizioni annuali, si prevede una riduzione pro-quota dei bonus

In caso di mancato raggiungimento delle condizioni cumulate e annuali, si prevede l'azzeramento della porzione differita

* In caso di modifiche più restrittive a livello regolamentare negli anni di performance del Piano, le soglie definite verranno aggiornate di conseguenza.

Ai fini dell'assegnazione dei bonus massimi previsti (compresi i differimenti) le condizioni dovranno essere tutte soddisfatte.

Resta ferma la verifica - in ogni anno di performance del Piano e in ogni anno di assegnazione dei bonus - della persistenza del rapporto di agenzia.

Ogni pagamento relativo al Piano è soggetto alla previa verifica della conformità dei comportamenti a livello individuale.

⁵⁵ Il moltiplicatore non è previsto per gli Area Manager in considerazione dell'ampiezza del ruolo e ritenendo sfidante il raggiungimento dell'over performance a livello di RNT e di RNGD.

⁵⁶ Misurato al 31/12/2020 come "cumulato" nei tre anni del Piano

Politica Retributiva 2020

Il pagamento del bonus è soggetto a claw - back⁵⁷.

Correzione per il rischio

Ai fini dell'opportuna correzione del Piano per i rischi della Banca, verranno presi in considerazione - negli anni di performance del Piano - i risultati degli assessment annuali della CRO Dashboard ai fini dei Sistemi Incentivanti di breve termine. La presenza di più assessment annuali 'neutri' o di assessment negativi comporterà una riduzione proporzionale dei bonus individuali, come rappresentato di seguito:

% BONUS	100%	75%	50%	25%	0%
CRO DB ASSESSMENT	1 'neutral' assessment and 2 positive assessments (or 3 positive assessments)	≥2 'neutral' assessments	1 negative assessment	2 negative assessments	3 negative assessments

Pagamento del bonus

È stato definito un bonus target massimo erogabile di uguale importo per tutti i partecipanti del piano, coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni regolamentari applicabili e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.

I bonus individuali - in particolare - confermano il rispetto dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile previsti per i Beneficiari del Piano, tenendo anche conto della remunerazione variabile di breve termine attribuibile in ogni anno di performance.

I bonus saranno corrisposti al 40% in denaro ed al 60% in azioni FinecoBank, secondo lo schema di pagamento rappresentato di seguito:

2018-2020	2021	2022	2023	2024	2025
ANNI DI PERFORMANCE	20% IMMEDIATO MONETARIO	20% DIFFERITO MONETARIO	20% IMMEDIATO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI

- nel 2021 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo 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. *Internal Audit*, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2022-2025 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e azioni; 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 comportamento.

Come da normativa, sono previsti periodi di indisponibilità sulle azioni assegnate pari a due anni per le azioni assegnate upfront e un anno per le azioni differite.

La valutazione dei risultati e delle condizioni per l'assegnazione individuale dei bonus⁵⁸ verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, secondo la *governance* stabilita.

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).

Il numero massimo di azioni da assegnare con la terza, quarta e quinta tranche del Bonus è definito nell'anno 2021 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese successivo alla delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2020.

Il Piano prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,08 %, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,7%. Ad ogni modo, si segnala che il Piano non prevede un effetto diluitivo in senso stretto, in quanto le azioni FinecoBank assegnate vengono acquistate sul mercato e non sono frutto di un aumento gratuito di capitale.

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.

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del

⁵⁷ Vedi paragrafo 3.2 Sezione I

⁵⁸ È prevista la possibilità per il Comitato Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione di incrementare i bonus fino al 20% (entro i bonus massimi previsti dal Piano) ovvero correggerli in negativo senza limiti, in presenza di condizioni straordinarie e tenendo conto di elementi quali ad esempio comportamenti con significativo impatto reputazionale. La correzione 'in positivo' non trova applicazione in caso di mancato raggiungimento delle entry conditions, come descritte nel presente paragrafo.

Politica Retributiva 2020

Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare le politiche retributive (es. i sistemi incentivanti).

Sezione II

Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019

SEZIONE II – RELAZIONE ANNUALE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019

1. Introduzione

2. Governance & Compliance

2.1 Comitato Remunerazione

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

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

4. Sistemi Retributivi anni precedenti

4.1 Implementazione e risultati dei Sistemi Incentivanti 2019 e anni precedenti

4.1.1 *Sistema Incentivante 2019 per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante*

4.1.2 *Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante*

4.1.3 *Sistema Incentivante 2019 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante*

4.1.4 *Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante*

5. Dati Retributivi

5.1 Risultati retributivi 2019

5.2 Politica retributiva 2019

5.3 Dati sui Benefit

1. Introduzione

La “Relazione annuale sui compensi corrisposti nell’esercizio 2019” (di seguito, la “Relazione Annuale”) fornisce un’informativa dettagliata sulla retribuzione 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 2019, riguardo sia il “Personale più rilevante” (dipendenti e Consulenti Finanziari) sia ai membri degli Organi Aziendali.

I Sistemi Retributivi 2019 prevedono:

- 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 degli anni abbiamo costantemente monitorato l’evoluzione del panorama normativo a livello nazionale ed internazionale (vedasi ad esempio, Orientamenti EBA su “sane politiche di remunerazione”).

Tra le più recenti novità nel quadro regolamentare si segnala il recepimento della Direttiva Europea 828 del 2017 (Shareholder Rights Directive II), attuato con il Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, che modifica il Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “TUF”). Le nuove normative sono state pienamente recepite nell’ambito della presente Politica Retributiva. La presente Sezione II, infatti, verrà sottoposta al *voto consultivo e non vincolante* da parte dell’Assemblea degli Azioni 2020 attraverso apposita delibera, diversa e separata da quella prevista per l’approvazione della Sezione I.

La Relazione Annuale, Sezione 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 approvato con le disposizioni del Regolamento Emittenti, così come le informazioni sui sistemi di incentivazione, ai sensi dell’articolo 114-bis del TUF e delle disposizioni del Regolamento Emittenti in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all’attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, sono incluse nel presente documento oltre che negli Allegati alla Politica Retributiva 2020 del Gruppo FinecoBank.

Al riguardo, si precisa che le suddette informazioni sono rese anche ai fini della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta ai sensi dell’art. 123-bis del TUF.

2. Governance e Compliance

2.1 Comitato Remunerazione

Il Comitato Remunerazione, costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 aprile 2017, svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank e nel disegno dei sistemi retributivi.

In linea con quanto previsto dal regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione che disciplina le modalità di funzionamento e le competenze degli organi aziendali della Società ed i relativi flussi informativi (di seguito, il "Regolamento degli Organi Aziendali"), il Comitato è composto da 3 membri non esecutivi, i Sigg. Gianmarco Montanari, Elena Biffi ed Enrico Cotta Ramusino.

Come previsto dalla normativa, almeno un componente del Comitato possiede una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e di politiche retributive.

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato la sussistenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina. In tale contesto, con riferimento ai componenti del Comitato Remunerazione:

- i Sigg. Gianmarco Montanari ed Elena Biffi sono risultati Amministratori indipendenti ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina;
- il Sig. Enrico Cotta Ramusino è risultato indipendente ai sensi dell'art. 148 del TUF.

I lavori del Comitato Remunerazione svoltisi nel corso dell'Esercizio 2019 sono stati coordinati dal Presidente Sig. Gianmarco Montanari.

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

- i. formula proposte o esprime pareri al Consiglio per la definizione di una politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro Personale più rilevante, nonché al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della Relazione sulla Remunerazione da presentare all'Assemblea con cadenza annuale e valutata periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio;
- ii. formula proposte o esprime pareri al Consiglio sulla remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro Personale più rilevante, e per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società, compresi i relativi obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- iii. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- iv. esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti e ai consulenti finanziari della Banca e del Gruppo FinecoBank e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane;
- v. vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo di controllo;
- vi. collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi e Parti Correlate il quale, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità restando inteso che ciò non pregiudica i compiti assegnati al Comitato Remunerazione, con il quale deve essere assicurato un adeguato coordinamento;
- vii. assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- viii. si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- ix. fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta dagli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci.

Nel corso dell'Esercizio 2019 il Comitato Remunerazione si è riunito 11 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa un'ora e mezza. Dall'inizio del 2020 e fino alla data di approvazione della presente Politica Retributiva 2020 si sono tenute 4 riunioni del Comitato. Di ogni riunione sono stati redatti i verbali a cura del Segretario designato dal Comitato stesso. A far data dalla approvazione del Regolamento degli Organi Aziendali, il Presidente ha provveduto a fornire di volta in volta l'informativa sulle riunioni del Comitato al primo Consiglio di Amministrazione utile.

A partire da dicembre 2014, il Comitato si avvale della collaborazione di un consulente esterno - di cui è stata preventivamente verificata l'indipendenza - ricorrendo alle risorse economiche previste dal budget assegnato (pari ad Euro 35.000 per l'Esercizio 2019). Tale consulente ha presenziato agli incontri su richiesta del Comitato.

Per lo svolgimento delle attività di competenza, è facoltà del Comitato Remunerazione, 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 costui lo ritenga opportuno o su richiesta di uno dei suoi componenti. In ogni caso, il Comitato ha sempre avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle Funzioni Aziendali necessarie per lo svolgimento delle proprie attività.

Politica Retributiva 2020

Nel 2019 il Responsabile Risorse Umane ha sempre presenziato agli incontri del Comitato. Il Presidente ha, inoltre, invitato il Responsabile *Legal & Corporate Affairs* per la presentazione delle tematiche di competenza, ed il Responsabile Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete in relazione alle tematiche attinenti alla popolazione dei Consulenti Finanziari (vedasi ad esempio i Sistemi Incentivanti e relativi Regolamenti destinati alla popolazione dei PFA). Oltre alle Funzioni citate, l'invito del Presidente è stato formulato - per specifiche sedute del Comitato e per gli aspetti di competenza - a CRO, CFO e Responsabile di *Compliance* di FinecoBank S.p.A. In particolare, il CRO ed il CFO sono intervenuti in relazione alla valutazione dei Sistemi Incentivanti 2019, mentre il Responsabile di *Compliance* è stato invitato, tra l'altro, alle discussioni inerenti all'Identificazione del Personale più rilevante.

Il Presidente ha inoltre invitato la funzione *Internal Audit*⁵⁹ a partecipare alla seduta avente ad oggetto la verifica ispettiva annuale condotta sui sistemi retributivi.

Nel corso del 2019 il Comitato è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in merito a:

PRINCIPALI ATTIVITA' DEL COMITATO NEL CORSO DEL 2019	
Gennaio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificazione Personale dipendente più rilevante 2019 e Sistema Incentivante 2019 per i Dipendenti appartenenti al Personale più rilevante ▪ Sistema Incentivante 2019 per i PFA Identified Staff
Febbraio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esecuzione "2014-2017 Multi-year Plan Top Management" e modifiche al Regolamento ▪ Bonus Pool 2018 ed esecuzione Sistema Incentivante 2018 e anni precedenti ▪ Obiettivi di Performance 2019 dei Dipendenti appartenenti al personale più rilevante ▪ Modifiche al Regolamento del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018-2020 ▪ Identificazione dei Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante 2019 ▪ Bonus Pool 2018 ed esecuzione del Sistema Incentivante 2018 e degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante ▪ Esecuzione Piani di Incentivazione 2018 e Additional Future Program riservati ai Consulenti Finanziari e ai Manager della Rete ▪ Sistemi Incentivanti 2019 per Consulenti Finanziari e Manager della Rete ▪ Informativa in merito alle modifiche al regolamento Comitato Disciplinare PFA
Marzo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politica Retributiva 2019 ▪ Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto ▪ Regolamento Sistema Incentivante 2019 Dipendenti Identified Staff ▪ Proposte di revisione retributiva per gli Identified Staff ▪ Regolamento Sistema Incentivante 2019 PFA ▪ Modifica Regolamenti LTI 2018-2020 PFA ▪ Rilascio del parere sul documento "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" per le sezioni riferibili al Comitato stesso ▪ Informativa su Sistema Incentivante 2019 Fineco Asset Management
Maggio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposte di revisione retributiva per gli Identified Staff (<i>Role Based Allowance</i>) ▪ Regolamento <i>Role Based Allowance</i> ▪ Aggiornamento della lista del Personale dipendente più rilevante 2019
Luglio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impatti dell'uscita dal Gruppo Unicredit: modifiche ai regolamenti dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine riservati ai dipendenti ▪ Impatti dell'uscita dal Gruppo Unicredit: modifiche ai regolamenti dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine riservati ai consulenti finanziari (PFA) ▪ Relazione al Consiglio di Amministrazione sulle attività del Comitato Remunerazione nel primo semestre 2019
Ottobre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impatti dell'uscita dal Gruppo Unicredit: Aggiornamento della Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto ▪ Analisi sul "Pay for Performance" 2019 ▪ Aggiornamento del "Regolamento degli Organi Aziendali di FinecoBank S.p.A." ▪ Proposte di Revisione del Banding e delle Retribuzioni ▪ Gender Pay Gap 2019: nuova metodologia
Dicembre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Linee guida dei sistemi incentivanti 2020 per i Consulenti Finanziari

⁵⁹ Insourcing della funzione in FinecoBank S.p.A. avvenuto nel corso del 2019.

Politica Retributiva 2020

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informativa sull'applicazione del criterio di proporzionalità e sugli schemi di pagamento dei Sistemi Incentivanti 2020 degli Identified Staff ▪ Selezione del Consulente Indipendente per l'anno 2020 ▪ Relazione al Consiglio di Amministrazione sulle attività del Comitato Remunerazione nel secondo semestre 2019
--	--

Gli argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale, prima di essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, a tutte le riunioni del Comitato Remunerazione del 2019, è stato presente almeno un membro del Collegio Sindacale. Si segnala che gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

La tavola che segue riassume la composizione del Comitato nel corso del 2019 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.

Nominativo	Esecutivo	Non esecutivo	Indip. Codice	Indip. TUF	% (*)	(**)
Gianmarco Montanari		X	X	X	100%	P
Elena Biffi		X	X	X	100%	M
Enrico Cotta Ramusino		X		X	100%	M
N. riunioni del Comitato: 11						
(*) In questa colonna è indicata la percentuale di partecipazione degli amministratori alle riunioni del Comitato (n. di presenze/n. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato nel corso dell'Esercizio).						
(**) In questa colonna è indicata la qualifica del consigliere all'interno del Comitato ("P": Presidente; "M": membro).						

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

I contributi fondamentali del 2019 della funzione *Compliance* di FinecoBank S.p.A., per la parte di competenza hanno riguardato:

- la validazione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank 2019 sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 10 aprile 2019;
- la validazione del Sistema Incentivante 2019 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di Fineco;
- la validazione del Sistema Incentivante 2019 per i PFA appartenenti al Personale più rilevante di Fineco;
- 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 14/2019);
- 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 2020, 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 effettuarne la validazione per i profili di competenza.

Il legame tra retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2019 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 *Risk Appetite Framework*, così che gli incentivi ad assumere rischi siano adeguatamente bilanciati dagli incentivi alla gestione degli stessi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione si avvalgono del contributo delle funzioni coinvolte per definire il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione all'interno dei sistemi retributivi di Fineco.

La società incaricata della revisione legale dei conti verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della Sezione II relativa alla Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019, in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter comma 8-bis del TUF.

Relazione di audit sulle politiche e sulle pratiche del sistema di remunerazione di Fineco relativo all'anno 2019

La Funzione *Internal Audit* ha esaminato il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato da FinecoBank e dal Gruppo per la determinazione ed erogazione dei compensi ad esponenti degli Organi Sociali e delle retribuzioni variabili al personale dipendente ed alla rete di vendita, al fine di riscontrarne la conformità alla normativa di vigilanza emanata dalla Banca d'Italia e alla Politica Retributiva definita per il 2019 ed approvata dall'Assemblea dei Soci.

La valutazione buona si è basata sull'applicazione generalmente corretta del sistema di remunerazione ed incentivazione.

Le verifiche svolte hanno accertato in ambito governance il corretto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento, la generale conformità delle politiche di remunerazione all'attuale contesto normativo e la sostenibilità rispetto alle condizioni patrimoniali e reddituali della Banca, la diffusione delle Policy di Gruppo alla controllata Fineco Asset Management DAC ed il corretto funzionamento degli organi preposti, fra cui il Comitato Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione; inoltre è stata riscontrata la conformità alla normativa esterna del processo di individuazione delle risorse appartenenti alla categoria del personale più rilevante (Identified Staff), sia per il personale dipendente sia per i PFA.

La determinazione degli incentivi riconosciuti al personale dipendente e ai Consulenti Finanziari ("PFA") è avvenuta in conformità alle politiche definite, garantendo il corretto bilanciamento delle componenti fisse e variabili, la coerenza con le valutazioni quali/quantitative degli obiettivi di performance, nonché una adeguata informativa al Comitato Remunerazione e agli Organi di Controllo.

Correttamente determinati sono risultati inoltre i compensi riconosciuti agli esponenti aziendali, il pagamento e differimento del sistema incentivante dell'anno precedente e l'applicazione della politica di fine rapporto, allineata alla strategia aziendale di gestione del rischio.

Le Funzioni Aziendali di controllo, in particolare *Compliance* e *Risk Management*, sono state correttamente coinvolte nelle fasi di definizione e validazione della politica retributiva, dei sistemi incentivanti e dei relativi processi retributivi nonché nel processo di valutazione della performance annuale.

La Banca ha pianificato lo svolgimento nel corrente anno dei controlli previsti dalla Circolare 285/2013 Banca d'Italia volti alla verifica del divieto di attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti (c.d. hedging).

Durante il 2019-2020 è proseguito l'aggiornamento della politica retributiva volto sia al recepimento delle ultime novità regolamentari nonché all'allineamento con il nuovo contesto operativo derivante dall'uscita dal Gruppo UniCredit, mentre tutte le successive modifiche (fra cui la Shareholder Rights Directive II ed il Provv. 81/2019 sulla "Trasparenza Bancaria") saranno oggetto di informativa nella Politica Retributiva 2020, in corso di definizione alla data dell'audit.

I principali risultati dell'audit sono stati presentati al Comitato Remunerazione in data 9 marzo 2020.

3. 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 S.p.A. 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 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 (€) ⁶⁰	NOTE
Amministratori non esecutivi	solo fissa	Assemblea degli Azionisti e Consiglio di Amministrazione del 11 aprile 2017	Ammontari per ogni anno di incarico: € 330.000 per il Consiglio di Amministrazione ⁶¹ € 50.000 per la partecipazione ai Comitati di emanazione consiliare € 20.000 e € 15.000 per il Presidente e Membro dell'Organismo di Vigilanza ⁶² € 300 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni di ⁶³ : - 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 11 aprile 2017, ai sensi dell'articolo 2389, par. 3 del Codice Civile, e sentito parere favorevole del Collegio Sindacale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ € 200.000 per ogni anno di incarico, ripartiti tra: <ul style="list-style-type: none"> - Presidente del CdA - Vicepresidente del CdA 	
Collegio sindacale	solo fissa	Assemblea degli Azionisti del 11 aprile 2017	Ammontari per ogni anno di incarico ⁶⁴ : <ul style="list-style-type: none"> ▪ € 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 e del Collegio Sindacale⁶⁵ 	
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁶⁵	Fissa e variabile	Consiglio di Amministrazione	Ammontari complessivi assegnati con riferimento alla performance 2019: <ul style="list-style-type: none"> ▪ € 850.000 fisso + € 850.000 variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ▪ € 1.463.976 fisso + € 1.802.966 variabile per gli altri 4 Dirigenti con responsabilità strategiche 	La componente fissa e variabile della retribuzione dell'AD/DG e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono bilanciate, attraverso la definizione ex-ante del rapporto massimo tra componente variabile e fissa della remunerazione

⁶⁰ Il Piano di Incentivazione di lungo termine 2018-2020 non è compreso in quanto relativo a performance di lungo termine e non è ancora stato valutato.

⁶¹ L'ammontare complessivo per l'intero Consiglio di Amministrazione (comprensivo dell'Amministratore Esecutivo) approvato dall'Assemblea è pari a € 370.000.

⁶² Con delibera del CdA della Banca del 11 aprile 2017 sono stati nominati quali membri esterni il Presidente e Membro del Organismo di Vigilanza 231/2001 in ottemperanza a quanto previsto dalle linee guida emanate dall'allora Capogruppo UniCredit relative all'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

⁶³ Con possibilità di cumulo in caso di partecipazione a più adunanze nella medesima giornata.

⁶⁴ 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.

⁶⁵ L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Global Banking Services, il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Global Business, il Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking nonché il Responsabile Direzione Chief Financial Officer.

Ulteriori dettagli sulla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Per il 2019, conformemente alla Politica Retributiva adottata dal Gruppo 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 le attività anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- in linea con le 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 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);
- la retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali che sono preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, avendo informato il Collegio Sindacale.

In particolare, le metriche definite *ex-ante* e che riflettono le categorie del *Fineco 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 del Gruppo, attraverso l'utilizzo sistematico di indicatori che mirano a rafforzare la sostenibilità del *business*, quali ad esempio indicatori di rischio e di solidità patrimoniale e misure di profittabilità⁶⁶.

→ *Ulteriori informazioni sull'approccio alla gestione e misurazione della performance di breve termine vengono fornite nel paragrafo 5.2.1 – Sezione I*

È inoltre previsto il differimento in denaro e in azioni di minimo il 50% dell'incentivo. Tutti gli importi sono soggetti, per quanto applicabili, a clausole di *malus* e/o *claw-back*. Il Sistema Incentivante 2019 prevede che almeno il 50% dell'incentivo annuale venga corrisposto attraverso l'assegnazione di azioni FinecoBank 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 2019 vengono fornite nel capitolo 4.1.1*

In aggiunta al Sistema Incentivante 2019 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia inoltre dei seguenti piani:

“Sistema Incentivante 2014” (di seguito anche “Group Incentive System 2014”)

“Sistema Incentivante 2015” (di seguito anche “Group Incentive System 2015”)

“Sistema Incentivante 2016” (di seguito anche “Group Incentive System 2016”)

“Sistema Incentivante 2017” (di seguito anche “Group Incentive System 2017”)

“Sistema Incentivante 2018” (di seguito anche “Group Incentive System 2018”)

“2014-2017 Multi-year Plan Top Management”

“Piano Long Term Incentive 2018-2020”

→ *Ulteriori informazioni relative ai piani sopra citati vengono fornite nei capitoli 4.1.2 e 5 e negli Allegati*

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.

⁶⁶ Dal momento che il CFO - incluso nei Dirigenti con Responsabilità Strategiche - copre anche l'attività di redazione dei documenti contabili societari, gli obiettivi individuali sono definiti in coerenza con i compiti assegnati.

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. 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 – ad 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 alle previsioni della "Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" approvata dall'Assemblea degli Azionisti.

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.

4. Sistemi Retributivi

4.1 Implementazione e risultati dei Sistemi Incentivanti 2019 e anni precedenti

4.1.1 Sistema Incentivante 2019 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

Il Sistema 2019, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 gennaio 2019, si basa - in continuità con il Sistema 2018 - su una logica di *bonus pool* che collega direttamente i bonus ai risultati dell'azienda 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 Gruppo.

Condizioni di accesso 2019

Ai fini dell'allineamento con i requisiti normativi, vengono definiti specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità e la liquidità su base annuale, che fungono da condizioni di accesso. In particolare, gli indicatori e le soglie che sono definiti come condizioni di accesso per il Sistema Incentivante 2019 – che confermano o cancellano i pagamenti immediati e differiti – sono i seguenti⁶⁷:

Condizioni di Accesso Fineco
Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e
Net Profit ≥ 0 e
Common Equity Tier 1 Ratio Fully Loaded $> 11,1\%$ (RAF Limit) e
Liquidity Coverage Ratio $> 101\%$ (RAF Limit)
Net Stable Funding Ratio $> 101\%$ (RAF Limit)

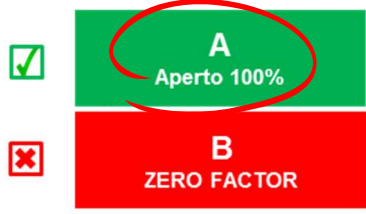
- *Net Operating Profit adjusted* per misurare la profittabilità, è il NOP rettificato escludendo i proventi da riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività.
- *Net Profit* per misurare la profittabilità considerando i risultati riportati nel bilancio escludendo ogni elemento straordinario come considerato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.
- *Common Equity Tier 1 Ratio Fully Loaded* 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.
- *Liquidity Coverage Ratio*: garantisce il mantenimento di un livello adeguato di "attività liquide di alta qualità" ("*High Quality Liquid Assets*") non vincolante in quantità tale da coprire il totale dei "deflussi netti di liquidità" ("*Net Cash Outflows*") nell'arco di 30 giorni di calendario in uno scenario di stress particolarmente acuto specificato dalle autorità di vigilanza.
- *Net Stable Funding Ratio*: rappresenta il rapporto tra l'ammontare di provvista stabile disponibile e l'ammontare di provvista stabile obbligatoria.

⁶⁷ Come modificate dal Consiglio di Amministrazione dell'8 luglio 2019, al fine di eliminare le condizioni di accesso definite a livello di Gruppo Unicredit.

Politica Retributiva 2020

In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. dell'11 febbraio 2020, le condizioni di accesso sono state soddisfatte, confermando il bonus pool⁶⁸ di FinecoBank.

Condizioni di Accesso	Risultati
Net Operating Profit adjusted ≥ 0	✓
Net Profit ≥ 0	✓
Common Equity Tier 1 Ratio Fully Loaded $> 11,1\%$ (RAF Limit)	✓
Liquidity Coverage Ratio $> 101\%$ (RAF Limit)	✓
Net Stable Funding Ratio $> 101\%$ (RAF Limit)	✓



Aggiustamento del Bonus Pool per il Rischio

Una volta verificate le condizioni di accesso, il bonus pool effettivo per i Dipendenti di FinecoBank è stato confermato, anche alla luce della valutazione complessiva positiva (“+++”) dell’andamento degli indicatori della c.d. “CRO dashboard”⁶⁹ effettuata dal CRO di FinecoBank S.p.A.

La metodologia prevede il monitoraggio trimestrale dell’andamento degli indicatori inseriti nella *Dashboard* e un *assessment* annuale.

Valutazione e pagamento del Personale più rilevante

In linea con la *governance* di Fineco, le valutazioni e i pagamenti del 2019 per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e l’altro Personale più rilevante sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 11 febbraio 2020 ha deliberato l’attribuzione di un numero complessivo di azioni pari a 163.658 da assegnarsi nel 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato anche l’esecuzione – nel 2020 – dei Sistemi Incentivanti 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e del Piano “2014-2017 Multi-year Plan Top Management”⁷⁰.

⁶⁸ Calcolato applicando la percentuale di *funding rate* ai risultati di profittabilità.

⁶⁹ La CRO *Dashboard* 2019 è un set di indicatori selezionati tra i KPIs di *Risk Appetite Framework*, oltre ad un singolo indicatore sui rischi operativi, i cui valori soglia sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione all’inizio dell’esercizio (gennaio 2019).

⁷⁰ I dati relativi alle assegnazioni sono ricompresi nelle informazioni riportate ai capp. 4.1.2 e 5 della Relazione annuale sui compensi corrisposti nell’esercizio 2019 e negli Allegati

Politica Retributiva 2020

Focus sulla performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Valutazione di performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A., previo parere positivo del Comitato Remunerazione, ha valutato la performance 2019 dell'Amministratore Delegato come *Exceeds Expectations*. Di seguito le risultanze della *scheda individuale di valutazione*⁷¹.

	#	GOAL NAME	RESULTS	ASSESSMENT				
				Below	Almost met	Met	Exceeds	Exceeds greatly
CONSUNTIVAZIONE	1	ROAC/EVA <i>vs. budget</i>	Bdg: ROAC Bdg 33,3%, EVA Bdg 201.293 k€ Result: ROAC 40,01%, EVA 229.576 k€					
	2	New business EL% <i>vs. target</i>	Target 0,28% - Result: 0,25%					
	3	Operating Costs <i>vs. budget</i>	Bdg: 254.170 k€ - Result: 249.585 k€					
	4	Net New Clients <i>vs target</i>	Target NET 62.780 - Result: NET 80.046					
	5	Net Sales of Guided Products <i>vs. budget</i>	Budget 3.518.065 k€ - Result: 3.749.061 k€					
	6	New Strategic Plan preparation <i>Qualitative assessment based on:</i> • contribution to the preparation of the new MYP • development of Proof of Concepts on the effective implementation of new technologies (e.g.: Artificial Intelligence, big data, etc.) in own domain	The preparation and implementation of the Strategic Plan 2020-2023 is one of the focus points of the year. All areas of the Bank have been involved and the project was regularly discussed in details by the Management Committee. We also included into the new strategic plan sustainability goals. We focused on the development of new technologies that represent the major driver of Fineco's success.					
	7	Gender balance and pay gap <i>Qualitative assessment based on:</i> Group-wide % of women in EVP roles vs. 2019 target Y/Y delta on % of women in VP, FVP, SVP roles Y/Y delta on gender pay-gap	Thanks to our continuous focus on increasing managers' awareness, this year we achieved good results in terms of gender pay gap: no significant gap in 2019 and a slight improvement compared to 2018. Analysis show that we need to focus on executive positions. In 2019 two women have been appointed in ESVP and EVP roles.					
	8	Tone from the top on conduct and Compliance Culture <i>Qualitative assessment based on:</i> • Scope, kind and numbers of documented initiatives - pre-committed with EMC, aimed at promoting staff integrity / customer protection / trustworthiness • The overall status of findings or proceedings in place (internal or external) considering the trend, type, severity and the timely completion of the related remediation actions	Tone from the top activities have been all well carried out and ad hoc communication on compliance culture within the Bank as well as on staff integrity and behavioral expectations. Commitment towards Compliance topics is crucial and is kept at the highest levels. Overall audit findings as at 4Q 2019 show neither critical nor major aspects.					

⁷¹ La valutazione "MEET" dell'obiettivo ROAC/EVA tiene conto dell'impatto del deconsolidamento dal Gruppo Unicredit, che ha determinato, per il ROAC, un diverso approccio metodologico nel calcolo del capitale economico.

Politica Retributiva 2020

Principali risultati dell'esercizio 2019

Il Gruppo FinecoBank ha chiuso l'esercizio al 31 dicembre 2019 con risultati che segnano un punto fondamentale nella sua storia, confermando nei numeri e nei fatti la massima sostenibilità e qualità del modello di business adottato.

In particolare:

- Utile netto: **288,4 milioni (19,5% a/a)**, incluso beneficio fiscale derivante dal **Patent Box** stimato in circa **22 milioni**
- Utile netto rettificato per le poste non ricorrenti in forte crescita: **€268,8 milioni (+10,0% a/a)**
- Ricavi totali rettificati per le poste non ricorrenti: **€657,8 milioni (+4,7% a/a)**
- Costi operativi: **€249,6 milioni (+2,2% a/a** su dati 2018 rettificati per le poste non ricorrenti)
- Risultato di gestione rettificato per le poste non ricorrenti: **€408,2 milioni (+6,2% a/a)**
- Cost/income ratio rettificato per le poste non ricorrenti in calo: **37,9% (-0,9 p.p.)**
- Dividendo proposto: **32 €/cents per azione (+5,6% a/a)**

I valori di trasparenza e efficienza che caratterizzano da sempre il percorso di Fineco, la capacità dei nostri consulenti di rispondere con efficacia a tutte le esigenze finanziarie della clientela, unitamente a un'offerta di soluzioni di investimento sempre più evolute hanno permesso di conseguire il miglior risultato di sempre.

Un dato di forte crescita che ha coinvolto tutte le aree di business.

Dati sulla remunerazione variabile e fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

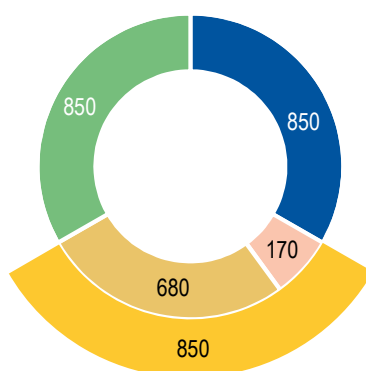
La valutazione della performance 2019 degli obiettivi individuali dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultata eccellente ("Exceeds Expectations"), sulla base degli elementi riportati nella tabella sovrastante e valutati dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 7 e dell'11 febbraio 2020.

Nel 2019 - anche in considerazione degli eccellenti risultati di business - l'incidenza della retribuzione variabile di breve e di lungo termine sulla remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato è stata pari al 200%: tale percentuale risulta dal sommarsi delle incidenze sulla parte fissa della remunerazione variabile di breve termine (cap del 100% sulla parte fissa) e del pro quota annuale relativo alla remunerazione variabile di lungo termine (LTI 2018-2020; cap del 100% sulla parte fissa).

In considerazione della valutazione della performance e dei risultati degli indicatori nelle Condizioni di Accesso, il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. ha approvato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale un bonus di Euro 850.000⁷².

Di seguito viene rappresentata la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank per l'anno 2019⁷³.

Amministratore Delegato e Direttore Generale
(Eur/000)



- Bonus relativi a performance 2019
- Remunerazione Fissa
- Remunerazione Variabile di breve termine differita (cash/azioni)
- Remunerazione Variabile di breve termine (upfront cash)
- Pro quota annuale LTI 18-20 (azioni)

⁷² Per il prospetto illustrativo della composizione della remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale si veda la sezione *Executive Summary*.

⁷³ A gennaio 2020, la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata portata ad € 1.000.000. La scelta è motivata non solo dagli ottimi risultati raggiunti dalla Banca negli ultimi anni (vedi pag. precedente, *Principali risultati dell'esercizio 2019*), ma anche dalla necessità di allineare la remunerazione fissa al benchmark di mercato e dalla maggiore complessità conseguente alla nuova configurazione societaria.

4.1.2 Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso e la conseguente conferma del bonus pool relativamente alla valutazione positiva della performance 2019, permettono anche l'esecuzione dei Sistemi Incentivanti per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante, approvati negli anni precedenti, che prevedano una tranche di pagamento, in cash e/o azioni, nel corso del 2020. In particolare, si tratta dei Sistemi Incentivanti 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e del Piano "2014-2017 Multi-year Plan Top Management"⁷⁴, per i quali il Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio 2020 ha approvato:

- l'assegnazione dell'ultima tranche (in azioni) a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2014, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 15 maggio 2014;
- l'assegnazione della terza tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2015, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22 gennaio 2015;
- l'assegnazione della seconda tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2016, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 12 gennaio 2016;
- l'assegnazione della prima tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2017, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 9 gennaio 2017;
- il pagamento della seconda tranche in denaro relativa al Sistema Incentivante 2018;
- l'assegnazione della quarta tranche in azioni a favore dei beneficiari del Piano "2014-2017 Multi-year Plan Top Management", coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 15 aprile 2014 e con quanto attribuito agli stessi beneficiari con approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 7 febbraio 2017.

Di seguito la dashboard relativa allo stato di esecuzione dei suddetti piani:

	ESEGIUTO					ASSEGNAZIONE	OUTSTANDING			
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sistema Incentivante 2014	MONETARIO	MONETARIO	MONETARIO/ AZIONI	AZIONI	AZIONI	AZIONI				
Sistema Incentivante 2015		MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	AZIONI	AZIONI	MONETARIO/ AZIONI			
Sistema Incentivante 2016			MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	AZIONI	AZIONI	MONETARIO/ AZIONI		
Sistema Incentivante 2017				MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO/ AZIONI	AZIONI	MONETARIO/ AZIONI	
Sistema Incentivante 2018					MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	AZIONI	AZIONI	MONETARIO/ AZIONI
2014-2017 Multi-year Plan Top Management			AZIONI	AZIONI	AZIONI	AZIONI				

⁷⁴ Sarà in pagamento anche l'ultima tranche del Sistema Incentivante 2014 con azioni UniCredit, solo per un Identified Staff (vedi Allegato 2 per dettagli)

4.1.3 Sistema Incentivante 2019 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Il Sistema 2019 PFA, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 10 gennaio 2019, tiene in considerazione tutti i requisiti normativi nazionali e internazionali concernenti l'incentivazione delle reti di vendita e collega direttamente i bonus agli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo dell'azienda, in un generale quadro di sostenibilità complessiva. In analogia a quanto avviene per il Personale dipendente, il Sistema 2019 PFA si basa su un concetto di Bonus Pool che collega direttamente i bonus ai risultati dell'azienda 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 bonus collegato alla performance in denaro e/o azioni su un orizzonte temporale di 4 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 2019

Ai fini dell'allineamento con i requisiti normativi, vengono definiti specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità e la liquidità su base annuale che fungono da condizioni di accesso. In particolare, gli indicatori⁷⁵ e le soglie che sono definiti come condizioni di accesso per il Sistema 2019 PFA – che confermano o cancellano i pagamenti immediati e differiti – sono i seguenti⁷⁶:

Condizioni di Accesso Fineco
Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e
Net Profit ≥ 0 e
Common Equity Tier 1 Ratio > 11,1% (RAF Limit) e
Liquidity Coverage Ratio >101% (RAF Limit)
Net Stable Funding Ratio >101% (RAF Limit)

In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 11 febbraio 2020, le condizioni di accesso sono state soddisfatte confermando il bonus pool⁷⁷ per i Consulenti Finanziari.

Condizioni di Accesso	Risultati
Net Operating Profit adjusted ≥ 0	✓
Net Profit ≥ 0	✓
Common Equity Tier 1 Ratio > 11,1% (RAF Limit)	✓
Liquidity Coverage Ratio > 101% (RAF Limit)	✓
Net Stable Funding Ratio > 101% (RAF Limit)	✓

⁷⁵ Per le definizioni degli indicatori si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 4.1.1

⁷⁶ Come modificati dal Consiglio di Amministrazione dell'8 luglio 2019, al fine di eliminare le condizioni di accesso definite a livello di Gruppo Unicredit.

⁷⁷ Calcolato applicando la percentuale di funding rate ai risultati di profittabilità.

Politica Retributiva 2020

Aggiustamento del Bonus Pool per il Rischio

Una volta verificate le condizioni di accesso, il bonus pool effettivo per i Consulenti Finanziari è stato confermato, anche alla luce della valutazione complessiva positiva (“++”) dell’andamento degli indicatori della c.d. “CRO dashboard”⁷⁸ effettuata dal CRO di FinecoBank S.p.A. La metodologia prevede il monitoraggio trimestrale dell’andamento degli indicatori inseriti nella *Dashboard* e un *assessment* annuale.

Valutazione e pagamento del Personale più rilevante

In linea con la governance di Fineco, le valutazioni e i pagamenti del 2019 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione.

Sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 11 febbraio 2020, il numero complessivo di azioni a servizio del Sistema Incentivante 2019 per i Consulenti Finanziari è di 35.859 da assegnarsi nel 2021, 2022 e 2023.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato anche l’esecuzione – nel 2020 – dei Sistemi Incentivanti 2015, 2016, 2017 e 2018⁷⁹.

4.1.4 Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso e la conseguente conferma del bonus pool relativamente alla valutazione positiva della performance 2019, permettono anche l’esecuzione dei Sistemi Incentivanti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, approvati negli anni precedenti, che prevedano una tranches di pagamento, in cash e/o azioni, nel corso del 2020. In particolare, si tratta dei Sistemi Incentivanti 2015 PFA, 2016 PFA, 2017 PFA, 2018 PFA e del Piano “2015-2017 Plan PFA”, per i quali il Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio 2020 ha approvato:

- l’assegnazione dell’ultima tranches (in *Phantom Shares*) a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2015 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22 gennaio 2015;
- l’assegnazione della seconda tranches in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2016 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 12 gennaio 2016;
- il pagamento della terza tranches in denaro relativa al Sistema Incentivante 2016 PFA;
- l’assegnazione della prima tranches in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2017 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 9 gennaio 2017;
- il pagamento della seconda tranches in denaro relativa al Sistema Incentivante 2018 PFA;
- l’assegnazione della terza tranches in azioni a favore dei beneficiari del Piano “2015-2017 Plan PFA”, coerentemente con l’ammontare massimo e con l’attribuzione agli stessi beneficiari approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 6 febbraio 2018

Di seguito la dashboard relativa allo stato di esecuzione dei suddetti piani:

	ESEGUITO				ASSEGNAZIONE	OUTSTANDING		
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Sistema Incentivante 2015 PFA	MONETARIO	MONETARIO	PHANTOM SHARES	MONETARIO/ PHANTOM SHARES	PHANTOM SHARES			
Sistema Incentivante 2016 PFA		MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO/ AZIONI	AZIONI		
Sistema Incentivante 2017 PFA			MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO/ AZIONI	AZIONI	
Sistema Incentivante 2018 PFA				MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO/ AZIONI	AZIONI
2015-2017 Plan PFA			AZIONI	AZIONI	AZIONI			

⁷⁸ La CRO *Dashboard* 2019 è un set di indicatori selezionati tra i KPIs di *Risk Appetite Framework*, oltre ad un singolo indicatore sui rischi operativi, i cui valori soglia sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione all’inizio dell’esercizio (gennaio 2019).

⁷⁹ I dati relativi alle assegnazioni sono ricompresi nelle informazioni riportate ai capp. 4.1.4 e 5 della Relazione annuale sui compensi corrisposti nell’esercizio 2019 e negli Allegati

5. Dati retributivi

5.1 Risultati retributivi 2019

Dipendenti

Euro/ 000

Popolazione	Num.	Fisso	Variabile 2019				Variabile differito da esercizi precedenti				Variabile pagata nel 2019 riferito ad esercizi precedenti ⁶	
			Diretto		Differito		Maturato nel 2019 ⁶		Non maturato		€	Azioni
			€	Azioni	€	Azioni ^{4,5}	€	Azioni	€	Azioni		
Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD) ¹	1	850	170	-	204	476	85	2.446	622	1.144	255	1.843
Amministratori non esecutivi ²	8	737	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	4	1.464	370	-	425	1.008	181	4.242	1154	2.191	511	3.187
Altro Personale dipendente più rilevante ³	10	1.760	495	-	187	507	57	236	323	613	456	158
Totale	23	4.811	1.035	-	816	1.990	323	6.923	2.099	3.948	1.223	5.189

¹ Si segnala che il 10% del costo è stato sostenuto da UniCredit S.p.A. fino a Maggio 2019.

² Ricompreso un Dipendente del Gruppo Unicredit, il cui emolumento in virtù dell'appartenenza di FinecoBank al Gruppo Unicredit fino al 10-05-2019 ha operato in conformità a quanto definito a livello del Gruppo Unicredit nella "Policy in materia di struttura, composizione e remunerazione degli Organi Sociali delle Società di Gruppo" ed è stato soggetto al criterio del "versamento" fino alla data delle dimissioni dalla carica.

³ Ricompreso un Dipendente assunto in Fineco a Giugno 2019 con cessione di contratto da UniCredit S.p.A.. Gli importi sono considerati su base annua.

⁴ Ricompreso il controvalore della componente bonus in strumenti finanziari di un Dipendente distaccato in Fineco Asset Management DAC, erogata in linea con la vigente normativa UCITS.

⁵ Il Piano di Incentivazione di lungo termine 2018-2020 non è compreso in quanto relativo a performance di lungo termine e non è ancora stato valutato.

⁶ Per le quote azionarie relative ai Piani Group Incentive System di UniCredit riportati in tabella si precisa che il valore è espresso post raggruppamento azionario e aumento di capitale di UniCredit del 13 Marzo 2017.

Nota Bene

Negli importi relativi al Variabile riferito ad esercizi precedenti è ricompreso un Dirigente con Responsabilità Strategiche la cui risoluzione del rapporto di lavoro è intervenuta nel corso del 2018.

Euro/ 000

Popolazione	Num.	Fisso	Variabile 2019				Variabile differito da esercizi precedenti				Variabile pagata nel 2019 riferito ad esercizi precedenti ⁵	
			Diretto		Differito		Maturato nel 2019 ⁵		Non maturato		€	Azioni
			€	Azioni	€	Azioni ^{3,4}	€	Azioni	€	Azioni		
Personale più rilevante addetto alle funzioni di business ¹	5	2.199	573	-	655	1.556	260	6.232	1.678	3.175	738	4.689
Personale più rilevante addetto alle funzioni di supporto	7	1.329	267	-	160	435	63	649	369	731	318	457
Personale più rilevante addetto alle funzioni di controllo ²	3	546	195	-	-	-	-	41	52	41	168	42
Totale	15	4.074	1.035	-	816	1.990	323	6.923	2.099	3.948	1.223	5.189

¹ Si segnala che il 10% del costo dell' Amministratore Delegato/ Direttore Generale è stato sostenuto da UniCredit S.p.A. fino a Maggio 2019. È stato inoltre ricompreso un Dirigente con Responsabilità Strategiche la cui risoluzione del rapporto di lavoro è intervenuta nel corso del 2018.

² Ricompreso un Dipendente assunto in Fineco a Giugno 2019 con cessione di contratto da UniCredit S.p.A.. Gli importi sono considerati su base annua.

³ Ricompreso il controvalore della componente bonus in strumenti finanziari di un Dipendente distaccato in Fineco Asset Management DAC, erogata in linea con la vigente normativa UCITS.

⁴ Il Piano di Incentivazione di lungo termine 2018-2020 non è compreso in quanto relativo a performance di lungo termine e non è ancora stato valutato.

⁵ Per le quote azionarie relative ai Piani Group Incentive System di UniCredit riportati in tabella si precisa che il valore è espresso post raggruppamento azionario e aumento di capitale di UniCredit del 13 Marzo 2017.

Nota Bene

Negli importi relativi al Variabile riferito ad esercizi precedenti è ricompreso un Dirigente con Responsabilità Strategiche la cui risoluzione del rapporto di lavoro è intervenuta nel corso del 2018.

La componente "maturata" si riferisce a importi monetari e azionari per i quali il diritto è maturato nel 2019 in quanto sono state soddisfatte le condizioni di performance:

- gli ammontari in denaro maturati si riferiscono al piano *Group Incentive System 2018*;
- gli ammontari in azioni maturati si riferiscono ai piani GIS 2014 basato su azioni UCG (per un solo Identified Staff), *Group Incentive System 2014, 2015, 2016, 2017* e al "*2014-2017 Multi-year Plan Top Management*".

La componente "non maturata" si riferisce a importi monetari e azionari per i quali il diritto non è maturato nel 2019 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 2015, 2016, 2017* e 2018;
- gli ammontari in azioni non maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System 2015, 2016, 2017* e 2018.

Il valore delle azioni riportate come variabile 2019 e variabile differito da esercizi precedenti è calcolato considerando:

Politica Retributiva 2020

- per i piani *Group Incentive System* 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e "2014-2017 *Multi-year Plan Top Management*" la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni FinecoBank nel periodo dal 10 gennaio al 10 febbraio 2020.
- per il piano *Group Incentive System* 2014 basato su azioni UniCredit, la media aritmetica dei prezzi di chiusura delle azioni UniCredit nel periodo dal 24 gennaio al 24 febbraio 2020

La retribuzione differita erogata nel 2019 comprende pagamenti basati sui risultati di performance pluriennale effettivamente raggiunti riferiti ai piani *Group Incentive System* con sottostanti azioni FinecoBank e UniCredit e al Piano "2014-2017 *Multi-year Plan Top Management*".

Si segnala che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e 3 dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati remunerati nell'anno 2019 con più di 1 milione di Euro.

Si evidenzia inoltre che nell'Esercizio 2019 non è stata pattuita od erogata alcuna forma di remunerazione variabile Non Standard⁸⁰ ai dipendenti appartenenti al Personale più rilevante.

Consulenti Finanziari

Euro/ 000

Popolazione (al 31/12/2019)	Num.	Fisso*	Variabile** 2019				Variabile** differito da esercizi precedenti				Variabile** pagato nel 2019 riferito ad esercizi precedenti	
			Diretto		Differito		Maturato nel 2019		Non maturato		€	Azioni****
			€	Azioni	€***	Azioni***	€	Azioni****	€	Azioni		
Consulenti Finanziari identificati quali personale più rilevante	7	4.514	264	0	159	397	70	445	89	381	276	397

* Retribuzione ricorrente inclusi i benefit e gli altri compensi in natura

** Retribuzione non ricorrente

*** Il Piano di incentivazione di lungo termine 2018-2020 non è compreso in quanto relativo a performance di lungo termine e non è ancora stato valutato

**** Azioni e Phantom Share

La componente "maturata" si riferisce a importi monetari, azionari e in *Phantom Share* per i quali il diritto è maturato nel 2019 in quanto sono state soddisfatte le condizioni di *performance*. In particolare:

- gli ammontari in denaro si riferiscono ai piani *Group Incentive System 2016 PFA*, *Group Incentive System 2018 PFA* per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete appartenenti al Personale più rilevante;
- gli ammontari in *Phantom Share* si riferiscono al piano *Group Incentive System 2015 PFA*, gli ammontari in azioni si riferiscono ai piani *Group Incentive System 2016 PFA*, *Group Incentive System 2017 PFA* e al piano "2015-2017 *Plan PFA*" per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete appartenenti al Personale più rilevante;

La componente "non maturata" si riferisce a importi monetari, azionari per i quali il diritto non è maturato nel 2019 e per i quali qualsiasi potenziale guadagno futuro non è ancora stato realizzato e rimane soggetto alla *performance* futura. In particolare:

- gli ammontari in denaro si riferiscono ai piani *Group Incentive System 2017 PFA* e 2018 PFA per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete appartenenti al Personale più rilevante;
- gli ammontari in azioni si riferiscono ai piani *Group Incentive System 2016 PFA*, *Group Incentive System 2017 PFA* e *Group Incentive System 2018 PFA* per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete appartenenti al Personale più rilevante.

Il valore delle azioni riportate come variabile 2019 è calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni FinecoBank nel periodo dal 12 febbraio al 12 marzo 2020.

Il valore delle azioni/*Phantom Share* riportate come variabile differito da esercizi precedenti è calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni FinecoBank nel periodo dal 10 gennaio al 10 febbraio 2020.

La retribuzione differita erogata nel 2019 comprende pagamenti basati sui risultati di performance effettivamente raggiunti riferiti ai piani *Group Incentive System 2015 PFA*, *Group Incentive System 2016 PFA*, *Group Incentive System 2017*, *Group Incentive System 2018 PFA* e "2015-2017 *Plan PFA*" per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete appartenenti al Personale più rilevante.

⁸⁰ Vedi, in proposito, quanto riportato al paragrafo 3.4 Sezione I

Politica Retributiva 2020

5.2 Politica Retributiva 2019

La politica retributiva complessiva per i Consiglieri non esecutivi, il Personale più rilevante di Fineco 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 S.p.A. 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.

PAY-MIX RETRIBUTIVO	
RETRIBUZIONE FISSA E NON COLLEGATA A PERFORMANCE	RETRIBUZIONE VARIABILE COLLEGATA A PERFORMANCE

CONSIGLIERI NON ESECUTIVI

	RETRIBUZIONE FISSA E NON COLLEGATA A PERFORMANCE	RETRIBUZIONE VARIABILE COLLEGATA A PERFORMANCE
Presidente e Vice presidente	100%	0%
Consiglieri	100%	0%
Collegio Sindacale	100%	0%

POPOLAZIONE DIPENDENTE COMPLESSIVA DELLA SOCIETA'

	RETRIBUZIONE FISSA E NON COLLEGATA A PERFORMANCE	RETRIBUZIONE VARIABILE COLLEGATA A PERFORMANCE
Aree di business	76%	24%
Funzioni di supporto	92%	8%
Totale complessivo della Società	88%	12%

5.3 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 work-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 sia piani a contribuzione definita. Nella maggior parte dei casi le prestazioni si ottengono una volta raggiunti i requisiti di pensionamento: nei primi la modalità di calcolo della prestazione è predeterminabile, nei secondi dipende dai risultati della gestione delle risorse economiche versate.

I piani pensionistici complementari operanti sono fondi pensione esterni, giuridicamente autonomi dal Gruppo. Detti fondi sono chiusi a nuove iscrizioni, tranne la sezione a capitalizzazione individuale del Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo.

All'interno di questa sezione i dipendenti possono distribuire la 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.

