



ALLEGATO II

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

GRUPPO FINECOBANK

PIANI DI COMPENSI
BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
A FAVORE DEL PERSONALE
DI FINECOBANK

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA

FinecoBank S.p.A.

Allegato II

1. Premessa

2. Sistema incentivante 2021

- 2.1 I soggetti destinatari
- 2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano
- 2.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione
- 2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

3. Sistema incentivante 2021 per i consulenti finanziari identificati come personale più rilevante

- 3.1 I soggetti destinatari
- 3.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano
- 3.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione
- 3.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4. Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2023 per i dipendenti

- 4.1 I soggetti destinatari
- 4.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano
- 4.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione
- 4.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

5. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di FinecoBank”

- 5.1 I soggetti destinatari
- 5.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano
- 5.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione
- 5.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

Allegato II

1. Premessa

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 nonché alle prescrizioni del Regolamento Emittenti emanato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti") in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank (il "Consiglio di Amministrazione") ha predisposto il presente documento informativo (il "Documento Informativo") in vista dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di FinecoBank convocata per il 28 aprile 2021 per deliberare, *inter alia*, l'**approvazione** per l'anno 2021 dei seguenti nuovi piani di incentivazione:

- il "**Sistema Incentivante 2021**" finalizzato a premiare i dipendenti, appartenenti al Personale più rilevante, con un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite Fineco nell'arco di un periodo pluriennale, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*;
- il "**Sistema Incentivante 2021 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**" finalizzato a premiare i Consulenti Finanziari, appartenenti al Personale più rilevante, con un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie Fineco nell'arco di un periodo pluriennale, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi;
- il "**Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2023 per i dipendenti**" finalizzato a premiare selezionate risorse dipendenti della Società, con un incentivo da corrispondere in azioni ordinarie gratuite Fineco, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* definiti per il triennio 2021-2023, nell'arco di un periodo pluriennale (2024-2029);

Il presente Documento Informativo – redatto in conformità a quanto previsto nello Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti – è stato anche predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'esecuzione dei piani già approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2020, del 10 aprile 2019, dell'11 aprile 2018, dell'11 aprile 2017, del 12 aprile 2016 e del 23 aprile 2015, denominati "**Sistemi Retributivi di FinecoBank**" e finalizzati all'assegnazione di azioni gratuite a selezionate risorse di FinecoBank, secondo le modalità più avanti descritte e subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*:

- **Sistema Incentivante 2020 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Sistema Incentivante 2020**
- **Sistema Incentivante 2019 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Sistema Incentivante 2019**
- **Sistema Incentivante 2018 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Sistema Incentivante 2018**
- **Piano LTI 2018-2020 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Piano LTI 2018-2020 per i dipendenti**
- **Sistema Incentivante 2017 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Sistema Incentivante 2017**
- **Sistema Incentivante 2016 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante**
- **Sistema Incentivante 2016**
- **Sistema Incentivante 2015**

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

Allegato II

2. Sistema incentivante 2021

In conformità alle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Fascicolo "Disposizioni di vigilanza per le banche") – 25° aggiornamento del 26 ottobre 2018, parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, che recepiscono la disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), per la parte attinente alle politiche di remunerazione e in linea con le indicazioni emanate dal *European Banking Authority* (EBA), si è proceduto alla definizione di Sistemi Retributivi basati su strumenti finanziari volti ad allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine, l'apprezzamento del titolo e, nel contempo, motivare e fidelizzare le risorse strategiche di FinecoBank. In tale ottica, è proposta l'adozione del "Sistema Incentivante 2021", che prevede l'assegnazione di un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite FinecoBank nell'arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

2.1 I soggetti destinatari

I dipendenti di FinecoBank che sono destinatari del Sistema Incentivante 2021 sono 20 Identified Staff¹ le cui attività hanno impatto sui rischi della Banca come specificato nella sezione 2.1.2.

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

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

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2021.

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

I dipendenti di FinecoBank che sono definiti come Personale più rilevante e che potranno beneficiare del Sistema Incentivante 2021 sono definiti in base ai criteri emessi dall'Autorità Bancaria Europea (EBA) il 16 dicembre 2013, come al seguito:

- Amministratore Delegato (AD) e Direttore Generale (DG), Vice Direttori Generali (VDG), gli *Executive Vice President* (EVP), i *Senior Vice President* (SVP);
- Dipendenti con retribuzione totale superiore a 500.000 euro nell'ultimo esercizio;
- Dipendenti compresi nello 0,3% della popolazione aziendale con la retribuzione più alta;
- Altri ruoli selezionati (anche in fase di nuove assunzioni).

2.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2021.

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

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

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

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

2.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2021, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, vi sono n. 4 dirigenti di FinecoBank che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di FinecoBank:

¹ Il numero complessivo degli Identified Staff 2020 di Fineco è 21, includendo l'Amministratore Delegato di Fineco Asset Management DAC, destinatario tuttavia del Sistema Incentivante 2021 di Fineco Asset Management DAC

Allegato II

1. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Banking Services*, Sig. Fabio Milanesi;
2. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Business*, Sig. Paolo Di Grazia;
3. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking, Sig. Mauro Albanese;
4. il *Chief Financial Officer*, Sig.ra Lorena Pelliciani.

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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Sistema Incentivante 2021.

2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano

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

Il Sistema Incentivante 2021 è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2021 è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo FinecoBank ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- l’attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale e del *benchmark* interno per specifici ruoli, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall’Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e “differiti”, sotto forma di denaro e/o di azioni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle azioni. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l’assegnazione differita di azioni (di un anno sia per il pagamento “immediato” che per il pagamento “differito”);
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria della Banca e di assicurare la conformità con le aspettative dell’Autorità;
- condizioni di accesso e di *malus* di capitale, liquidità e profittabilità, specifiche condizioni individuali di conformità e una specifica clausola di *clawback*.

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

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione - basata sul raggiungimento di specifici obiettivi - e del *benchmark* interno per specifici ruoli.

Il pagamento dell’incentivo complessivo così definito avverrà nell’arco di un periodo pluriennale (2022-2027), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2022 verrà pagata in denaro la prima quota dell’incentivo complessivo (“1^a tranche”), nonché la prima quota azionaria (fermo restando il periodo di indisponibilità), dopo aver verificato il rispetto e l’aderenza a livello individuale a norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. Internal Audit, Banca d’Italia, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2023-2027 il restante ammontare dell’incentivo complessivo verrà pagato in più tranche in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank; ogni singola tranche sarà soggetta all’applicazione dello *Zero Factor* relativo all’anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. Internal Audit, Banca d’Italia, Consob e/o analoghe autorità locali);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

Allegato II

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

Nel Sistema Incentivante 2021 il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il *bonus pool* con i risultati aziendali, il costo del capitale ed i profili di rischio rilevanti per la Banca così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

In questa fase il Sistema Incentivante 2021 non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni gratuite da emettere. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni gratuite da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, daranno esecuzione al Piano.

Il Sistema Incentivante 2021 prevede che nel 2022 sia formulata la promessa di pagamento dell'incentivo in denaro ed in azioni. Le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni saranno stabilite a seconda della categoria dei beneficiari, come infra illustrato.

La valutazione dei parametri di "performance sostenibile" (condizioni di accesso e malus) e l'allineamento tra rischio e remunerazione sono esaminati dal Comitato Remunerazione, nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

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

Al momento il Sistema Incentivante 2021 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

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

La predisposizione del Sistema Incentivante 2021 non è stato influenzato da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

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

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Sistema Incentivante 2021 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

2.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione

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

Il Consiglio di Amministrazione, in data 19 gennaio 2021, ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2021 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2021. Inoltre il Consiglio di Amministrazione, nella stessa seduta, ha formulato all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti la proposta di conferimento di delega al Consiglio di Amministrazione per aumentare a titolo gratuito il capitale sociale al servizio del suddetto sistema, esercitabile sino al 2026, con riserva di sottoporre ad una successiva Assemblea la proposta di integrazione della delega per aumentare il capitale al servizio del Sistema Incentivante 2021 in relazione all'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2027.

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

La funzione "Human Resources" di FinecoBank è incaricata dell'amministrazione del Sistema Incentivante 2021 nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive di FinecoBank.

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

FinecoBank si riserva il diritto di modificare e/o emendare il Sistema Incentivante 2021, e di conseguenza il relativo Regolamento, qualora si verificino cambiamenti nel quadro normativo e regolamentare (a titolo esemplificativo in materia giuslavoristica, fiscale, societaria, contabile, dei mercati di capitali e/o con riferimento alla disciplina degli strumenti finanziari), nell'interpretazione dello stesso da parte delle autorità competenti e/o relativamente a qualsiasi circostanza straordinaria e imprevedibile che può avere un impatto significativo sul Gruppo Fineco, sulla Società o sul mercato in cui opera.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, può adeguare i calcoli degli obiettivi di performance e può attuare ulteriori adeguamenti ritenuti necessari al fine di tener conto di operazioni che possano avere un impatto sulle azioni (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni). Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Sistema, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

Allegato II

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

Lo strumento ottimale per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2021 è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2021 (in unica convocazione).

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

- anche più volte e per un periodo massimo di cinque anni dalla data della deliberazione assembleare, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 Cod. civ., per un importo massimo di Euro 143.131,89 (da imputarsi interamente a capitale) con emissione di massime numero 433.733 nuove azioni ordinarie FinecoBank, del valore nominale di euro 0,33 ciascuna, aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione e regolare godimento, da assegnare ai selezionati beneficiari appartenenti al Personale di FinecoBank; tale aumento di capitale verrebbe attuato mediante utilizzo della riserva speciale denominata "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale di FinecoBank" che, ove del caso, potrà essere ricostituita o incrementata destinandovi una quota di utili o di riserve statutarie disponibili formate a seguito dell'accantonamento di utili della Società che verranno individuate dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'esercizio della delega.
- In relazione al fatto che l'art. 2443 del Codice Civile prevede che gli amministratori possano esercitare la facoltà di aumentare il capitale per un periodo massimo di cinque anni dalla data dell'iscrizione della delibera assembleare di conferimento della delega e quindi rispetto alla data della deliberazione assembleare sino al 2026, per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2027 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione, in modo da completare l'esecuzione del Sistema 2021.

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* (come descritte nel paragrafo 2.4.1) verrà determinato nel 2022 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie FinecoBank, rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2021. È stimata l'assegnazione di massime 541.828 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,09% del capitale sociale di FinecoBank, anche considerando una quota residua di azioni ordinarie FinecoBank che saranno eventualmente destinate all'assunzione di personale più rilevante dall'esterno e/o 'severance'.

Nel periodo 2023-2027 ogni singola *tranche* di azioni ordinarie FinecoBank assegnata come bonus individuale sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob).

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

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

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2021, approvandolo all'unanimità, attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di FinecoBank.

Dal momento che tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2021 vi è anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 19 gennaio 2021 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2021 da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank.

Inoltre, in esercizio delle deleghe ricevute dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di cui alla precedente sezione 2.3.1, il Consiglio di Amministrazione procederà in una o più volte all'assegnazione degli strumenti oggetto del Sistema Incentivante 2021.

2.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di FinecoBank

Il Comitato Remunerazione in data 15 gennaio 2021 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2021, condividendone le ragioni e le motivazioni.

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

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al Sistema Incentivante 2021 (19 gennaio 2021) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di FinecoBank (15 gennaio 2021), è risultato rispettivamente pari ad € 13,490 e € 13,685.

Allegato II

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

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

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Sistema Incentivante 2021.

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

2.4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

2.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione - basata sul raggiungimento di specifici obiettivi - e del *benchmark* interno per specifici ruoli.

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 Sistema Incentivante 2021 prevede che nel 2022 il Consiglio di Amministrazione – verificati gli obiettivi definiti per il 2021 – definisca i pagamenti in denaro ed azioni a seconda della categoria dei destinatari, così come illustrato nella seguente tabella:

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
AD/DG e altri ruoli previsti dalla normativa con importo "particolarmente elevato" ² di remunerazione variabile	20% denaro	20% azioni	12% denaro	12% azioni	12% azioni	12% denaro 12% azioni
Altri ruoli previsti dalla normativa ³ con importo non "particolarmente elevato"	25% denaro	25% azioni	10% denaro	10% azioni	10% azioni	10% denaro 10% azioni
Altri Identified Staff con importo non "particolarmente elevato"	30% denaro	30% azioni	10% azioni	10% denaro 10% azioni	10% denaro	-

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2022, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2021. È stimata l'assegnazione di massime 541.828 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentative circa dello 0,09% del capitale sociale di FinecoBank, anche considerando una quota residua di azioni ordinarie FinecoBank che saranno eventualmente destinate all'assunzione di personale più rilevante dall'esterno e/o 'severance'.

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

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

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2022-2027) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni, secondo quanto sopra indicato e a

² I.e. Euro 430.000, 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.

³ Es. riporti diretti dell'AD e DG.

Allegato II

condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento. Le azioni gratuite relative al Sistema Incentivante 2021 saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2022 degli obiettivi definiti per il 2021.

2.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2021 di FinecoBank terminerà entro il mese di luglio 2027.

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

È stimata l'assegnazione di massime 541.828 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,09% del capitale sociale di FinecoBank, anche considerando una quota residua di azioni ordinarie FinecoBank che saranno eventualmente destinate all'assunzione di personale più rilevante dall'esterno e/o 'severance'.

Per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2027 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione del Sistema 2021.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2021, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

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

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

Le "Condizioni di Accesso" sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *malus (Zero Factor)* sulla base degli indicatori di *performance* in termini di profittabilità, capitale e liquidità definiti da Fineco. In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2021, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti nella misura tra il 50% e il 100% in base ai risultati effettivi.

Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui gli obiettivi non vengano raggiunti, verrà applicato uno *Zero Factor* alla popolazione del Personale più rilevante mentre per la restante popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Resta ferma la possibilità di definire un *floor* a scopo di *retention*, anche al fine di mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato. Nel caso in cui non venga attivato lo *Zero Factor*, le rettifiche al *bonus pool* saranno applicate nell'ambito di prestabiliti intervalli, sulla base della valutazione delle *performance* e dei fattori di rischio.

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

Il Sistema Incentivante 2021 prevede che le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative relative all'applicazione di periodi di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni, come descritti nella sezione 2.2.1.

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

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Il coinvolgimento in qualsiasi forme di coperture personale dovrà essere considerato come violazione delle politiche di *compliance* del Gruppo e di conseguenza i diritti alle azioni gratuite decadranno automaticamente.

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

Il Sistema Incentivante 2021 prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di individuare, nella delibera che dà corso all'attuazione del Sistema stesso, la cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Banca quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le azioni gratuite, in coerenza con i Regolamenti del Piano.

Allegato II

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

Il Sistema Incentivante 2021 di FinecoBank non prevede cause di annullamento.

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

Il Sistema Incentivante 2021 non prevede un riscatto da parte di FinecoBank con riferimento alle azioni gratuite.

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

Il Sistema Incentivante 2021 non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

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

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione del Sistema Incentivante 2021 alla data di assegnazione delle azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'assegnazione delle azioni gratuite.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere massimo complessivamente atteso (costo IAS) per FinecoBank in base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance, potrebbe ammontare a totali € 4.703.557,88 da ripartirsi in 6 anni. Fermo restando quanto precede, non è possibile allo stato attuale indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2021, in quanto la determinazione dell'incentivo che verrà effettivamente assegnato è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

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

L'impatto massimo del Sistema 2021 sul capitale sociale di FinecoBank sarà pari a circa 0,09% nell'ipotesi che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti.

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

Attualmente il Sistema Incentivante 2021 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

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

Si precisa che il Sistema Incentivante 2021 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

2.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Sistema Incentivante 2021 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2021 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2021 non prevede di assegnare opzioni.

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

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

Il Sistema Incentivante 2021 non prevede di assegnare opzioni.

Allegato II

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

Il Sistema Incentivante 2021 non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Sistema Incentivante 2021 non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Sistema Incentivante 2021 non prevede di assegnare opzioni.

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

Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Piano, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza..

Allegato II

3. Il sistema incentivante 2021 per i consulenti finanziari identificati come personale più rilevante (di seguito anche “Sistema Incentivante 2021 PFA”)

In conformità alle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Fascicolo “Disposizioni di vigilanza per le banche”) – 25° aggiornamento del 26 ottobre 2018, parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, che recepiscono la disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), per la parte attinente alle politiche di remunerazione si è proceduto alla definizione del “Sistema Incentivante 2021 PFA”, che prevede l’assegnazione, a selezionati Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, di un incentivo da corrispondere in denaro e azioni ordinarie FinecoBank nell’arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi.

3.1 I soggetti destinatari

Il numero di Consulenti Finanziari di FinecoBank destinatari del Sistema Incentivante 2021 PFA, stimato al 19 gennaio 2021, è pari a 10 *Identified Staff* le cui attività hanno impatto sui rischi della Banca così come stabilito dai criteri emessi dall’Autorità Bancaria Europea (EBA) il 16 dicembre 2013. In particolare i criteri utilizzati sono stati per la loro identificazione sono:

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

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

Non vi sono componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2021 PFA; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono dipendenti di FinecoBank tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2021 PFA; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

3.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, non è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2021 PFA.

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

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

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

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

3.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

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

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

La presente disposizione non trova applicazione.

Allegato II

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

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

3.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA ha l'obiettivo di fidelizzare ed incentivare i Consulenti Finanziari beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2021 PFA è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo FinecoBank ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e "differiti", sotto forma di denaro e di azioni ordinarie FinecoBank;
- la distribuzione di pagamenti in azioni ordinarie FinecoBank in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sugli strumenti finanziari. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di azioni ordinarie FinecoBank (di un anno sia per il pagamento "immediato" che per il pagamento "differito");
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con le aspettative dell'Autorità;
- Condizioni di accesso e di *malus* di capitale, liquidità e profittabilità di Fineco, specifiche condizioni individuali di conformità e una specifica clausola *clawback*.

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

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

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2022-2026), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

- nel 2022 sarà corrisposta in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), nonché la prima quota azionaria (fermo restando il periodo di indisponibilità) 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 da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2023-2026 il residuo ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più *tranche* in denaro e/o azioni ordinarie FinecoBank; ogni singola *tranche* sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

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

Nel Sistema Incentivante 2021 PFA il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il *bonus pool* con i risultati aziendali, il costo del capitale ed i profili di rischio rilevanti per la Banca così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

In questa fase il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni potenzialmente assegnabili. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, daranno esecuzione al Piano.

Il Sistema Incentivante 2021 PFA prevede che nel 2022 sia formulata la promessa di pagamento dell'incentivo in denaro ed in azioni.

Allegato II

La valutazione dei parametri di “performance sostenibile” (condizioni di accesso e malus) e l’allineamento tra rischio e remunerazione sono esaminati dal Comitato Remunerazione, nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede l’assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

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

La predisposizione del Sistema Incentivante 2021 PFA non è stato influenzato da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

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

Non si prevede il sostegno del Sistema Incentivante 2021 PFA da parte del Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all’art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione

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

Il Consiglio di Amministrazione, in data 19 gennaio 2021, ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2021 PFA da sottoporre all’Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2021. Inoltre il Consiglio di Amministrazione, nella stessa seduta, ha formulato all’Assemblea Ordinaria degli Azionisti la proposta di conferimento dell’autorizzazione all’acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previo ottenimento della prescritta autorizzazione dell’Autorità di Vigilanza.

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

La funzione “Human Resources” e la funzione “Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete” di FinecoBank sono incaricate dell’amministrazione del Sistema Incentivante 2021 PFA nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive per i Consulenti Finanziari di FinecoBank.

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

FinecoBank si riserva il diritto di modificare e/o emendare il Sistema Incentivante 2021 PFA, e di conseguenza il relativo Regolamento, qualora si verificano cambiamenti nel quadro normativo e regolamentare (a titolo esemplificativo in materia giuslavoristica, fiscale, societaria, contabile, dei mercati di capitali e/o con riferimento alla disciplina degli strumenti finanziari), nell’interpretazione dello stesso da parte delle autorità competenti e/o relativamente a qualsiasi circostanza straordinaria e imprevedibile che può avere un impatto significativo sul Gruppo Fineco, sulla Società o sul mercato in cui opera.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, può adeguare i calcoli degli obiettivi di performance e può attuare ulteriori adeguamenti ritenuti necessari al fine di tener conto di operazioni che possano avere un impatto sulle azioni (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni). Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Sistema, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

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

Per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2021 PFA il Consiglio di Amministrazione nell’anno 2022 definirà il numero di azioni ordinarie FinecoBank da assegnare con la seconda, terza e quarta *tranche* (come descritto nel paragrafo 3.4.1), considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., rilevati nel mese successivo alla delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2021.

È stimata l’assegnazione di massime 203.773 azioni ordinarie FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,03% del capitale sociale di FinecoBank che verranno acquistate sul mercato, previo ottenimento della prescritta autorizzazione dell’Autorità di Vigilanza.

Allegato II

Nel periodo 2023-2026 ogni singola tranche di azioni ordinarie FinecoBank assegnata sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali).

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

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

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2021 PFA, attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di FinecoBank.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 19 gennaio 2021 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2021 PFA da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank.

3.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di FinecoBank

Il Comitato Remunerazione di FinecoBank in data 15 gennaio 2021 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2021 PFA, condividendone le ragioni e le motivazioni.

3.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 4.3.6 e 4.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al Sistema Incentivante 2021 PFA (19 gennaio 2021) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di FinecoBank (15 gennaio 2021), è risultato rispettivamente pari ad € 13,490 e € 13,685.

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

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

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Sistema Incentivante 2021 PFA.

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

Allegato II

3.4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

3.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

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

La valutazione dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione, nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate, e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Sistema Incentivante 2021 PFA prevede che nel 2022 il Consiglio di Amministrazione – verificati gli obiettivi definiti per il 2021 – definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e azioni, così come illustrato nella seguente tabella:

	2022	2023	2024	2025	2026
Consulenti Finanziari identificati come "Personale più rilevante" con importo "particolarmente elevato" ⁴ di remunerazione non ricorrente	20% denaro	5% denaro 20% azioni	5% denaro 15% azioni	10% denaro 15% azioni	10% denaro
Altri Consulenti Finanziari identificati come "Personale più rilevante" con importo "non particolarmente elevato"	30% denaro	30% azioni	10% azioni	10% denaro 10% azioni	10% denaro

Il numero delle azioni da assegnare con la seconda, terza e quarta tranche sarà definito nell'anno 2022, 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 2021.

È stimata l'assegnazione di massime 203.773 azioni ordinarie FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,03% del capitale sociale di FinecoBank.

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

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

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2022-2026) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e differiti, sia in denaro che in azioni ordinarie FinecoBank, secondo quanto sopra indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento. Le azioni relative al Sistema Incentivante 2021 PFA saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2022 degli obiettivi definiti per il 2021.

3.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2021 PFA di FinecoBank terminerà entro il mese di luglio 2026.

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

È stimata l'assegnazione di massime 203.773 azioni ordinarie FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,03% del capitale sociale di FinecoBank.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2021 PFA, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

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

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

Le "Condizioni di Accesso" sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *malus* (*Zero Factor*) sulla base degli indicatori di *performance* in termini di solidità, liquidità e profittabilità definiti da Fineco. In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2021.

⁴ I.e. Euro 430.000, 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.

Allegato II

Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui gli obiettivi non vengano raggiunti, verrà applicato uno *Zero Factor* alla popolazione del Personale più rilevante mentre per la restante popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Resta ferma la possibilità di definire un *floor* a scopo di *retention*, anche al fine di mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato. Nel caso in cui non venga attivato lo *Zero Factor*, le rettifiche al *bonus pool* saranno applicate nell'ambito di prestabiliti intervalli, sulla base della valutazione delle *performance* e dei fattori di rischio.

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA prevede che le azioni ordinarie FinecoBank che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative relative all'applicazione di periodi di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni, come descritti nella sezione 3.2.1.

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

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi.

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA prevede che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella delibera che darà corso all'attuazione del Sistema stesso, la cessazione del rapporto di agenzia del beneficiario con la Banca quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le azioni gratuite.

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede cause di annullamento.

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede un riscatto da parte di FinecoBank.

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

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

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione del Sistema Incentivante 2021 PFA alla data di assegnazione delle azioni è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi cui è subordinata l'assegnazione delle azioni.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere massimo complessivamente atteso (costo IAS) per FinecoBank in base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di *performance* potrebbe ammontare a totali € 1.750.000 da ripartirsi in 5 anni.

Fermo restando quanto precede, non è possibile allo stato attuale indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2021 PFA, in quanto la determinazione dell'incentivo che verrà effettivamente assegnato è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

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

Dal momento che le azioni a servizio del Sistema Incentivante 2021 PFA saranno acquistate sul mercato, non si prevedono effetti diluitivi sul capitale.

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

Attualmente il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

Allegato II

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

Si precisa che il Sistema Incentivante 2021 PFA prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni ordinarie FinecoBank che sono negoziate in mercati regolamentati.

3.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede di assegnare opzioni.

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

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede di assegnare opzioni.

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

Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Piano, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

Allegato II

4. Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2023 per i dipendenti

In conformità alle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Fascicolo "Disposizioni di vigilanza per le banche") – 25° aggiornamento del 26 ottobre 2018, parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, che recepiscono la disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), per la parte attinente alle politiche di remunerazione e in linea con le indicazioni emanate dal *European Banking Authority* (EBA), si è proceduto alla definizione di Sistemi Retributivi basati su strumenti finanziari volti ad allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine, l'apprezzamento del titolo e, nel contempo, motivare e fidelizzare le risorse strategiche di FinecoBank. In tale ottica, è proposta l'adozione del "**Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023**", che prevede l'assegnazione di un incentivo da corrispondere in azioni ordinarie gratuite FinecoBank nell'arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

4.1 I soggetti destinatari

I dipendenti di FinecoBank che sono destinatari del Piano LTI 2021-2023 sono stimati, al 19 gennaio 2021, in 100 dipendenti selezionati tra le risorse "chiave" del Gruppo FinecoBank, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Sono esclusi dai Beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo per cui si prevede un rapporto massimo tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa pari ad 1/3.

Sulla base dei criteri determinati dall'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione procederà all'individuazione degli effettivi beneficiari tra gli appartenenti alle categorie indicate in questa sezione 4.1.

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

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Piano LTI 2021-2023.

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

I dipendenti di FinecoBank che sono destinatari del Piano LTI 2021-2023 sono stimati, al 19 gennaio 2021, in 100 dipendenti selezionati tra le risorse "chiave" del Gruppo FinecoBank, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Sono esclusi dai Beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo per cui si prevede un rapporto massimo tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa pari ad 1/3.

4.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Piano LTI 2021-2023.

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

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

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

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

4.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Tra i beneficiari del Piano LTI 2021-2023, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, vi sono n. 4 dirigenti di FinecoBank che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di FinecoBank:

5. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Banking Services*, Sig. Fabio Milanese;
6. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Business*, Sig. Paolo Di Grazia;
7. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking, Sig. Mauro Albanese;
8. il *Chief Financial Officer*, Sig.ra Lorena Pellicciari.

Allegato II

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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano LTI 2021-2023.

4.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano

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

Il Piano LTI 2021-2023 è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Piano LTI 2021-2023 è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo FinecoBank ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- obiettivi di performance a livello di Banca quali il ROAC, il Net Sales of AUM, il Cost Income Ratio, e il Cost of Risk sui crediti commerciali;
- tre parametri ESG relativi all’obiettivo stakeholder value, quali customer satisfaction, people engagement ed estensione del rating ESG a tutti i nuovi fondi;
- l’incidenza degli obiettivi sul bonus finale in relazione al peso specifico di questi. La loro valutazione è infatti basata su soglie progressive, cui corrispondono percentuali crescenti di bonus da 0% a 100% con una progressione lineare;
- condizioni di accesso e di malus di capitale, liquidità e profittabilità di Fineco;
- specifiche condizioni individuali di conformità, una specifica clausola di claw-back e una clausola di continuità lavorativa;
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell’azienda e di assicurare la conformità con le aspettative delle Autorità;
- bonus individuali in azioni FinecoBank definiti tenendo conto dei ruoli dei beneficiari;
- una struttura di pagamento in un arco pluriennale, definita secondo le categorie di beneficiari ed in linea con le previsioni normative.

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

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del raggiungimento degli obiettivi di performance definiti a livello di Banca quali il ROAC, il Net Sales of AUM, il Cost Income Ratio, il Cost of Risk sui crediti commerciali, customer satisfaction, people engagement ed estensione del rating ESG a tutti i nuovi fondi. La valutazione degli obiettivi sarà basata su soglie progressive, cui corrispondono percentuali crescenti di bonus da 0 a 100% con una progressione lineare.

Il numero massimo delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches, da assegnare al ricorrere delle condizioni di cui al presente Regolamento, è determinato nel 2021 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 che darà esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano.

L’assegnazione delle azioni avverrà a partire dal 2024, secondo le modalità descritte più avanti, ferme restando le condizioni di compliance individuale, di occupazione continuativa e previa verifica delle condizioni di accesso (Entry Conditions), di malus e della correzione per il rischio.

Ogni assegnazione di azioni relativa al Piano è inoltre soggetta a condizione di clawback individuale.

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

In questa fase il Piano LTI 2021-2023 non prevede l’esatta indicazione dell’entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni gratuite da emettere. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni gratuite da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all’Assemblea degli Azionisti, daranno esecuzione al Piano.

Il Piano LTI 2021-2023 prevede che il numero massimo delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches, da assegnare a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance, sarà determinato nel 2021. Le percentuali dei pagamenti in azioni saranno stabilite a seconda della categoria dei beneficiari, come infra illustrato.

La valutazione dei parametri di “performance sostenibile” (condizioni di accesso e malus) e l’allineamento tra rischio e remunerazione sono esaminati dal Comitato Remunerazione, nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Allegato II

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

Al momento il Piano LTI 2021-2023 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

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

La predisposizione del Piano LTI 2021-2023 non è stato influenzato da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

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

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Piano LTI 2021-2023 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

4.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione

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

Il Consiglio di Amministrazione, in data 19 gennaio 2021, ha approvato la proposta relativa al Piano LTI 2021-2023 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2021. Inoltre il Consiglio di Amministrazione, nella stessa seduta, ha formulato all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti la proposta di conferimento di delega al Consiglio di Amministrazione per aumentare a titolo gratuito il capitale sociale al servizio del suddetto sistema, esercitabile sino al 2026, con riserva di sottoporre ad una successiva Assemblea la proposta di integrazione della delega per aumentare il capitale al servizio del Piano LTI 2021-2023 in relazione all'assegnazione delle ultime tre tranches di azioni previste per il 2027, 2028 e 2029.

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

La funzione "Human Resources" di FinecoBank è incaricata dell'amministrazione del Piano LTI 2021-2023 nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive di FinecoBank.

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

FinecoBank si riserva il diritto di modificare e/o emendare il Piano LTI 2021-2023, e di conseguenza il relativo Regolamento, qualora si verificino cambiamenti nel quadro normativo e regolamentare (a titolo esemplificativo in materia giuslavoristica, fiscale, societaria, contabile, dei mercati di capitali e/o con riferimento alla disciplina degli strumenti finanziari), nell'interpretazione dello stesso da parte delle autorità competenti e/o relativamente a qualsiasi circostanza straordinaria e imprevedibile che può avere un impatto significativo sul Gruppo Fineco, sulla Società o sul mercato in cui opera.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, può adeguare i calcoli degli obiettivi di performance e può attuare ulteriori adeguamenti ritenuti necessari al fine di tener conto di operazioni che possano avere un impatto sulle azioni (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni). Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Piano, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

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

Lo strumento ottimale per dare esecuzione al Piano LTI 2021-2023 è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2021 (in unica convocazione).

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

- anche più volte e per un periodo massimo di cinque anni dalla data della deliberazione assembleare, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 Cod. civ., per un importo massimo di Euro 283.511,58 (da imputarsi interamente a capitale) con emissione di massime numero 859.126 nuove azioni ordinarie FinecoBank, del valore nominale di euro 0,33 ciascuna, aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione e regolare godimento, da assegnare ai selezionati beneficiari appartenenti al Personale di FinecoBank; tale aumento di capitale verrebbe attuato mediante utilizzo della riserva speciale denominata "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale di FinecoBank" che, ove del caso, potrà essere ricostituita o incrementata destinandovi una quota di utili o di riserve statutarie

Allegato II

disponibili formate a seguito dell'accantonamento di utili della Società che verranno individuate dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'esercizio della delega.

- In relazione al fatto che l'art. 2443 del Codice Civile prevede che gli amministratori possano esercitare la facoltà di aumentare il capitale per un periodo massimo di cinque anni dalla data dell'iscrizione della delibera assembleare di conferimento della delega e quindi rispetto alla data della deliberazione assembleare sino al 2026, per l'assegnazione delle ultime tre tranches di azioni previste per il 2027, 2028 e 2029, dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione, in modo da completare l'esecuzione del Piano LTI 2021-2023.

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* (come descritte nel paragrafo 2.4.1) verrà determinato nel 2021 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera consiliare che darà esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano. È stimata l'assegnazione di massime 1.450.382 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,24% del capitale sociale di FinecoBank.

Il numero massimo delle azioni da corrispondere in seguito alla verifica del soddisfacimento delle condizioni di accesso, della correzione per il rischio e del raggiungimento degli obiettivi di performance, verrà determinato nel 2024.

Nel periodo di differimento ogni singola *tranche* di azioni ordinarie FinecoBank assegnata come bonus individuale sarà soggetta alle condizioni di malus relativamente all'anno di competenza (2024-2027), alla condizione di occupazione continuativa e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob).

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità per i soggetti destinatari del Piano rientranti nella categoria del "Personale più rilevante".

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

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Piano LTI 2021-2023, approvandolo all'unanimità, attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di FinecoBank.

Dal momento che tra i beneficiari del Piano LTI 2021-2023 vi è anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 19 gennaio 2021 ha approvato la proposta relativa al Piano LTI 2021-2023 da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank.

Inoltre, in esercizio delle deleghe ricevute dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di cui alla precedente sezione 4.3.1, il Consiglio di Amministrazione procederà in una o più volte all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano LTI 2021-2023.

4.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di FinecoBank

Il Comitato Remunerazione in data 15 gennaio 2021 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano LTI 2021-2023, condividendone le ragioni e le motivazioni.

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

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al Sistema Incentivante 2021 (19 gennaio 2021) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di FinecoBank (15 gennaio 2021), è risultato rispettivamente pari ad € 13,490 e € 13,685.

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

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

Allegato II

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Piano LTI 2021-2023.

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

4.4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

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 Piano LTI 2021-2023 prevede che i bonus individuali saranno corrisposti con una struttura di pagamento in un arco pluriennale, definita secondo le categorie di beneficiari ed in linea con le previsioni normative, come mostrato nella tabella che segue:

	2024	2025	2026	2027	2028	2029
AD/DG		10%	30%	30%	15%	15%
Dirigenti Strategici		40%	15%	15%	15%	15%
Altri Identified Staff		40%	20%	20%	20%	-
Non Identified Staff	40%	20%	20%	20%	-	-

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches, da assegnare a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance, sarà determinato nel 2021 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 che darà esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano. È stimata l'assegnazione di massime n. 1.450.382 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentative dello 0,24% circa del capitale sociale di FinecoBank.

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità per i soggetti destinatari del Piano rientranti nella categoria del "Personale più rilevante".

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

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2024-2029) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti in azioni, secondo quanto sopra indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascuna assegnazione. Le azioni gratuite relative al Piano LTI 2021-2023 saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2024 degli obiettivi definiti per il triennio 2021-2023.

4.4.3 Il termine del piano

Il Piano LTI 2021-2023 di FinecoBank terminerà entro il mese di luglio 2029.

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

È stimata l'assegnazione di massime 1.450.382 azioni ordinarie gratuite FinecoBank, rappresentanti circa lo 0,24% del capitale sociale di FinecoBank.

Per l'assegnazione delle ultime tre tranches di azioni previste per il 2027, 2028 e 2029, dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione del Piano LTI 2021-2023.

Allegato II

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Piano LTI 2021-2023, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

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

Al fine di adeguarsi alle disposizioni normative vigenti, vengono definite apposite Entry Condition ("Condizioni di Accesso") che verranno misurate nell'ambito del periodo di performance del Piano e potranno confermare, ridurre o azzerare il bonus individuale, e apposite condizioni di Malus misurate nel periodo di differimento del bonus, che potranno confermare, ridurre o azzerare le quote differite.

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

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

Il Piano LTI 2021-2023 prevede che le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative relative all'applicazione di periodi di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni, come descritti nella sezione 4.4.1.

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

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Il coinvolgimento in qualsiasi forma di coperture personale dovrà essere considerato come violazione delle politiche di *compliance* del Gruppo e di conseguenza i diritti alle azioni gratuite decadranno automaticamente.

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

Il Piano LTI 2021-2023 prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di individuare, nella delibera che da corso all'attuazione del Sistema stesso, la cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Banca o con un'altra società del Gruppo quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le azioni gratuite, in coerenza con il Regolamento del Piano.

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

Il Piano LTI 2021-2023 di FinecoBank non prevede cause di annullamento.

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

Il Piano LTI 2021-2023 non prevede un riscatto da parte di FinecoBank con riferimento alle azioni gratuite.

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

Il Piano LTI 2021-2023 non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

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

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione del Piano LTI 2021-2023 alla data di assegnazione delle azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'assegnazione delle azioni gratuite.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere massimo complessivamente atteso (costo IAS) per FinecoBank in base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance, potrebbe ammontare a totali € 8.816.004,08 da ripartirsi in 7 anni. Fermo restando quanto precede, non è possibile allo stato attuale indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Piano LTI 2021-2023, in quanto la determinazione dell'incentivo che verrà effettivamente assegnato è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Allegato II

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

L'impatto massimo del Piano LTI 2021-2023 sul capitale sociale di FinecoBank sarà pari a circa 0,24% nell'ipotesi che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti.

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

Attualmente il Piano LTI 2021-2023 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

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

Si precisa che il Piano LTI 2021-2023 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

4.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Piano LTI 2021-2023 non prevede di assegnare opzioni.

4.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Piano LTI 2021-2023 non prevede di assegnare opzioni.

4.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Piano LTI 2021-2023 non prevede di assegnare opzioni.

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

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

Il Piano LTI 2021-2023 non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Piano LTI 2021-2023 non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Piano LTI 2021-2023 non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Piano LTI 2021-2023 non prevede di assegnare opzioni.

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

Nel caso di operazioni che comportano modifiche al capitale sociale di FinecoBank, la Società può adeguare il numero delle azioni che possono essere assegnate secondo il Piano, applicando i fattori di adeguamento raccomandati dalle competenti Autorità di Vigilanza.

Allegato II

5. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di FinecoBank”

5.1 I soggetti destinatari⁵

Con riferimento alle risoluzioni del Consiglio di Amministrazione:

- del 9 febbraio 2021
- dell'11 febbraio 2020
- del 5 febbraio 2019
- del 10 gennaio 2018 e 8 maggio 2018
- del 6 febbraio 2018
- del 7 febbraio 2017
- dell'8 febbraio 2016
- del 9 febbraio 2015

per l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2020 PFA**, del **Sistema Incentivante 2020**, del **Sistema Incentivante 2019 PFA**, del **Sistema Incentivante 2019**, del **Sistema Incentivante 2018 PFA**, del **Sistema Incentivante 2018**, del **Piano LTI 2018-2020 per i Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante (“Piano LTI 2018-2020 PFA”)**, del **Piano LTI 2018-2020 per i dipendenti (“Piano LTI 2018-2020)**, del **Sistema Incentivante 2017 PFA**, del **Sistema Incentivante 2017**, **Sistema Incentivante 2016 PFA**, del **Sistema Incentivante 2016**, del **Sistema Incentivante 2015** (di seguito “**Sistemi Retributivi di FinecoBank**”), approvati dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti il 28 aprile 2020, il 10 aprile 2019, l'11 aprile 2018, l'11 aprile 2017, il 12 aprile 2016 e il 23 aprile 2015, sono stati identificati i seguenti beneficiari per i rispettivi piani:

- **Sistema Incentivante 2020 PFA**, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni – da corrispondere ai Consulenti Finanziari di FinecoBank appartenenti al Personale più rilevante su un arco temporale di massimo cinque anni (2021-2025), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2020**, distinto in tre diversi piani a seconda della popolazione dei partecipanti, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere ai dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank su un arco temporale di massimo sei anni (2021-2026), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2019 PFA**, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni – da corrispondere ai Consulenti Finanziari di FinecoBank appartenenti al Personale più rilevante su un arco temporale di massimo cinque anni (2020-2024), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2019**, distinto in tre diversi piani a seconda della popolazione dei partecipanti, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere ai dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank su un arco temporale di massimo sei anni (2020-2025), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2018 PFA**, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni – da corrispondere ai Consulenti Finanziari di FinecoBank appartenenti al Personale più rilevante su un arco temporale di massimo cinque anni (2019-2023), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2018**, distinto in due diversi piani a seconda della popolazione dei partecipanti, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere ai dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank su un arco temporale di massimo sei anni (2019-2024), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Piano LTI 2018-2020 PFA** che prevede l'assegnazione, a selezionati Consulenti Finanziari che rientreranno nel novero degli “Identified Staff” nell'anno di performance 2020, di un incentivo da corrispondere in denaro e azioni ordinarie FinecoBank nell'arco di un periodo pluriennale condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi triennali da corrispondere a coloro che, al termine del periodo di performance, risulteranno appartenere alla categoria del “personale più rilevante” sulla base dei criteri di selezione sono definiti dal Regolamento della commissione europea n. 604/2014 del 4 marzo 2014;

⁵ Si segnala che un Dirigente con Responsabilità Strategiche il cui rapporto di lavoro è terminato nel corso del 2018, in qualità di *good leaver*, è beneficiario dei seguenti piani: Sistema Incentivante 2017, Sistema Incentivante 2016, Sistema Incentivante 2015, Sistema Incentivante 2014, “2014-2017 Multi-year Plan Top Management”.

Allegato II

- **Piano LTI 2018-2020** che prevede l'assegnazione di un incentivo da corrispondere in azioni ordinarie gratuite FinecoBank nell'arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance da corrispondere a dipendenti selezionati tra le risorse "chiave" della Banca, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- **Sistema Incentivante 2017 PFA**, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni – da corrispondere ai Consulenti Finanziari di FinecoBank appartenenti al Personale più rilevante su un arco temporale di massimo cinque anni (2018-2022), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2017**, distinto in due diversi piani a seconda della popolazione dei partecipanti, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere ai dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank su un arco temporale di massimo sei anni (2018-2023), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di performance, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2016 PFA**, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni – da corrispondere ai Consulenti Finanziari di FinecoBank appartenenti al Personale più rilevante su un arco temporale di massimo cinque anni (2017-2021), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2016**, distinto in due diversi piani a seconda della popolazione dei partecipanti, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere ai dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank su un arco temporale di massimo sei anni (2017-2022), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di performance, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **Sistema Incentivante 2015**, distinto in due diversi piani a seconda della popolazione dei partecipanti, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere ai dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank su un arco temporale di massimo sei anni (2016-2021), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di performance, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa).

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

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2020, del Sistema Incentivante 2019, del Sistema Incentivante 2018, del Piano LTI 2018-2020, del Sistema Incentivante 2017, del Sistema Incentivante 2016 e del Sistema Incentivante 2015.

L'Amministratore Delegato di FAM DAC, è beneficiario del Sistema Incentivante 2018 e del Piano LTI 2018-2020.

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

I dipendenti di FinecoBank che beneficiano dei Sistemi Retributivi di FinecoBank (oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank) sono:

per il **Sistema Incentivante 2020**:

- i Vice Direttori Generali, un Dirigente con responsabilità strategiche e altro Personale più rilevante 2020 di FinecoBank

per il **Sistema Incentivante 2019**:

- i Vice Direttori Generali, un Dirigente con responsabilità strategiche e altro Personale più rilevante 2019 di FinecoBank

per il **Sistema Incentivante 2018**:

- i Vice Direttori Generali, un Dirigente con responsabilità strategiche e altro Personale più rilevante 2018 di FinecoBank

per il **Piano LTI 2018-2020**:

- i Vice Direttori Generali, un Dirigente con responsabilità strategiche e altro Personale più rilevante 2018 di FinecoBank nonché i dipendenti selezionati tra le risorse "chiave" della Banca

per il **Sistema Incentivante 2017**:

- i Vice Direttori Generali, altri Dirigenti con responsabilità strategiche e altro Personale più rilevante 2017 di FinecoBank

Allegato II

per il **Sistema Incentivante 2016**:

- i Vice Direttori Generali, altri Dirigenti con responsabilità strategiche e altro Personale più rilevante 2016 di FinecoBank

per il **Sistema Incentivante 2015**:

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

per il **Sistema Incentivante 2020 PFA** non vi sono dipendenti che beneficiano del piano. Si segnala che i beneficiari sono: 3 Consulenti Finanziari, 1 Group Manager e 7 Area Manager appartenenti al Personale più rilevante 2020 di FinecoBank

per il **Sistema Incentivante 2019 PFA** non vi sono dipendenti che beneficiano del piano. Si segnala che i beneficiari sono: 2 Consulenti Finanziari e 5 Area Manager appartenenti al Personale più rilevante 2019 di FinecoBank

per il **Sistema Incentivante 2018 PFA** non vi sono dipendenti che beneficiano del piano. Si segnala che i beneficiari sono: 1 Consulente Finanziario, 1 Group Manager e 5 Area Manager appartenenti al Personale più rilevante 2018 di FinecoBank;

per il **Piano LTI 2018-2020 PFA**: non vi sono dipendenti che beneficiano del piano. Si segnala che beneficiari del Piano saranno i consulenti finanziari che, al termine del periodo di performance, risulteranno appartenere alla categoria del "personale più rilevante" sulla base dei criteri di selezione sono definiti dal Regolamento della commissione europea n. 604/2014 del 4 marzo 2014

per il **Sistema Incentivante 2017 PFA** non vi sono dipendenti che beneficiano del piano. Si segnala che i beneficiari sono: 1 Consulente Finanziario, 1 Group Manager e 5 Area Manager appartenenti al Personale più rilevante 2017 di FinecoBank;

per il **Sistema Incentivante 2016 PFA** non vi sono dipendenti che beneficiano del piano. Si segnala che i beneficiari sono: 4 Consulenti Finanziari, 2 Group Manager e 4 Area Manager appartenenti al Personale più rilevante 2016 di FinecoBank.

5.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2020, del Sistema Incentivante 2019, del Sistema Incentivante 2018, del Piano LTI 2018-2020, del Sistema Incentivante 2017, del Sistema Incentivante 2016 e del Sistema Incentivante 2015.

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

Non vi sono dirigenti in FinecoBank che abbiano percepito tali compensi; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

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

Non esistono persone fisiche e/o giuridiche controllanti FinecoBank; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

5.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 5.1.3

Tra i beneficiari dei Sistemi Retributivi di FinecoBank, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, vi sono n. 4 dirigenti di FinecoBank che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di FinecoBank.

Beneficiano del **Sistema Incentivante 2020**, del **Sistema Incentivante 2019**, del **Sistema Incentivante 2018**, del **Piano LTI 2018-2020**, del **Sistema Incentivante 2017**, del **Sistema Incentivante 2016** e del **Sistema Incentivante 2015**:

1. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Banking Services*, Sig. Fabio Milanese;
2. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione *Global Business*, Sig. Paolo Di Grazia;
3. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA e Private Banking, Sig. Mauro Albanese;
4. il *Chief Financial Officer*, Sig.ra Lorena Pellicciari.

Allegato II

Per quanto riguarda il **Sistema Incentivante 2020 PFA**, il **Sistema Incentivante 2019 PFA**, il **Sistema Incentivante 2018 PFA**, il **Piano LTI 2018-2020 PFA**, il **Sistema Incentivante 2017 PFA** e il **Sistema Incentivante 2016 PFA**, non vi sono beneficiari tra i Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

La presente disposizione non trova applicazione

5.2 Le ragioni che motivano l'adozione dei piani

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

Il **Sistema Incentivante 2020 PFA** è finalizzato a fidelizzare ed incentivare i Consulenti Finanziari beneficiari, tenuto conto degli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo, in un generale quadro di sostenibilità complessiva.

Il Sistema Incentivante 2020 PFA è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il **Sistema Incentivante 2020** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali e con l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2020 è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il **Sistema Incentivante 2019 PFA** è finalizzato a fidelizzare ed incentivare i Consulenti Finanziari beneficiari, tenuto conto degli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo, in un generale quadro di sostenibilità complessiva.

Il Sistema Incentivante 2019 PFA è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il **Sistema Incentivante 2019** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali e con l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2019 è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il **Sistema Incentivante 2018 PFA** è finalizzato a fidelizzare ed incentivare i Consulenti Finanziari beneficiari, tenuto conto degli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo, in un generale quadro di sostenibilità complessiva.

Il Sistema Incentivante 2018 PFA è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il **Sistema Incentivante 2018** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali e con l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2018 è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il **Piano LTI 2018-2020** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare nel lungo termine i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il **Piano LTI 2018-2020 PFA** ha l’obiettivo di incentivare, trattenere e motivare nel lungo termine i Consulenti Finanziari beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholders* – a sistemi di

Allegato II

remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il **Sistema Incentivante 2017 PFA** è finalizzato a fidelizzare ed incentivare i Consulenti beneficiari, tenuto conto degli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo, in un generale quadro di sostenibilità complessiva.

Il Sistema Incentivante 2017 PFA è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il **Sistema Incentivante 2017** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali e con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2017 è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

Il **Sistema Incentivante 2016 PFA** è finalizzato a fidelizzare ed incentivare i Consulenti beneficiari, tenuto conto degli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo, in un generale quadro di sostenibilità complessiva.

Il Sistema Incentivante 2016 PFA è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

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

Il Sistema Incentivante 2016 è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

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

Il Sistema Incentivante 2015 è conforme alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del Gruppo Fineco ed alle disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

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

Il **Sistema Incentivante 2020 PFA** prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito e della valutazione individuale della prestazione.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2021-2025), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

- nel 2021 è previsto il pagamento in denaro della 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 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 *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 di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);

Il **Sistema Incentivante 2020** prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione - basata sul raggiungimento di specifici obiettivi - e del *benchmark* interno per specifici ruoli.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avviene nell'arco di un periodo pluriennale (2021-2026) secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2021 è previsto il pagamento in denaro della prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance*, principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob);
- nel periodo 2022-2026 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più *tranche* di denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank; ogni singola *tranche* sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob);

Allegato II

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

Il Sistema Incentivante 2019 PFA prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito e della valutazione individuale della prestazione.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2020-2024), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

- nel 2020 è previsto il pagamento in denaro della 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 comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2021-2024 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 di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);

Il Sistema Incentivante 2019 prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione - basata sul raggiungimento di specifici obiettivi - e del *benchmark* interno per specifici ruoli.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avviene nell'arco di un periodo pluriennale (2020-2025) secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2020 è previsto il pagamento in denaro della prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance*, principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob);
- nel periodo 2021-2025 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più *tranche* di denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank; ogni singola *tranche* sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

Il Sistema Incentivante 2018 PFA prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito e della valutazione individuale della prestazione.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2019-2023), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

- nel 2019 è previsto il pagamento in denaro della 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 comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2020-2023 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 di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);

Il Sistema Incentivante 2018 prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione - basata sul raggiungimento di specifici obiettivi - e del *benchmark* interno per specifici ruoli.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avviene nell'arco di un periodo pluriennale (2019-2024) secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2019 è previsto il pagamento in denaro della prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance*, principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob);
- nel periodo 2020-2024 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più *tranche* di denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank; ogni singola *tranche* sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

Il Piano LTI 2018-2020 prevede che i bonus individuali saranno assegnati sulla base del raggiungimento degli obiettivi di performance definiti a livello di Banca quali l'EVA, il Cost/Income e il Cost of Risk sui crediti commerciali. Gli obiettivi hanno un peso percentuale sul bonus totale e la loro valutazione (ad eccezione del Cost of Risk per cui si prevede una soglia "on-off") è basata su soglie progressive, cui corrispondono percentuali crescenti di bonus da 0 a 100% con una progressione lineare.

Il Piano LTI 2018-2020 PFA prevede che il pagamento del bonus così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2021-2025), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei Beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

Allegato II

- 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 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 tranche 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, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali).

Il **Sistema Incentivante 2017 PFA** prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base della valutazione individuale della prestazione.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2018-2022), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

- nel 2018 è previsto il pagamento in denaro della 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 comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2019-2022 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più *tranche* in denaro e/o azioni; ogni singola *tranche* sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali).

Il **Sistema Incentivante 2017** prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione - basata sul raggiungimento di specifici obiettivi - e del *benchmark* interno per specifici ruoli.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avviene nell'arco di un periodo pluriennale (2018-2023) secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2018 è previsto il pagamento in denaro della prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance*, principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob);
- nel periodo 2019-2023 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più *tranche* di denaro e/o azioni ordinarie gratuite FincoBank; ogni singola *tranche* sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

Il **Sistema Incentivante 2016 PFA** prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base della valutazione individuale della prestazione.

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

- nel 2017 è previsto il pagamento in denaro della 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 comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2018-2021 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più *tranche* in denaro e/o azioni; ogni singola *tranche* sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Consob e/o analoghe autorità locali).

Il **Sistema Incentivante 2016** prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione - basata sul raggiungimento di specifici obiettivi - e del *benchmark* interno per specifici ruoli.

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

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

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

Allegato II

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

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

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

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

Il Sistema Incentivante 2020 PFA prevede che nel 2021 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2020 – definisca il numero di azioni da corrispondere nella terza, quarta e quinta *tranche*.

Il Sistema Incentivante 2020 prevede che nel 2021 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2020 – definisca il numero di azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* a seconda della categoria dei beneficiari.

Il Sistema Incentivante 2019 PFA prevede che nel 2020 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2019 – definisca il numero di azioni da corrispondere nella terza, quarta e quinta *tranche*.

Il Sistema Incentivante 2019 prevede che nel 2020 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2019 – definisca il numero di azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* a seconda della categoria dei beneficiari.

Il Sistema Incentivante 2018 PFA prevede che nel 2019 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2018 – definisca il numero di azioni da corrispondere nella terza, quarta e quinta *tranche*.

Il Sistema Incentivante 2018 prevede che nel 2019 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2018 – definisca il numero di azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* a seconda della categoria dei beneficiari.

Il Piano LTI 2018-2020 prevede che nel 2018 il Consiglio di Amministrazione definisca il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche*, da assegnare a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance. Le percentuali dei pagamenti in azioni saranno stabilite a seconda della categoria dei beneficiari.

Il Piano LTI 2018-2020 PFA prevede che il numero massimo delle azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche*, da assegnare a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance, sarà determinato nel 2021.

Il Sistema Incentivante 2017 PFA prevede che nel 2018 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2017 – definisca il numero di azioni da corrispondere nella terza, quarta e quinta *tranche*.

Il Sistema Incentivante 2017 prevede che nel 2018 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2017 – definisca il numero di azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* a seconda della categoria dei beneficiari.

Il Sistema Incentivante 2016 PFA prevede che nel 2017 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2016 – definisca il numero di azioni da corrispondere nella terza, quarta e quinta *tranche*.

Il Sistema Incentivante 2016 prevede che nel 2017 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2016 – definisca il numero di azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* a seconda della categoria dei beneficiari.

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

Allegato II

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

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

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

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

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

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

5.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione

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

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2020, del 10 aprile 2019, dell'11 aprile 2018, dell'11 aprile 2017, del 12 aprile 2016 e del 23 aprile 2015 ha conferito delega al Consiglio di Amministrazione di deliberare:

- per i **Sistemi Retributivi destinati al Personale dipendente (Sistema Incentivante 2020, Sistema Incentivante 2019, Sistema Incentivante 2018, Piano LTI 2018-2020 dipendenti, Sistema Incentivante 2017, Sistema Incentivante 2016 e Sistema Incentivante 2015)**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile;
- per i **Sistemi Retributivi destinati ai Consulenti Finanziari**:
 - (i) per il **Sistema Incentivante 2020 PFA**, ai sensi dell'art. 2357 del Codice Civile, l'acquisto e il compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto azioni ordinarie FinecoBank
 - (ii) per il **Sistema Incentivante 2019 PFA**, ai sensi dell'art. 2357 del Codice Civile, l'acquisto e il compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto azioni ordinarie FinecoBank
 - (iii) per il **Sistema Incentivante 2018 PFA**, ai sensi dell'art. 2357 del Codice Civile, l'acquisto e il compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto azioni ordinarie FinecoBank
 - (iv) per il **Piano LTI 2018-2020 PFA**, ai sensi dell'art. 2357 del Codice Civile, l'acquisto e il compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto azioni ordinarie FinecoBank
 - (v) per il **Sistema Incentivante 2017 PFA**, ai sensi dell'art. 2357 del Codice Civile, l'acquisto e il compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto azioni ordinarie FinecoBank
 - (vi) per il **Sistema Incentivante 2016 PFA**, ai sensi dell'art. 2357 del Codice Civile, l'acquisto e il compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto azioni ordinarie FinecoBank

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

La funzione "Human Resources" e la funzione "Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete" di FinecoBank sono incaricate dell'amministrazione dei piani.

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

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

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

Lo strumento ottimale per dare esecuzione ai Sistemi Retributivi di FinecoBank per il Personale dipendente è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA), ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nelle

Allegato II

Relazioni degli Amministratori presentate all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2020, del 10 aprile 2019, dell'11 aprile 2018, dell'11 aprile 2017, del 12 aprile 2016 e del 23 aprile 2015.

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

- in riferimento al **Sistema Incentivante 2020**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 638.517 azioni ordinarie gratuite FinecoBank
- in riferimento al **Sistema Incentivante 2019**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 360.772 azioni ordinarie gratuite FinecoBank
- in riferimento al **Sistema Incentivante 2018**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 412.218 azioni ordinarie gratuite FinecoBank;
- in riferimento al **Piano LTI 2018-2020**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 984.070 azioni ordinarie gratuite FinecoBank;
- in riferimento al **Sistema Incentivante 2017**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 390.000 azioni ordinarie gratuite FinecoBank;
- in riferimento al **Sistema Incentivante 2016**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 268.000 azioni ordinarie gratuite FinecoBank;
- in riferimento al **Sistema Incentivante 2015**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 496.816 azioni ordinarie gratuite FinecoBank.

Per quanto riguarda l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2020 PFA**, lo strumento ottimale è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA) dell'autorizzazione all'acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto un massimo di 235.516 azioni ordinarie FinecoBank, ai sensi dell'art 2357 del Codice Civile.

Per quanto riguarda l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2019 PFA**, lo strumento ottimale è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA) dell'autorizzazione all'acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto un massimo di 179.534 azioni ordinarie FinecoBank, ai sensi dell'art 2357 del Codice Civile.

Per quanto riguarda l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2018 PFA**, lo strumento ottimale è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA) dell'autorizzazione all'acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto un massimo di 297.620 azioni ordinarie FinecoBank, ai sensi dell'art 2357 del Codice Civile.

Per quanto riguarda l'esecuzione del **Piano LTI 2018-2020 PFA**, lo strumento ottimale è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione dell'autorizzazione all'acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto un massimo di 423.767 azioni ordinarie FinecoBank, ai sensi dell'art 2357 del Codice Civile.

Per quanto riguarda l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2017 PFA**, lo strumento ottimale è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA) dell'autorizzazione all'acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto un massimo di 346.000 azioni ordinarie FinecoBank, ai sensi dell'art 2357 del Codice Civile.

Per quanto riguarda l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2016 PFA**, lo strumento ottimale è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA) dell'autorizzazione all'acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto un massimo di 250.000 azioni ordinarie FinecoBank, ai sensi dell'art 2357 del Codice Civile.

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

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

Dal momento che tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2020, del Sistema Incentivante 2019, del Sistema Incentivante 2018, del Piano LTI 2018-2020, del Sistema Incentivante 2017, del Sistema Incentivante 2016 e del Sistema Incentivante 2015 vi è anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente l'assegnazione dei piani in oggetto.

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

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2020 PFA**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 9 febbraio 2021 ha approvato la promessa di assegnare di n. 54.560 azioni ordinarie FinecoBank ai Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

Allegato II

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2020**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 9 febbraio 2021 ha approvato la promessa di assegnare di n. 164.658 azioni ordinarie FinecoBank al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2019 PFA**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione l'11 febbraio 2020 ha approvato la promessa di assegnare di n. 35.859 azioni ordinarie FinecoBank ai Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2019**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione l'11 febbraio 2020 ha approvato la promessa di assegnare di n. 163.658 azioni ordinarie FinecoBank al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2018 PFA**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 5 febbraio 2019 ha approvato la promessa di assegnare di n. 17.300 azioni ordinarie FinecoBank ai Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2018**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 5 febbraio 2019 ha approvato la promessa di assegnare di n. 168.897 azioni ordinarie FinecoBank al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Piano LTI 2018-2020**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione l'8 maggio 2018 ha approvato la promessa di assegnare di n. 905.066 azioni ordinarie FinecoBank ai beneficiari del Piano a valle della verifica delle condizioni di accesso e di performance previste dal Piano stesso.

Al fine di dare esecuzione al **Piano LTI 2018-2020 PFA**, il Consiglio di Amministrazione richiederà opportuna delega all'Assemblea degli Azionisti del 2020 al fine di assegnare n. 423.767 azioni ordinarie FinecoBank ai beneficiari del Piano a valle della verifica delle condizioni di accesso e di performance previste dal Piano stesso.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2017 PFA**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 6 febbraio 2018 ha approvato la promessa di assegnare di n. 27.644 azioni ordinarie FinecoBank ai Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2017**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 6 febbraio 2018 ha approvato la promessa di assegnare di n. 142.290 azioni ordinarie FinecoBank al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2016 PFA**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 7 febbraio 2017 ha approvato la promessa di assegnare di n. 57.740 azioni ordinarie FinecoBank ai Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2016**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 7 febbraio 2017 ha approvato la promessa di assegnare di n. 152.034 azioni ordinarie FinecoBank al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **Sistema Incentivante 2015**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 8 febbraio 2016 ha approvato la promessa di assegnare n. 210.288 azioni ordinarie FinecoBank al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.2.3.

5.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di FinecoBank

Il Comitato Remunerazione di FinecoBank in data 8 febbraio 2021 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri da applicare all'esecuzione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank.

5.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria FinecoBank, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 4.3.6 e 4.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Fineco registrato nella data dell'approvazione dell'esecuzione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank assunta dal Consiglio di Amministrazione (9 febbraio 2021) e nella data in cui il Comitato Remunerazione di FinecoBank manifestato il proprio parere favorevole (8 febbraio 2021) è risultato pari, rispettivamente, a € 14,625 e a € 14,950.

Allegato II

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

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

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

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

5.4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

5.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

Il **Sistema Incentivante 2020 PFA** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2021-2025) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2020** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2021-2026) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2019 PFA** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2020-2024) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2019** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2020-2025) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2018 PFA** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2019-2023) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2018** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2019-2024) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Piano LTI 2018-2020** prevede il riconoscimento di un incentivo – in azioni ordinarie FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2021-2025) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Piano LTI 2018-2020 PFA** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2021-2025) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2017 PFA** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2018-2022) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2017** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2018-2023) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2016 PFA** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2017-2021) al verificarsi di determinate condizioni.

Il **Sistema Incentivante 2016** prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2017-2022) al verificarsi di determinate condizioni.

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

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

Le azioni relative al **Sistema Incentivante 2020 PFA** saranno assegnate da FinecoBank in più tranche (nel periodo 2022-2024) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Allegato II

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2020** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2022-2026) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni relative al **Sistema Incentivante 2019 PFA** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2021-2023) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2019** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2021-2025) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni relative al **Sistema Incentivante 2018 PFA** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2021-2023) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2018** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2021-2024) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni gratuite relative al **Piano LTI 2018-2020** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2021-2025) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni gratuite relative al **Piano LTI 2018-2020 PFA** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2023-2025) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni relative al **Sistema Incentivante 2017 PFA** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2020-2022) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2017** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2020-2023) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni relative al **Sistema Incentivante 2016 PFA** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2019-2021) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2016** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2019-2022) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2015** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2018-2021) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 5.2.3.

5.4.3 Il termine del piano

Il **Sistema Incentivante 2020 PFA** terminerà entro il mese di luglio 2024.

Il **Sistema Incentivante 2020** terminerà entro il mese di luglio 2026.

Il **Sistema Incentivante 2019 PFA** terminerà entro il mese di luglio 2023.

Il **Sistema Incentivante 2019** terminerà entro il mese di luglio 2025.

Il **Sistema Incentivante 2018 PFA** terminerà entro il mese di luglio 2023.

Il **Sistema Incentivante 2018** terminerà entro il mese di luglio 2024.

Il **Piano LTI 2018-2020** terminerà entro il mese di luglio 2025.

Il **Piano LTI 2018-2020 PFA** terminerà entro il mese di luglio 2025.

Il **Sistema Incentivante 2017 PFA** terminerà entro il mese di luglio 2022.

Il **Sistema Incentivante 2017** terminerà entro il mese di luglio 2023.

Il **Sistema Incentivante 2016 PFA** terminerà entro il mese di luglio 2021.

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

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

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

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2020 PFA** è di 235.516 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2020** è di 638.517 azioni.

Allegato II

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2019 PFA** è di 179.534 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2019** è di 360.772 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2018 PFA** è di 297.620 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2018** è di 412.218 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Piano LTI 2018-2020** è di 984.070 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Piano LTI 2018-2020 PFA** è di 423.767 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2017 PFA** è di 346.000 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2017** è di 480.000 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2016 PFA** è di 250.000 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2016** è di 335.000 azioni.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per il **Sistema Incentivante 2015** è di 496.816 azioni.

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

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

Fermi i criteri di assegnazione descritti alla sezione 5.2.2 che precede, l'assegnazione e l'esercizio degli strumenti finanziari sono condizionati al raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio. La verifica del conseguimento di detti obiettivi dovrà avvenire ad opera del Consiglio di Amministrazione alla fine del periodo di *performance* di cui alla suddetta sezione 5.4.2.

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

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

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

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e internazionali e la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Per il Personale dipendente il coinvolgimento in qualsiasi forma di copertura personale dovrà essere considerato come violazione delle politiche di *compliance* di Fineco e di conseguenza il diritto a ricevere azioni decadrà automaticamente.

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

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

Allegato II

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

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono cause di annullamento.

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

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

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

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

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

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

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere complessivamente atteso per FinecoBank al momento della promessa di assegnazione del numero massimo delle azioni gratuite ammonta ad un totale di € 46.635.546, suddivisi in:

- Euro 2.000.000, da ripartirsi in 4 anni, per il **Sistema Incentivante 2020 PFA**
- Euro 5.641.288 da ripartirsi in 6 anni, per il **Sistema Incentivante 2020**
- Euro 2.000.000, da ripartirsi in 4 anni, per il **Sistema Incentivante 2019 PFA**
- Euro 4.138.016 da ripartirsi in 6 anni, per il **Sistema Incentivante 2019**
- Euro 2.500.000, da ripartirsi in 4 anni, per il **Sistema Incentivante 2018 PFA**
- Euro 4.489.911 da ripartirsi in 6 anni, per il **Sistema Incentivante 2018**
- Euro 7.991.831, da ripartirsi in 6 anni, per il **Piano LTI 2018-2020**
- Euro 1.008.000 da ripartirsi in 6 anni, per il **Piano LTI 2018-2020 PFA**
- Euro 2.500.000, da ripartirsi in 4 anni, per il **Sistema Incentivante 2017 PFA**
- Euro 3.700.000 da ripartirsi in 6 anni, per il **Sistema Incentivante 2017**
- Euro 3.000.000, da ripartirsi in 4 anni, per il **Sistema Incentivante 2016 PFA**
- Euro 4.000.000 da ripartirsi in 6 anni, per il **Sistema Incentivante 2016**
- Euro 3.666.500, da ripartirsi in 6 anni, per il **Sistema Incentivante 2015**

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

Il massimo effetto diluitivo determinato dai Sistemi Retributivi di FinecoBank è pari a circa 0,6%.

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

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

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

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

5.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

Allegato II

5.4.17 Scadenza delle opzioni

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

5.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

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

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

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

5.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 5.4.19.b, motivazioni di tale differenza

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

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

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

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

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

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

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

Allegato II

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999 Data: 16 marzo 2021

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option (8)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari (11)	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Alessandro Foti	AD/DG	23/04/2015	FinecoBank	12.202	29/01/2016 cpr 08/02/2016 cda/loc	0	6.966	08/02/2016 31/12/2019
Alessandro Foti	AD/DG	12/04/2016	FinecoBank	20.288	02/02/2017 cpr 07/02/2017 cda/loc	0	5.530	07/02/2017 31/12/2020
Alessandro Foti	AD/DG	11/04/2017	FinecoBank	26.313	05/02/2018 cpr 06/02/2018 cda/loc	0	9.690	06/02/2018 31/12/2021
Alessandro Foti	AD/DG	11/04/2018	FinecoBank	44.406	01/02/2019 cpr 05/02/2019 cda/loc	0	9.570	05/02/2019 31/12/2022
Alessandro Foti	AD/DG	11/04/2018	FinecoBank	258.096	04/05/2018 cpr 08/05/2018 cda/loc	0	9.880	08/05/2018 31/12/2023
Alessandro Foti	AD/DG	10/04/2019	FinecoBank	42.930	07/02/2020 cpr 11/02/2020 cda/loc	0	11.087	11/02/2020 31/12/2023
5 Dirigenti con Responsabilità strategica *		23/04/2015	FinecoBank	21.315	29/01/2016 cpr 08/02/2016 cda/loc	0	6.966	08/02/2016 31/12/2019
5 Dirigenti con Responsabilità strategica *		12/04/2016	FinecoBank	35.512	02/02/2017 cpr 07/02/2017 cda/loc	0	5.530	07/02/2017 31/12/2020
5 Dirigenti con Responsabilità strategica *		11/04/2017	FinecoBank	46.059	05/02/2018 cpr 06/02/2018 cda/loc	0	9.690	06/02/2018 31/12/2021
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		11/04/2018	FinecoBank	94.722	01/02/2019 cpr 05/02/2019 cda/loc	0	9.570	05/02/2019 31/12/2022
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		11/04/2018	FinecoBank	220.981	04/05/2018 cpr 08/05/2018 cda/loc	0	9.880	08/05/2018 31/12/2023
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		10/04/2019	FinecoBank	90.887	07/02/2020 cpr 11/02/2020 cda/loc	0	11.087	11/02/2020 31/12/2023
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		23/04/2015	FinecoBank	8.540	29/01/2016 cpr 08/02/2016 cda/loc	0	6.966	08/02/2016 31/12/2019
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		12/04/2016	FinecoBank	5.012	02/02/2017 cpr 07/02/2017 cda/loc	0	5.530	07/02/2017 31/12/2020
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		11/04/2017	FinecoBank	11.968	05/02/2018 cpr 06/02/2018 cda/loc	0	9.690	06/02/2018 31/12/2021
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		11/04/2018	FinecoBank	29.769	01/02/2019 cpr 05/02/2019 cda/loc	0	9.570	05/02/2019 31/12/2022
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti - Quadri Direttivi		11/04/2018	FinecoBank	351.602	04/05/2018 cpr 08/05/2018 cda/loc	0	9.880	08/05/2018 31/12/2023
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		10/04/2019	FinecoBank	29.841	07/02/2020 cpr 11/02/2020 cda/loc	0	11.087	11/02/2020 31/12/2023
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		12/04/2016	FinecoBank	11.548	02/02/2017 cpr 07/02/2017 cda/loc	0	5.530	07/02/2017 31/12/2019
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		11/04/2017	FinecoBank	11.054	05/02/2018 cpr 06/02/2018 cda/loc	0	9.690	06/02/2018 31/12/2020
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		11/04/2018	FinecoBank	17.176	01/02/2019 cpr 05/02/2019 cda/loc	0	9.570	05/02/2019 31/12/2021
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		11/04/2018	FinecoBank	18.585	04/05/2018 cpr 08/05/2018 cda/loc	0	14.750	08/05/2018 31/12/2023
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		10/04/2019	FinecoBank	35.859	07/02/2020 cpr 11/02/2020 cda/loc	0	9.656	11/02/2020 31/12/2021
Categoria Severance degli ex dipendenti		11/04/2018	FinecoBank	24.813	01/02/2019 cpr 05/02/2019 cda/loc	0	9.570	

* Ricompreso un Dirigente con Responsabilità Strategiche la cui risoluzione del rapporto di lavoro è intervenuta nel 2018.

Allegato II

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input type="checkbox"/> c.d.a. di proposta per l'assemblea <input checked="" type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Alessandro Foti	AD/DG	28/04/2020	FinecoBank	41,119	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	13.618	09/02/2021 31/12/2024
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		28/04/2020	FinecoBank	89,879	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	13.618	09/02/2021 31/12/2024
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti *		28/04/2020	FinecoBank	33,660	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	13.618	09/02/2021 31/12/2024
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		28/04/2020	FinecoBank	54,560	08/02/2021 cpr 09/02/2021 cda/oc	0	14.750	09/02/2021 31/12/2022

* Nel rispetto della normativa di settore, l'Amministratore Delegato di Fineco Asset Management DAC - Identified Staff della Società, della Banca e 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.

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option							
		Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8)							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente (11)	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitate (13)	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio normalizzato	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Alessandro Foti	AD/DG	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option						
		Sezione 2 Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione: <input type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Numero opzioni	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Alessandro Foti	AD / DG	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Dirigenti con Responsabilità strategica		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria dei collaboratori non dipendenti: Consulenti Finanziari		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Allegato II

NOTE ALLA TABELLA:

(1) Deve essere compilata una riga per ogni soggetto individualmente identificato e per ogni categoria considerata; per ciascun soggetto o categoria deve essere riportata una riga diversa per: i) ogni tipologia di strumento o opzione assegnato (ad es. differenti prezzi di esercizio e/o scadenze determinano differenti tipologie di opzioni); ii) ogni piano deliberato da assemblea diversa.

(2) Indicare il nominativo dei componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllate o controllanti.

(3) Indicare il nominativo dei direttori generali dell'emittente azioni.

(4) Indicare il nominativo delle persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni e non siano legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

(5) Indicare il nominativo degli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente.

(6) Indicare l'insieme dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni, per i quali è prevista l'indicazione per categorie.

(7) Indicare la categoria degli altri dipendenti e la categoria dei collaboratori non dipendenti. È necessario riportare diverse righe in relazione a categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati).

(8) I dati si riferiscono agli strumenti relativi a piani approvati sulla base di:

- i. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente approva la proposta per l'assemblea e/o
- ii. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente a decidere dà attuazione alla delega ricevuta dall'assemblea;

la tabella contiene pertanto:

- nell'ipotesi i), dati aggiornati alla data della proposta dell'organo competente per l'assemblea (in tale caso la tabella è unita al documento informativo per l'assemblea di approvazione dei piani);
- nell'ipotesi ii), dati aggiornati alla data della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani, (in tale caso la tabella è allegata ai comunicati pubblicati a seguito della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani).

(9) I dati possono riferirsi:

- a. alla decisione del consiglio di amministrazione precedente l'assemblea, per la tabella unita al documento presentato in assemblea; in tale caso la tabella riporterà soltanto le caratteristiche eventualmente già definite dal consiglio di amministrazione;
- b. alla decisione dell'organo competente a decidere l'attuazione del piano successivamente all'approvazione da parte dell'assemblea, nel caso di tabella unita al comunicato da pubblicare in occasione di tale ultima decisione inerente all'attuazione.

In entrambi i casi occorre segnare il corrispondente riquadro nel campo relativo alla presente nota 9. Per i dati non ancora definiti indicare nel corrispondente campo il codice "N.D." (Non disponibile).

(10) Se la data di assegnazione è diversa dalla data in cui l'eventuale comitato per le remunerazioni ha formulato la proposta con riguardo a tale assegnazione aggiungere nel campo anche la data della proposta del predetto comitato evidenziando la data in cui ha deliberato il cda o altro organo competente con il codice "cda/oc" e la data della proposta del comitato per le remunerazioni con il codice "cpr".

(11) Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio, ossia l'anno precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare la nuova assegnazione.

(12) Indicare ad esempio, nel quadro 1: i) azioni della società X, ii) strumento parametrato al valore delle azioni Y, e nel quadro 2: iii) opzioni sulle azioni W con liquidazione fisica; iv) opzioni sulle azioni Z con liquidazione per contanti, ecc.

(13) Numero di opzioni esercitate dall'inizio del piano fino alla fine dell'esercizio precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare un nuovo piano di *stock option*.

(14) Per periodo di *vesting* si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

