



B A N K

Politica Retributiva 2020

Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020 e
Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019

-

Presentazione di sintesi

Marzo 2020

Finalità

Il documento ha l'obiettivo di fornire una sintesi degli aspetti principali della **Politica Retributiva 2020** (*"Politica"*) di **FinecoBank**, nello specifico:

- **Principi chiave e Governance** della Politica
- **Principali contenuti** della Politica, anche a confronto con il 2019
- Focus sulle **principali novità**
- **Sistemi Incentivanti 2020** di breve termine
- **LTI 2018-2020**
- **Pagamento dei Sistemi incentivanti 2019** e degli anni precedenti

*Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al documento completo **Politica Retributiva 2020***

Agenda

- **PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA**
- PRINCIPALI CONTENUTI E NOVITÀ DELLA POLITICA 2020
- SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE 2020
- LTI 2018-2020
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2019

Principi chiave della Politica



Governance



Coinvolgimento sistematico del Comitato Remunerazione in tutte le tematiche che riguardano la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri *Identified Staff* della Banca.

Nel 2019 il Comitato si è riunito **11 volte** (riunioni della durata media di un'ora e mezza), fornendo al CdA circa **30 pareri**.

→ per ulteriori dettagli si veda il paragrafo 2.1 della **Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019**

Costante coinvolgimento delle funzioni **Compliance, Risk Management e Finance** nelle varie fasi di definizione e implementazione dei Sistemi Incentivanti garantendo la conformità alla normativa e la sostenibilità della remunerazione

→ si vedano, ad esempio, i paragrafi 2.4, 2.5 della **Sezione I – Relazione in materia di politica retributiva 2020** e 2.2 della **Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019**



I processi di remunerazione sono soggetti al **ciclo annuale di Internal Audit**, garantendo così la generale coerenza dei processi di remunerazione ed incentivazione. La sintesi dell'esito dell'Audit annuale ("*buono*") è riportato nell'apposita sezione della Politica

→ vedi capitolo 2.2. della **Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019**

Agenda

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- **PRINCIPALI CONTENUTI E NOVITÀ DELLA POLITICA 2020**
- SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE 2020
- LTI 2018-2020
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2019

La nostra Politica 2020 - Premessa

- La **Politica Retributiva 2020** del Gruppo FinecoBank definisce i principi e gli standard adottati nel disegnare, implementare e monitorare le prassi retributive. L'approccio di Fineco alla retribuzione, coerente con la normativa e con le migliori prassi di mercato, garantisce il collegamento alla performance, al contesto di mercato, alle strategie di business e agli interessi di lungo periodo degli azionisti.



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

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

La nostra Politica 2020 - Struttura

- Il documento è composto da un **Executive Summary** che sintetizza gli elementi dell'**approccio retributivo adottato per il 2020**, in continuità con gli anni passati, e riassume i **principali risultati del 2019**, evidenziando i dati sulla remunerazione variabile e fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e gli obiettivi assegnatigli per il 2020, al fine di agevolare la comprensione dei messaggi chiave del documento. Anche quest'anno - secondo la prassi diffusa nel mercato - la sezione è preceduta dalla **Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione agli Azionisti**.
- Seguono poi due distinte sezioni, come previsto dalla Direttiva Europea 828 del 2017 (Shareholder Rights Directive II), attuata con il Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, sulle quali verrà espresso un voto separato:



Sezione I - Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020
(*voto vincolante*)

Sezione II - Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019
(*voto consultivo non vincolante*)

- I dati tabellari ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia sono riportati nella Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019, mentre i dati ai sensi del Regolamento Emittenti e del Testo Unico della Finanza sono riportati in appositi Allegati alla Politica Retributiva 2020.

Principali contenuti della Politica 2020 (vs 2019)

	CONFERMATO	NOVITÀ	NOTE
Limite di 2:1 al rapporto tra remunerazione variabile e fissa per tutti i dipendenti e per gli Identified Staff delle funzioni di business; limite di 1:1 per gli altri ruoli, mentre per le Funzioni aziendali di Controllo la remunerazione variabile non può eccedere 1/3 della componente fissa. Per il Responsabile Risorse Umane e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, la remunerazione fissa è preponderante sull'ammontare complessivo. Limite di 2:1 tra remunerazione non-ricorrente e ricorrente per i Personal Financial Advisors (PFA) Identified Staff	✓		
Descrizione dettagliata di - Requisiti di <i>compliance</i> (cosiddetti Compliance Drivers) per la definizione di sistemi incentivanti che rispettino la normativa, con particolare attenzione alla rete di vendita - Clausole individuali di malus e claw-back, nel caso di violazioni di compliance o comportamenti dannosi	✓		Recepimento delle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019
Completa disclosure del peer group di mercato, utilizzato per l'analisi dei trend e del benchmark	✓		Il peer group è stato aggiornato nel 2020
Linee guida sul possesso azionario (Share Ownership Guidelines) per i Dirigenti con responsabilità strategiche	✓		
Informativa trasparente riguardo le remunerazioni degli Amministratori Non Esecutivi e del Personale più rilevante, come previsto dalla normativa europea e italiana	✓		
Descrizione esaustiva dei Sistemi Incentivanti 2020 di breve termine per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, e dell'esecuzione nel 2020 dei Sistemi Incentivanti di breve termine relativi al 2019 e agli anni precedenti	✓		Nonostante la nuova classificazione della Banca come <i>Banca Intermedia</i> , abbiamo confermato lo schema di pagamento per l'AD/DG e altri ruoli rilevanti; è stato aggiornato lo schema di pagamento per i soli Identified Staff con remunerazione variabile <430k€
Descrizione esaustiva del Piano Incentivante di lungo termine 2018-2020 (LTI Plan 2018-2020), previsto per selezionati Dipendenti e per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	✓		Le Condizioni d'Accesso sono state aggiornate a seguito dell'uscita dal Gruppo UniCredit
Come previsto dalla Direttiva Europea 828 del 2017 (Shareholder Rights Directive II), attuata con il Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, verrà espresso un voto consultivo non vincolante sulla Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'anno precedente; rimane il voto vincolante sulla Politica in materia di remunerazione		✓	

Contenuti e Novità

Schemi di pagamento per i Dipendenti Identified Staff

- Per **AD e DG e altri ruoli identificati dalla normativa con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile** (es. primi riporti dell'AD e DG), il Sistema Incentivante 2020 è in linea con il 2019: verrà **differito il 60% di remunerazione variabile di breve termine**, con una porzione di azioni maggiore rispetto alla componente cash
- Per gli **altri ruoli identificati dalla normativa** (es. primi riporti dell'AD e DG) **con ammontare di remunerazione variabile non significativo**, la **componente differita sarà il 50%**, suddivisa in egual misura tra azioni e componente cash. Per questo cluster, inoltre, **il periodo di differimento passa da 5 a 4 anni**
- Per l'anno 2020, all'interno del personale più rilevante non sono stati segnalati dipendenti in **ruoli non identificati dalla normativa con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile**. Pertanto, il relativo schema viene **eliminato**.
- Per gli **Identified Staff in ruoli non identificati dalla normativa con ammontare di remunerazione variabile non significativo**, invece, viene mantenuta la quota di differimento pari al 40% (60% upfront), con un mix tra componente shares e componente cash del 50/50.
- Il periodo di **retention** rimane, **per le azioni upfront e differite, di 1 anno**

AD/DG E ALTRI RUOLI CON AMMONTARE SIGNIFICATIVO (>430k€)	PAGAMENTO		Upfront	2022	2023	2024	2025	2026	Totale
		Denaro	20%		12%			12%	44%
Azioni		20%		12%	12%	12%	56%		

RUOLI PREVISTI DALLA NORMATIVA CON AMMONTARE NON SIGNIFICATIVO (<430k€)	PAGAMENTO		Upfront	2022	2023	2024	2025	Totale
		Denaro	25%		15%		10%	50%
Azioni		25%		15%	10%	50%		

IDENTIFIED STAFF CON REMUNERAZIONE VARIABILE NON SIGNIFICATIVA(<430k€)	PAGAMENTO		Upfront	2022	2023	2024	Totale
		Denaro	30%			20%	50%
Azioni		30%	10%	10%	50%		

La soglia di 430k€ è 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.

Contenuti e Novità

Schemi di pagamento per i PFA Identified Staff

- Per gli altri Identified Staff con remunerazione variabile nell'anno superiore ai 430.000€*, un meccanismo di pagamento più restrittivo con differimento del 60% del bonus
- Per gli altri Identified Staff con ammontare di remunerazione variabile non 'particolarmente elevato' una quota differita pari al 40%
- Un mix tra componente shares e componente cash 50% - 50% (**invariato rispetto al 2019**)
- Di seguito, il sinottico degli schemi di pagamento del Sistema Incentivante 2020 (**invariati rispetto al 2019**)

ALTRI IDENTIFIED STAFF CON AMMONTARE PARTICOLARMENTE ELEVATO	PAGAMENTO			Upfront	2022	2023	2024	Totale
		Denaro		20%	5%	5%	20	50%
	Azioni			20%	15%	15%	50%	

ALTRI IDENTIFIED STAFF	PAGAMENTO			Upfront	2022	2023	2024	Totale
		Denaro		30%			20%	50%
	Azioni			30%	10%	10%	50%	

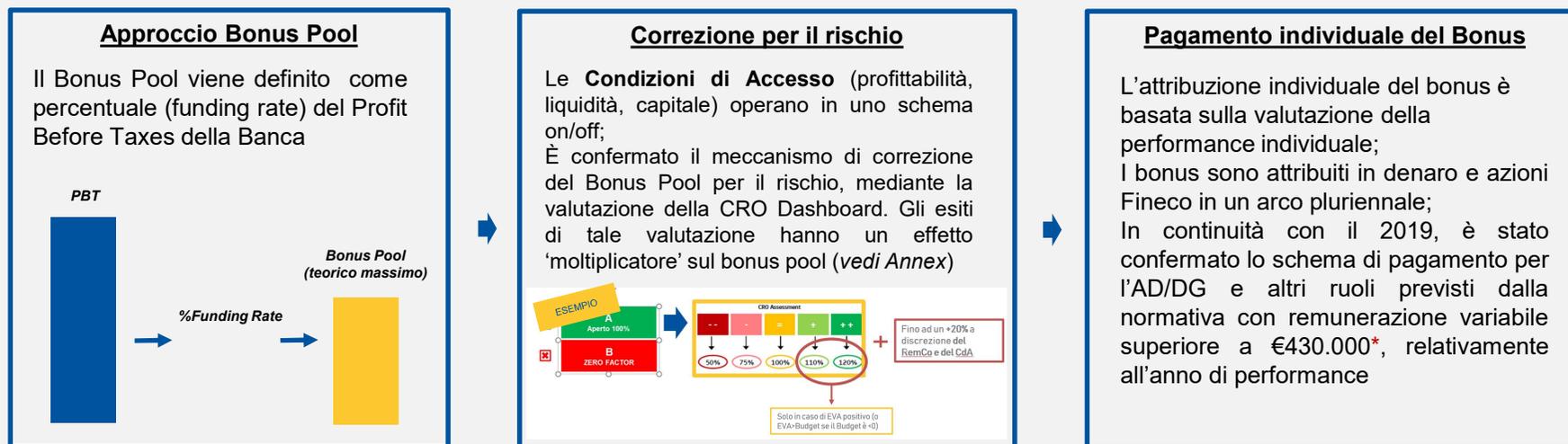
* Pari al 25% della remunerazione totale degli High Earners Italiani secondo il report di EBA (Benchmarking and High Earners Report). La soglia include sia la remunerazione variabile di breve termine sia il pro-quota annuale della remunerazione variabile di lungo termine e risulta inferiore a 10x la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

Agenda

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- PRINCIPALI CONTENUTI E NOVITÀ DELLA POLITICA 2020
- **SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE 2020**
- LTI 2018-2020
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2019

Sistemi Incentivanti 2020 di breve termine

- In continuità con il 2019, anche nel 2020 sono previsti specifici Sistemi Incentivanti per la popolazione Identified Staff dei Dipendenti e dei Consulenti Finanziari
- I Sistemi Incentivanti 2020 seguono la logica del Bonus Pool e prevedono condizioni di accesso e di malus con indicatori di profittabilità, capitale e liquidità
- I Sistemi prevedono una correzione per il rischio
- Il pagamento dei bonus viene effettuato in denaro e azioni FinecoBank, in un arco pluriennale
 → I dettagli dei Sistemi sono descritti ai paragrafi 5.2 e 5.3 della **Sezione I – Relazione in materia di politica retributiva 2020**



* 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.

Sistemi Incentivanti 2020 di breve termine*

Obiettivi di performance per il 2020 dell'AD/DG

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

* Per l'AD/DG, la remunerazione variabile di breve termine prevede un cap al 100% della remunerazione fissa.

Focus su obiettivi di sostenibilità

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



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

In continuità con il 2019, anche nel 2020 è previsto uno specifico obiettivo che riguarda il "Tone from the top" inerente all'integrità nella condotta e alla diffusione della compliance culture all'interno dell'organizzazione.



Agenda

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- PRINCIPALI CONTENUTI E NOVITÀ DELLA POLITICA 2020
- SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE 2020
- **LTI 2018-2020**
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2019

Piani LTI 2018-2020 Dipendenti

Obiettivi di performance

- Per incentivare, motivare e trattenere selezionati i Dipendenti considerati ‘risorse chiave’ verso gli obiettivi di Fineco al 2020 in termini di creazione di valore, sostenibilità del business e rischi, è stato definito un Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018-2020 in azioni*
 → i dettagli del Piano sono illustrati al paragrafo 6.1 della **Sezione I – Relazione in materia di politica retributiva 2020**
- Gli obiettivi di performance - EVA, Cost/Income e Cost of Risk su crediti commerciali - saranno valutati in relazione a specifici target al 2020 ed avranno uno specifico peso percentuale sul bonus totale. La valutazione degli obiettivi (ad eccezione del *Cost of Risk*, calcolato su crediti commerciali, per cui si prevede una soglia "on-off") sarà basata su soglie crescenti, cui corrisponderanno percentuali crescenti di bonus da 0 a 100% con una progressione lineare

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

* Per l'AD/DG, il pro quota annuale relativo alla remunerazione variabile di lungo termine (LTI 2018-2020) prevede cap al 100% della parte fissa.

Piani LTI 2018-2020 Dipendenti

Condizioni di accesso e correzione per il rischio

- Come illustrato di seguito, sono previste apposite condizioni di accesso che - in caso non vengano soddisfatte - possono condurre ad un azzeramento o ad una riduzione dei bonus. I parametri di Capitale (CET 1) e di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio* e *Net Stable Funding Ratio*) vengono valutati annualmente, mentre i parametri di profittabilità (*Net Operating Profit Adjusted* e *Net Profit*) vengono valutati in modo cumulato negli anni di performance

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

NEW

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

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

- Le condizioni di malus, con impatto sui differimenti, seguono la stessa logica
- E' prevista una correzione per il rischio basata sulla valutazione dell' andamento della 'CRO Dashboard ' negli anni di performance del Piano. La presenza di più risultati 'neutri' o 'negativi' comporterà una riduzione proporzionale dei bonus individuali, come segue

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

- Come in ogni piano incentivante è prevista una clausola di conformità dei comportamenti individuali e una clausola di claw-back

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

Piani LTI 2018-2020 PFA Identified Staff

Obiettivi di performance

- Per incentivare, motivare e trattenere i Consulenti Finanziari Identified Staff nel 2020 (11 persone) verso gli obiettivi commerciali del triennio 2018-2020 è stato definito un Piano di Incentivazione di Lungo Termine in denaro e azioni
→ i dettagli del Piano sono illustrati al paragrafo 6.2 della **Sezione I – Relazione in materia di politica retributiva 2020**
- Gli indicatori di performance del Piano sono legati alla Raccolta Netta Totale (RNT) e alla Raccolta Netta in Gestito Diversificato (RNGD)* considerati vs budget cumulati nel 2018-2020. Gli indicatori sono inseriti in una matrice
- I target sono espressi in percentuali diverse in relazione alla popolazione di riferimento (PFA/Group Manager o Area Manager)
 - per PFA e Group Manager I target della matrice portano ad un bonus teorico, che può raggiungere il suo massimo attraverso un moltiplicatore dato dal rapporto tra Gestito Diversificato e Total Financial Assets
 - La performance degli Area Manager è valutata considerando i budget di Raccolta Netta e Raccolta Netta in Gestito Diversificato

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

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

* Il Gestito Diversificato si riferisce a prodotti con elevato valore aggiunto e servizi sviluppati, tenendo in considerazione i diversi profile di rischio dei clienti.

Piani LTI 2018-2020 PFA Identified Staff

Condizioni di accesso e correzione per il rischio

- Il Piano prevede specifiche condizioni di accesso legate agli stessi indicatori utilizzati per il Piano 2018-2020 dedicato ai Dipendenti.
- Gli stessi meccanismi si applicano al malus, con effetto sui differimenti

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

NEW

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

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

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

- In aggiunta alle Condizioni di Accesso sopra illustrate vengono previste ulteriori condizioni per accedere al bonus
 - a livello di Banca → EVA > 180 € mio al 2020
 - a livello individuale → Raccolta netta in Gestito > 150% del budget individuale 2018-2020 per PFA e Group Manager con portafoglio personale e > 100% dei budget 2018-2020 dei PFA coordinati per gli Area Manager e Group Manager solo con portafoglio dei coordinati
- E' previsto un meccanismo di correzione per il rischio analogo a quello illustrato per l'LTI 2018-2020 per i Dipendenti
- Sono previste le consuete clausole di conformità dei comportamenti individuali e di claw-back

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

Agenda

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- PRINCIPALI CONTENUTI E NOVITÀ DELLA POLITICA 2020
- SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE 2020
- LTI 2018-2020
- **PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2019**

Pagamento dei Sistemi Incentivanti 2019

Seguendo gli schemi previsti dal *Sistema Incentivante 2019* (paragrafi 4.1.1 e 4.1.3 della **Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019**) la combinazione tra:

- i risultati nella matrice delle “condizioni di accesso”
- la valutazione del CRO (CRO dashboard) sui risultati della Banca

ha portato alla conferma del Bonus Pool di FinecoBank per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari come descritto di seguito. La soddisfazione di tutte le Condizioni di Accesso, con la conseguente conferma del Bonus Pool, è il presupposto anche per il pagamento delle quote annuali dei bonus relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti.

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



Pagamento dei Sistemi Incentivanti 2019

Valutazione della performance dell'AD/DG nel 2019

	#	GOAL NAME	RISULTATI	ASSESSMENT				
				Below	Almost meets	Meets	Exceeds	Exceeds greatly
CONSUNTIVAZIONE	1	ROAC/EVA* <i>vs. budget</i>	Bdg: ROAC Bdg 33,3%, EVA Bdg 201.293 k€ Result: ROAC 40,01%, EVA 229.915 k€					
	2	New business EL% <i>vs. target</i>	Target 0,28% - Result: 0,25%					
	3	Operating Costs <i>vs. budget</i>	Bdg: 254.170 k€ - Result: 249.585 k€					
	4	Net New Clients <i>vs target</i>	Target NET 62.780 - Result: NET 80.046					
	5	Net Sales of Guided Products <i>vs. budget</i>	Budget: 3.518.065 k€ - Result: 3.749.061 k€					
	6	New Strategic Plan preparation <i>Qualitative assessment based on:</i> • contribution to the preparation of the new MYP • development of Proof of Concepts on the effective implementation of new technologies (e.g.: Artificial Intelligence, big data, etc.) in own domain	The preparation and implementation of the Strategic Plan 2020-2023 is one of the focus points of the year. All areas of the Bank have been involved and the project was regularly discussed in details by the Management Committee. We also included into the new strategic plan sustainability goals. We focused on the development of new technologies that represent the major driver of Fineco's success.					
	7	Gender balance and pay gap <i>Qualitative assessment based on:</i> Group-wide % of women in EVP roles vs. 2019 target Y/Y delta on % of women in VP, FVP, SVP roles Y/Y delta on gender pay-gap	Thanks to our continuous focus on increasing managers' awareness, this year we achieved good results in terms of gender pay gap: no significant gap in 2019 and a slight improvement compared to 2018. Analysis show that we need to focus on executive positions. In 2019 two women have been appointed in ESVP and EVP roles.					
	8	Tone from the top on conduct and Compliance Culture <i>Qualitative assessment based on:</i> • Scope, kind and numbers of documented initiatives - pre-committed with EMC, aimed at promoting staff integrity / customer protection / trustworthiness • The overall status of findings or proceedings in place (internal or external) considering the trend, type, severity and the timely completion of the related remediation actions	Tone from the top activities have been all well carried out and ad hoc communication on compliance culture within the Bank as well as on staff integrity and behavioral expectations. Commitment towards Compliance topics is crucial and is kept at the highest levels. Overall audit findings as at 4Q 2019 show neither critical nor major aspects.					

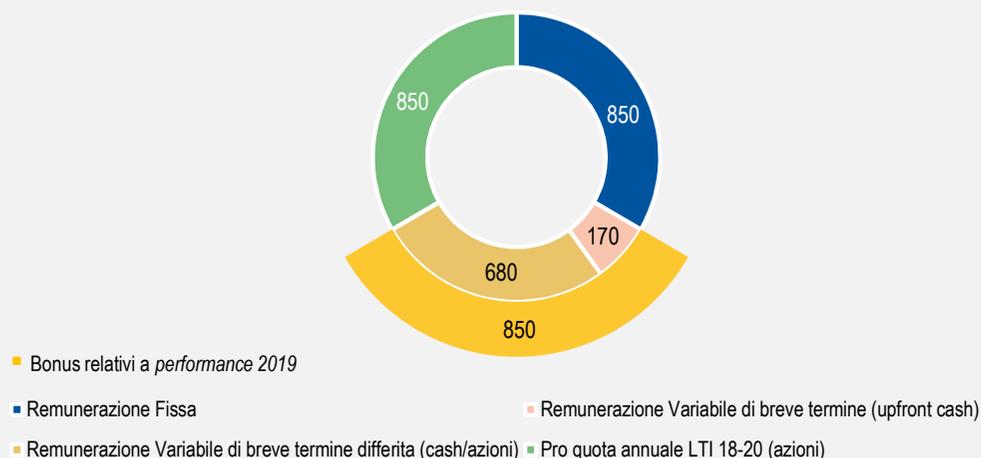
* La valutazione "MEET" dell'obiettivo ROAC/EVA tiene conto dell'impatto del deconsolidamento dal Gruppo Unicredit, che ha determinato, per il ROAC, un diverso approccio metodologico nel calcolo del capitale economico.

Pagamento dei Sistemi Incentivanti 2019

Focus sulla retribuzione dell'AD/DG

- Coerentemente con la valutazione della *performance* descritta nella slide precedente (risultante in *Exceeds Expectations*), la proposta di bonus di breve termine per l'AD/DG ammonta **ad € 850.000**
- Nel 2019 - anche in considerazione degli eccellenti risultati di business - l'incidenza della retribuzione variabile di breve e di lungo termine sulla remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato è stata pari al 200%, di cui:
 - remunerazione variabile di breve termine - **cap al 100% della parte fissa**
 - pro quota annuale relativo alla remunerazione variabile di lungo termine (LTI 2018-2020) - **cap al 100% della parte fissa**

Amministratore Delegato e Direttore Generale
(Eur/000)



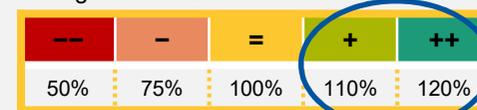
Annex

Meccanismo di funzionamento della CRO Dashboard

- I Sistemi Incentivanti di FinecoBank sono sottoposti a un meccanismo di correzione per il rischio, coerente con il Risk Appetite Framework della Banca.
- Relativamente ai sistemi incentivanti di breve termine, FinecoBank concretizza questo principio attraverso l'utilizzo della cosiddetta 'CRO Dashboard'
- La CRO Dashboard consiste in un **set di indicatori selezionati tra quelli definiti dal Risk Appetite Framework**, più uno relative al rischio operativo. Di seguito un'esemplificazione della CRO Dashboard per il 2020:

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

CRO Dashboard Assessment e relativi range di correzione del Bonus Pool*:



Solo con EVA positivo (o EVA+Budget se il Budget <0)

* Nel meccanismo di correzione per il rischio mediante CRO Dashboard previsto per i PFA, al segno ++ corrisponde un range di correzione pari al 125%, invece di 120%

Grazie