



RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
2022

FINECO



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE



Care Azioniste e cari Azionisti,
in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo FinecoBank.

Il documento è introdotto da un “Executive Summary”, in cui vengono illustrate sinteticamente le caratteristiche della nuova “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” e i principali risultati raggiunti nel 2021. Seguono poi due Sezioni: la “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022”, che descrive i principi cardine del nostro approccio ai sistemi di remunerazione e incentivazione dei Dipendenti e dei Consulenti Finanziari, nonché le prassi retributive di Fineco; la “Relazione annuale sui compensi corrisposti nell’esercizio 2021”, che fornisce un’informativa dettagliata sui risultati dei processi implementati nell’esercizio precedente.

Anche per il 2022, vi proponiamo una Politica chiara e facilmente fruibile, orientata alla performance e al merito, attraverso la valorizzazione dei criteri di equità, sostenibilità, *diversity* e sviluppo delle competenze strategiche delle persone. Il nostro approccio si basa infatti sul concetto di trasparenza, quale elemento in grado di tutelare e rafforzare la nostra reputazione e di creare valore nel lungo periodo, nell’interesse di tutti gli stakeholder. A conferma di questo approccio, all’interno della Politica e della Relazione

sui compensi corrisposti, vengono rappresentati in modo chiaro e trasparente la struttura di remunerazione dell’Amministratore Delegato e i criteri con cui gli incentivi sono collegati agli obiettivi economico-finanziari e di responsabilità sociale nel breve e nel medio-lungo termine.

Il 2021 si è chiuso per il Gruppo FinecoBank con una crescita robusta e con risultati che confermano un ulteriore cambio di passo in un contesto più che mai sfidante e complesso, e che dimostra l’efficacia di un modello di business equilibrato e diversificato. Un percorso che si fonda su qualità dell’offerta, efficienza operativa, innovazione e, soprattutto, su un approccio orientato a trasparenza e grande rispetto del cliente. Il modello di business del Gruppo si conferma in grado di affrontare ogni fase di mercato e di generare un flusso di ricavi bilanciato, grazie a una strategia orientata alla crescita organica, sostenibile nel lungo periodo e capace di generare valore per tutti i nostri stakeholder. Il Dna digitale di Fineco continua a rappresentare una solida base per il conseguimento di importanti obiettivi economico-finanziari e per favorire un’impronta positiva nel più ampio eco-sistema, in linea con il proprio *corporate purpose*: “supportare i clienti nella gestione responsabile dei loro risparmi al fine di creare i presupposti per una società più prospera ed equa”.

In questo contesto, la nostra Banca è costantemente impegnata nel coniugare valori come sviluppo delle risorse, responsabilità sociale e attività d’impresa, fondamentali per migliorare la gestione del rischio ed essere fortemente competitivi sul mercato.

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

Al fine di rafforzare ulteriormente l’allineamento con gli interessi di tutti gli stakeholder, nel corso del 2021

il Comitato Remunerazione ha lavorato a stretto contatto con il management al fine di verificare che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano in linea con la strategia della Banca e, in generale, con l'evoluzione del contesto in cui il Gruppo opera.

In linea con l'impostazione seguita nei precedenti esercizi, al fine di operare in maniera efficace, il Comitato Remunerazione ha preso parte a ciascuna fase dei processi remunerativi, mantenendone la coerenza con le migliori prassi di mercato e verificando l'allineamento al "*pay for performance*", principio che guida i sistemi di incentivazione del Gruppo.

La Politica in materia di remunerazione per il 2022 conferma la stretta correlazione con le direttrici strategiche declinate nel piano pluriennale, sia con riferimento agli obiettivi economico-finanziari che di impatto ambientale, sociale o di governance.

Alla luce delle modifiche alla disciplina delle remunerazioni dei gruppi bancari conseguenti alla pubblicazione del 37° aggiornamento della Circolare 285 che ha recepito la CRD V e le correlate linee guida pubblicate dall'Autorità Bancaria Europea, abbiamo provveduto a esplicitare maggiormente il principio di neutralità di genere della politica di remunerazione, già parte integrante della filosofia retributiva del Gruppo. Inoltre, abbiamo recepito all'interno dei meccanismi di payout del nostro sistema incentivante annuale le nuove previsioni relative alle soglie di differimento. Tali adeguamenti hanno completato un percorso anticipato già nel 2021, a conferma della

rilevanza che ha per il Gruppo Fineco il monitoraggio dell'evoluzione del quadro regolamentare di riferimento.

La struttura della Politica Retributiva viene confermata mantenendo gli elementi principali e i meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione, anche in considerazione delle evidenze emerse in fase di engagement degli investitori e dei proxy advisor e dell'ampio consenso ottenuto nel corso dell'Assemblea 2021.

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, desidero ringraziare sentitamente i Consiglieri Giancarla Branda e Paola Giannotti De Ponti per il significativo contributo alla discussione e alla formulazione di proposte, e per la costante attenzione alla ricerca di soluzioni efficaci ed equilibrate.

A nome dell'intero Comitato Remunerazione, desidero, infine, ringraziare voi Azionisti per la disponibilità al confronto e alla condivisione delle reciproche esigenze e punti di vista, e per il tempo che dedicherete alla lettura della nostra "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" per l'anno 2022, confidando nel vostro positivo apprezzamento.

Cordialmente,

Presidente del Comitato Remunerazione

GIANMARCO MONTANARI



IL NOSTRO APPROCCIO ALLA RETRIBUZIONE

I principi definiti nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (anche “Relazione”) del Gruppo FinecoBank (di seguito “Gruppo”, “Gruppo Fineco” o “Gruppo FinecoBank”)¹ costituiscono il riferimento per la definizione dei sistemi retributivi.

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

I principi riportati nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022, Sezione I, (anche “Politica Retributiva”) riflettono le più recenti evoluzioni normative in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con l’obiettivo di definire – nell’interesse di tutti gli stakeholder – sistemi di remunerazione allineati alle previsioni del Multi Year Plan 2020-2023 (il Piano Strategico) del Gruppo. Attraverso obiettivi perseguibili e misurabili oggettivamente in un orizzonte temporale definito, anche annuale, i sistemi incentivanti sono coerenti con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli di finanza sostenibile che tengono conto dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), con le strategie di lungo periodo collegate ai risultati aziendali e con le politiche di prudente gestione del rischio. Il Gruppo FinecoBank, infatti, si impegna a sviluppare una sana ed efficace gestione del rischio, prevedendo meccanismi di correzione dei sistemi stessi al fine di renderli coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un’eccessiva assunzione di rischi.

Nella determinazione della Politica Retributiva, si tiene conto del compenso e delle condizioni di lavoro

dei propri dipendenti, come viene anche evidenziato dall’inclusione di uno specifico indicatore di performance (People Engagement) all’interno degli obiettivi previsti per il Piano di incentivazione a Lungo Termine 2021-2023.

Nel complesso, tale attenzione verso le esigenze delle nostre persone è rappresentata anche dalla conferma di FinecoBank come Top Employer Italia 2022, certificazione assegnata annualmente dall’omonimo Institute alle società che si distinguono per le strategie e le politiche in ambito HR, offrendo ai propri dipendenti le migliori condizioni di lavoro. In particolare, FinecoBank si è distinta per l’attenzione alla valorizzazione delle risorse e allo sviluppo delle competenze, favorendo un ambiente di lavoro positivo e stimolante.

Inoltre, FinecoBank si impegna affinché la Politica Retributiva sia neutrale rispetto al genere, contribuendo a perseguire pari opportunità in termini di sviluppo professionale e retributivo. In tale ambito, il Multi Year Plan prevede specifici obiettivi inerenti la “gender neutrality”, non solo dal punto di vista retributivo, con una particolare attenzione al Gender Pay Gap, ma anche di tutela della diversità e delle pari opportunità, per cui è stata adottata una specifica Global Policy sulla parità di genere.

Nel corso del 2021 e nei primi mesi del 2022, FinecoBank ha proseguito il dialogo con gli investitori internazionali e con i proxy advisor, da cui sono emersi spunti preziosi sull’approccio alla retribuzione e suggerimenti specifici per un’informativa al pubblico efficace, sulla base di standard nazionali e internazionali, dei quali si è tenuto conto per la redazione del presente documento.

¹ Con FinecoBank S.p.A. si intende la legal entity italiana (di seguito anche “FinecoBank” o “Fineco” o la “Banca”)

ELEMENTI DEL NOSTRO APPROCCIO RETRIBUTIVO 2022

1. Principi fondamentali

- Pay for sustainable performance;
- Governance chiara e trasparente;
- Aderenza ai requisiti normativi e ai principi di buona condotta professionale;
- Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato (Benchmark), motivazione e fidelizzazione di tutto il personale, con un'attenzione particolare ai talenti e alle risorse considerate strategiche;
- Allineamento con la strategia ESG del Gruppo.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2

I principi della nostra Politica Retributiva consentono una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, equità interna e trasparenza.

Vengono presi in considerazione obiettivi legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo, allineando le politiche retributive ai principi previsti dal Multi Year Plan 2020-2023 del Gruppo.

Il nostro modello di governance retributiva mira ad assicurare chiarezza, affidabilità e trasparenza nei processi decisionali relativi alle remunerazioni attraverso un adeguato controllo dei processi retributivi del Gruppo e facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato.

La Relazione è allineata ai vigenti requisiti normativi nazionali e internazionali. Tiene, dunque, in considerazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Testo Unico Bancario (D.lgs. n. 385/1993), il Testo Unico della Finanza (D.lgs. 58/1998), le Direttive Europee come recepite nell'ordinamento italiano (Direttiva Europea 2017/828 Shareholder Rights Directive II, Dir. EU n. 36/2013 come modificata dalla Dir. EU 878/2019), il Reg. EU 575/2013 CRR e il Regolamento delegato UE n. 923/2021, il Regolamento Emittenti (Consob); la Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 come di volta in volta aggiornata; il Provvedimento 19

marzo 2019 di Banca d'Italia (Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti) etc..

La totale conformità della Politica e dei processi retributivi viene garantita attraverso il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance e Risk Management² in linea con la normativa di settore.

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

Attraverso l'attività di benchmarking, miriamo ad applicare una struttura retributiva competitiva per una efficace fidelizzazione e motivazione delle nostre risorse chiave, nonché compensi coerenti con la creazione di valore a lungo termine per gli stakeholder. Per le analisi comparative viene definito il peer group di riferimento.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.2

Il Comitato Remunerazione, con particolare riferimento alla popolazione del Personale più rilevante (o anche Identified Staff) del Gruppo FinecoBank, mediante il supporto di un consulente esterno indipendente individua il gruppo di confronto (peer group), definito considerando un panel di società comparabili sul quale vengono effettuate specifiche analisi di comparazione retributiva (benchmark). Come obiettivo di politica, la componente fissa della remunerazione per gli Identified Staff prende come riferimento la mediana di mercato.

3. Sistema retributivo e strategia di ESG del Gruppo

I sistemi incentivanti sono coerenti con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli di finanza sostenibile che tengono conto dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), in linea con il piano strategico 2020-2023 del Gruppo FinecoBank. In tale ambito, il Gruppo si impegna anche a garantire la neutralità di genere della Politica di remunerazione.

² La funzione di controllo dei rischi (Risk Management) è rappresentata in FinecoBank dalla Direzione CRO. I due termini sono usati come sinonimi all'interno del documento.

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.3

Relativamente agli obiettivi dei sistemi incentivanti di breve e lungo termine, sono stati presi in considerazione parametri legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo, in particolare attraverso un cluster specifico definito “Stakeholder Value”.

All'interno della scheda obiettivi (anche scorecard) dell'Amministratore Delegato, si conferma la particolare attenzione per gli obiettivi di sostenibilità, con un peso totale del 30%, che tengono conto dei fattori ambientali, sociali e di governance. Tra le novità della scorecard 2022, è stato introdotto un nuovo KPI legato al punteggio di Fineco nei principali ESG ratings. Rimangono invariati gli obiettivi di natura economico-finanziaria, che hanno un'incidenza del 70%.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, procede, nell'ambito del riesame periodico della Politica di remunerazione, all'analisi della neutralità delle politiche rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e della sua evoluzione nel tempo, secondo la metodologia descritta.

4. Linee Guida per il possesso azionario

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

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.5

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

5. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

In linea con le previsioni regolamentari, non viene

modificato – per il personale dipendente appartenente alle funzioni di business – l'adozione di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1.

Dettagli – Sezione I paragrafo 3.1

Inoltre, per il Personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa. Per il responsabile della funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale e i meccanismi di incentivazione siano coerenti con i compiti assegnati nonché indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

Per Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applica tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente. L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

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

Il processo annuale di identificazione del Personale più Rilevante a livello di gruppo viene svolto applicando i criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni regolamentari introdotte dalla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e dal Regolamento delegato UE n. 923/2021.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.1

Per il 2022, il processo di identificazione del Personale più rilevante, effettuato coinvolgendo le funzioni Compliance e Risk Management, ha condotto all'individuazione di numero totale di Identified Staff pari a 23 Dipendenti e 15 Consulenti Finanziari.

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

Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il “bonus pool” con i risultati aziendali ed i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.2

In particolare, vengono definite specifiche condizioni di accesso (anche entry conditions), che fungono da meccanismi di aggiustamento per il rischio ex ante e valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità. Solo nel caso in cui vengano raggiunte tutte le condizioni di accesso, il bonus pool viene confermato con possibilità di applicare ulteriori aggiustamenti sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio del meccanismo di ponderazione c.d. “CRO dashboard”.

Una volta definito il bonus pool, l'attribuzione del bonus individuale ai dipendenti avviene in coerenza con il processo di misurazione annuale della performance del singolo, improntato ai principi di trasparenza e chiarezza per garantire un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance. Il nostro processo di valutazione della performance prevede che a tutti gli Identified Staff vengano assegnati all'inizio dell'anno specifici obiettivi individuali, con un adeguato bilanciamento tra fattori economico-finanziari e fattori non economici (ovvero quantitativi-strategici e qualitativi-sostenibili), considerando anche obiettivi di performance collegati ai Rischi e alla Compliance, all'aderenza ai valori e ai fattori ESG, garantendo così la sostenibilità nel medio-lungo termine per il Gruppo e tutti gli stakeholders.

I bonus individuali, in denaro e azioni secondo quanto previsto dalla normativa, vengono riconosciuti in più tranches, in un arco pluriennale, in linea con gli interessi a lungo termine degli azionisti.

La remunerazione variabile riconosciuta o pagata è soggetta a meccanismi di correzione ex post (rispettivamente malus e claw back) idonei a tener conto dei comportamenti individuali.

8. Piano di incentivazione azionario di Lungo Termine 2021-2023 per i dipendenti

Nel 2021, è stato introdotto un Piano azionario di incentivazione a Lungo Termine con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti della Banca per il triennio 2021-2023.

Il Piano prevede obiettivi legati a target 2021-2023 in termini di Value Creation, Industrial Sustainability, Risk e Stakeholder Value, e il pagamento di un bonus in azioni in più tranches in un arco pluriennale.

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.1

In particolare, sono stati individuati obiettivi di performance finanziari quali il ROAC, il Net Sales of AUM, il Cost Income Ratio, e il Cost of Risk sui crediti commerciali. Relativamente allo Stakeholder Value sono stati identificati tre parametri ESG: customer satisfaction, people engagement ed estensione del rating ESG a tutti i nuovi fondi.

Inoltre, vengono previste condizioni di accesso e di malus, sulla base di indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità, e la correzione per il rischio sulla base di indicatori coerenti con il Risk Appetite Framework di Gruppo.

Il pagamento dei bonus individuali in azioni Fineco-Bank avviene in più tranches, in un arco pluriennale. Ogni pagamento è soggetto a condizioni di malus e claw-back, alla verifica della conformità dei comportamenti e alla continuità lavorativa.

9. Pagamenti di fine rapporto

I pagamenti di fine rapporto tengono in considerazione la performance di lungo periodo, in termini di creazione di valore per gli azionisti, non ricompensano gli insuccessi o gli abusi e non eccedono di massima le 24 mensilità di retribuzione complessiva (incluso il preavviso).

Dettagli – Sezione I paragrafo 3.2

Con riferimento alla Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto, si applica una formula predefinita per il calcolo delle “severance” mentre viene fissato un limite massimo - comprensivo anche dell'indennità sostitui-

tiva del preavviso - pari a 24 mensilità di retribuzione complessiva, calcolata considerando la media dei bonus effettivamente percepiti nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, a valle dell'applicazione delle clausole di malus e claw-back.

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

Le disposizioni della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank si applicano anche ai Consulenti Finanziari, coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi.

Seguendo il modello previsto per l'incentivazione dei dipendenti appartenenti al Personale più rilevante, anche per il Sistema incentivante 2022 PFA il legame tra remunerazione, rischi assunti e profittabilità è garantito collegando direttamente il "bonus pool" con i risultati aziendali ed i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.3

In particolare, sono previste le condizioni di accesso e di malus, definite sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità e una correzione per il rischio sulla base di indicatori coerenti con il Risk Appetite Framework.

L'attribuzione degli incentivi avviene tenendo in considerazione il bonus pool disponibile e la valutazione individuale della prestazione basata su specifici indicatori di performance.

I bonus individuali sono costituiti da denaro e azioni secondo quanto previsto dalla normativa, con pagamento in un arco pluriennale, in linea con l'interesse degli azionisti e ciascun pagamento è soggetto a malus, a claw-back, e alla verifica della conformità dei comportamenti.

11. Elementi di novità nella Politica Retributiva 2022

In applicazione delle nuove disposizioni regolamentari introdotte dal 37° aggiornamento della Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, non si applica alcun differimento in presenza di una remunerazione va-

riabile annua pari o inferiore a 50.000 € ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.2

Inoltre, è prevista una specifica sezione dedicata alla neutralità di genere della Politica di Remunerazione, che recepisce le nuove disposizioni regolamentari in termini di governance e di modalità di calcolo del Gender pay gap.

Dettagli - Sezione I paragrafo 2.3

Infine, con riferimento all'identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio di Gruppo, sono state recepite le disposizioni introdotte dalla Circolare n. 285 del 2013 e dal nuovo Regolamento Delegato UE 923/2021.

Dettagli - Sezione I paragrafo 4.1

PRINCIPALI RISULTATI DELL'ESERCIZIO 2021 E LA NOSTRA INFORMATIVA SULLA REMUNERAZIONE

Il Gruppo FinecoBank ha chiuso l'esercizio al 31 dicembre 2021 con risultati che dimostrano l'efficacia e la solidità del suo modello di business, che si fonda su qualità dell'offerta, efficienza operativa, ma soprattutto su un approccio orientato alla trasparenza e al rispetto del cliente.

UTILE NETTO
€349,2 Milioni
(+7,6% a/a)

COSTI/INCOME
RATIO
32,2%

RICAVI TOTALI
€804,5 Milioni
(+7,4% a/a)

CET1
al 18,80%

Il Gruppo, anche attraverso la diffusa partecipazione dei Consulenti Finanziari, ha sviluppato una serie di iniziative volte a stimolare i clienti con strategie di investimento efficienti, innovative e di lungo periodo per investire la liquidità. A questo si aggiunge il grande contributo di Fineco Asset Management, società d'investimento di diritto irlandese interamente partecipata da FinecoBank, che anche nel 2021 ha accelerato il suo percorso di crescita con un'ampia offerta di soluzioni di investimento e con risultati importanti, permettendo all'intero Gruppo di essere posizionato nel modo migliore per cogliere le opportunità che si presenteranno nel corso del 2022. I dati di raccolta confermano da un lato la forte spinta verso il risparmio gestito, pur in un contesto di grande volatilità, e dall'altro il sempre maggiore interesse da parte della clientela verso l'interazione con i mercati attraverso la nostra piattaforma, che si è confermata leader in Italia nel segmento retail.

Come richiesto dai più recenti aggiornamenti normativi³, il par. 6.1 della Sezione II illustra il confronto tra la variazione annuale dei risultati della società e delle altre informazioni previste.

■ LA NOSTRA INFORMATIVA SULLA RETRIBUZIONE

La Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021, Sezione II, (anche "Relazione Annuale"), redatta ai sensi dell'art. 123-ter comma 4 del Decreto legislativo n. 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" – "TUF"), come aggiornato dal Decreto legislativo n. 49/2019, e ai sensi del Regolamento Emittenti emanato da Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, fornisce la descrizione delle prassi retributive e dei risultati dell'implementazione dei Sistemi incentivanti di FinecoBank, insieme ai dati retributivi, con particolare riferimento al Personale più rilevante.

In particolare, nella Sezione II è fornita un'informativa completa sugli importi delle retribuzioni, sui differimenti e sul rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione per i dipendenti appartenenti

al Personale più rilevante, compresi i dati relativi ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

I dati ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti, così come le informazioni sui piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto legislativo 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" – "TUF"), sono inclusi nel presente documento oltre che nell'Allegato II⁴.

■ DATI SULLA REMUNERAZIONE VARIABILE E FISSA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

La valutazione della performance 2021 degli obiettivi individuali dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultata eccellente ("Exceeds Expectations"), sulla base degli elementi riportati nella Sezione II – paragrafo 3.1 e valutati dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 7 e 9 febbraio 2022.

In considerazione di quanto sopra e dei risultati di business complessivamente raggiunti dalla Società, la remunerazione variabile di breve termine maturata dall'Amministratore delegato con riferimento alla performance 2021 è pari a € 1.000.000, corrispondente all'ammontare massimo da lui percepibile stante il rapporto tra remunerazione variabile e fissa di 2:1.

Ai fini dell'applicazione di tale rapporto, si consideri che l'Amministratore Delegato percepisce una remunerazione fissa pari a € 1.000.000 e che nella remunerazione variabile viene computato, in linea con la normativa regolamentare, anche il pro quota annuale di € 1.000.000 relativo alla remunerazione variabile di lungo termine (LTI 2021-2023)⁵.

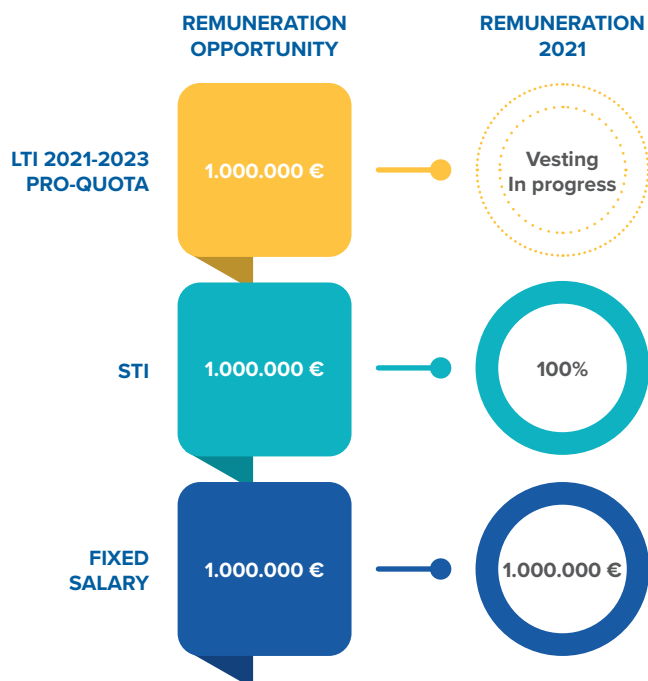
³ Aggiornamento del Regolamento Emittenti (Consob) del 15 dicembre 2020

⁴ Allegato II: Piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore del personale di FinecoBank

⁵ Cfr. rappresentazione grafica della remunerazione dell'AD/DG. Si precisa che il termine vesting utilizzato nel grafico si riferisce al periodo di performance del Piano LTI 2021-2023

Il bonus di € 1.000.000 legato al sistema incentivante di breve termine maturato per la performance 2021, in denaro e in azioni, è composto da una quota upfront pari al 40% e da una quota differita del 60%.

Il pagamento del bonus segue lo schema di differimento descritto nella Sezione II p. 3.1, che considera il periodo di indisponibilità delle azioni sia upfront che differite, così come previsto dalla normativa.





Sezione I

Relazione sulla
politica in materia di
remunerazione 2022



1. INTRODUZIONE	17
2. PRINCIPI	18
2.1 Governance chiara e trasparente	18
2.2 Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (Benchmarking)	20
2.3 Politica di Remunerazione e Strategia ESG del Gruppo	21
2.4 Aderenza ai requisiti normativi e Compliance Drivers	23
2.5 Pay for sustainable performance	25
3. STRUTTURA RETRIBUTIVA	29
3.1 Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa	29
3.2 Personale Dipendente	29
3.3 Consulenti Finanziari	33
3.4 Personale e terzi addetti alla rete di vendita	35
3.5 Componenti non esecutivi degli Organi di Amministrazione e di Controllo	35
4. SISTEMI RETRIBUTIVI 2022	36
4.1 Processo di identificazione del personale più rilevante	36
4.2 Sistema Incentivante 2022 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante	37
4.3 Sistema Incentivante 2022 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	45
5. PIANO LTI 2021-2023	50
5.1 Piano azionario di incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2021-2023 per il Personale dipendente	50

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

1. INTRODUZIONE

I nostri valori sono fondati sul concetto di integrità come condizione sostenibile per trasformare il profitto in valore per tutti i nostri stakeholder.

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

Ci proponiamo, anche attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, di creare

un ambiente lavorativo inclusivo di qualsiasi forma di diversità e in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, di attrarre, trattenere e motivare risorse altamente qualificate.

Sulla base del nostro modello di governance, la Politica Retributiva stabilisce le linee guida di riferimento per un coerente e comune disegno, implementazione e monitoraggio delle prassi retributive che rafforzano le politiche di una solida gestione del rischio e le nostre strategie di business di lungo periodo.

Al fine di assicurare la competitività e l'efficacia della nostra Politica Retributiva nonché equità interna e trasparenza, i nostri principi fondamentali sono:

Governance chiara e trasparente, attraverso assetti organizzativi e di governo societario efficaci e sistemi e regole di governance chiari e rigorosi.



Allineamento alla strategia ESG di Gruppo, orientata a una crescita sostenibile e organica, con una progressiva integrazione dei principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance nell'ambito delle proprie scelte di business e di gestione dell'operatività.

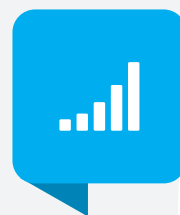


Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato nazionali ed internazionali, al fine di una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, assicurando equità interna e trasparenza, e **motivazione e fidelizzazione di tutto il personale**, con un'attenzione particolare ai talenti e alle risorse considerate strategiche, per attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere i nostri obiettivi aziendali coerentemente con i valori del Gruppo.

Pay for sustainable performance, mantenendo la coerenza tra retribuzione e performance e tra compensi e creazione di valore, nonché valorizzando sia i risultati effettivamente ottenuti, sia le modalità con cui questi sono raggiunti.



Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale, con l'obiettivo di proteggere e rafforzare la nostra reputazione, nonché prevenire o gestire potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno della Banca o verso i nostri clienti.



■ 2. PRINCIPI

2.1 GOVERNANCE CHIARA E TRASPARENTE

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

2.1.1 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank, in linea con la normativa di riferimento, elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità annuale, la Politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. In particolare, assicura che i sistemi incentivanti siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Inoltre, assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Il Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Remunerazione⁶ analizza la neutralità delle politiche rispetto al genere e monitora l'eventuale divario retributivo di genere.

2.1.2 Ruolo del Comitato Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito un sistema di "Poteri Delegati" al fine di regolare in modo appropriato i processi decisionali in tutta l'organizzazione. In particolare, il Comitato Remunerazione di FinecoBank ha il ruolo di formulare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione alla strategia retributiva del Gruppo, anche avvalendosi del coinvolgimento delle funzioni aziendali

competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (e.g. funzioni Risk Management e Compliance), nonché del supporto di un consulente esterno indipendente, laddove ritenuto opportuno, al fine di rendere coerenti gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità.

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

2.1.3 Ruolo degli altri Comitati endoconsiliari

Il Comitato Rischi e Parti Correlate supporta il Consiglio di Amministrazione al fine di garantire che la Politica di remunerazione sia coerente con una gestione del rischio sana ed efficace.

In particolare, ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi e Parti Correlate è coinvolto nel processo di identificazione del Personale più rilevante di Gruppo e accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con Risk Appetite Framework, tenuto conto in particolare dei rischi, del capitale, della liquidità, in linea con la normativa vigente⁷.

Inoltre, nell'ambito della Politica Retributiva, viene coinvolto anche il Comitato Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale per le tematiche connesse alla strategia di sostenibilità del Gruppo (come ad es. definizione degli obiettivi ESG).

2.1.4 Ruolo delle funzioni aziendali nella definizione della Politica Retributiva

La Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank, formulata dalla funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento delle altre funzioni aziendali per ambiti di competenza, viene validata dalla funzione Compliance e dalla funzione Risk Management prima di essere sottoposta al Comitato Remunerazione. Annualmente la Politica Retributiva, su proposta del Comitato Remunerazione, viene approvata dal Consiglio di

⁶ Per i dettagli sulla composizione e sulle attività del Comitato Remunerazione, si veda l'apposita sezione della Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 (Sez. II p. 2.1)

⁷ cfr. Circ. n. 285 Banca d'Italia e Linee guida EBA "Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE"

Amministrazione e successivamente sottoposta ad approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, in linea con i requisiti normativi⁸.

I principi della Politica Retributiva di del Gruppo Fineco sono applicabili a tutta l'organizzazione e riguardano:

- ogni categoria di dipendente del Gruppo FinecoBank. Specifiche disposizioni contenute nella Politica Retributiva si applicano esclusivamente al Personale più Rilevante del Gruppo, individuato secondo i criteri stabiliti dalla normativa di riferimento.
- coloro che appartengono alla Rete dei Consulenti Finanziari di FinecoBank, coerentemente con le specificità retributive che li caratterizzano.

Inoltre, FinecoBank, in qualità di capogruppo, assicura che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole contenuti nella Politica di remunerazione del gruppo, coerentemente con lo specifico settore di attività e il quadro normativo locale.

Ruolo della funzione Risorse Umane⁹

La funzione Risorse Umane, interfacciandosi con il Comitato Remunerazione, elabora la Politica di Remunerazione, definisce i sistemi di incentivazione e i livelli di remunerazione, curando l'aspetto della neutralità rispetto al genere, con l'obiettivo di motivare e trattenere il personale e contribuire a garantire l'allineamento con le strategie di lungo periodo della Banca. Con particolare riferimento ai sistemi di incentivazione dei Consulenti Finanziari, la funzione collabora con la Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking/Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete. Inoltre, per quanto concerne i dati finanziari coinvolge il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili (anche CFO), mentre per le tematiche ESG integrate all'interno della Politica Retributiva si avvale del supporto della struttura interna "Sostenibilità".

Al fine di garantire la massima trasparenza interna la funzione si occupa di rendere accessibile la Politica di remunerazione in ogni momento a tutto il personale.

Inoltre, il personale è informato sulle caratteristiche della propria remunerazione variabile e il processo di valutazione relativo ai risultati individuali è adeguatamente documentato e trasparente.

Ruolo della funzione Compliance

La funzione Compliance opera in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane, al fine di supportare il disegno e la definizione della politica e dei processi retributivi ed effettuare la valutazione per i profili di competenza. In tale contesto, la funzione Compliance verifica la coerenza dei Sistemi Incentivanti di FinecoBank "con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela"¹⁰.

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

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

- dalla funzione Risorse Umane per i dipendenti;
- dalla Direzione Rete Commerciale PFA e Private Banking/Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Consulenti Finanziari.

⁸ Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998

⁹ La funzione Risorse Umane in FinecoBank è svolta dal Chief People Officer Department

¹⁰

Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia

Ruolo della funzione Risk Management¹¹

La coerenza tra l'assunzione di rischio responsabile e sostenibile e la remunerazione è garantita tramite processi di governance rigorosi basati su decisioni consapevoli e informate da parte degli Organi Sociali. I piani retributivi includono la correzione per il rischio mediante la valutazione di coerenza tra i risultati raggiunti ed il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework o "RAF") di Gruppo.

La funzione Risk Management è costantemente coinvolta nella definizione della Politica Retributiva, dei sistemi incentivanti e dei processi retributivi, nell'individuazione degli obiettivi e nella valutazione della performance individuale, nei meccanismi di aggiustamento per il rischio ex ante ed ex post, nonché nell'identificazione del Personale più rilevante del Gruppo. Tale coinvolgimento consente di istituire una relazione diretta tra meccanismi di incentivazione, metriche selezionate del Risk Appetite Framework, validazione dei risultati e remunerazione, in modo che gli incentivi siano coerenti con l'assunzione del rischio individuato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Ruolo della funzione Internal Audit

Nell'ambito del processo di governance del sistema retributivo, la funzione Internal Audit verifica almeno annualmente la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, a tal fine effettuando controlli sui dati e sui processi. La funzione Internal Audit esprime un giudizio sulle prassi di remunerazione, fornendo raccomandazioni finalizzate al miglioramento del processo sull'attività svolta e portando a conoscenza degli organi competenti gli eventuali rilievi effettuati, per l'adozione di opportune misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

2.2 MONITORAGGIO CONTINUO DI PRASSI E TENDENZE DI MERCATO (BENCHMARKING)

Con particolare riferimento alla popolazione del Personale Dipendente più rilevante del Gruppo Fineco, le analisi di comparazione retributiva (attività di benchmarking) vengono effettuate con l'aiuto di un consulente esterno indipendente che fornisce supporto al Comitato Remunerazione di FinecoBank per l'individuazione del nostro gruppo di confronto (peer group), definito considerando un panel di società, composto da intermediari finanziari italiani quotati (inclusi nell'indice FTSE MIB o FTSE MidCap) e comparabili dal punto di vista della regolamentazione applicabile (Banking e/o Asset Management) e in termini di capitalizzazione di mercato, asset totali e dimensione o modello di business, per assicurare un allineamento competitivo con il mercato di riferimento.

Le risultanze di tali analisi vengono messe a disposizione del Comitato Remunerazione, al fine di supportare la formulazione dei pareri agli Organi della Banca competenti ad adottare le decisioni rilevanti. Attraverso l'attività di benchmarking, miriamo ad applicare una struttura retributiva competitiva per una efficace fidelizzazione e motivazione delle nostre risorse chiave, nonché compensi coerenti con la creazione di valore a lungo termine per gli stakeholder. Le strutture retributive, definite sulla base di queste specifiche analisi di benchmark di business o di mercato, sono in ogni caso allineate ai principi generali di conformità e sostenibilità del Gruppo.

La definizione dei sistemi incentivanti 2022 per il Personale più rilevante, sia dipendenti che Consulenti Finanziari, tiene in considerazione le specifiche analisi di mercato rispetto al nostro gruppo di confronto (peer group). Il gruppo di confronto utilizzato per monitorare la politica e le prassi retributive, è stato definito dal Comitato Remunerazione sulla base delle analisi prodotte dal consulente indipendente esterno.

Il gruppo di confronto retributivo, soggetto a revisione annuale, per il 2022¹² comprende:

¹¹ La funzione di controllo dei rischi (Risk Management) è rappresentata in FinecoBank dalla Direzione CRO. I due termini sono usati come sinonimi all'interno del documento.

¹² Rispetto al peer group 2021, sono state aggiunte Anima e Banca Popolare di Sondrio. Nel precedente Peer Group erano incluse anche Banca Sistema, Banca Finint, Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, Gruppo BNL.

- Anima Asset Management
- Banca Generali
- Banca Mediolanum
- Banca Popolare di Sondrio
- Banco BPM
- BPER
- Credito Emiliano
- Intesa Sanpaolo
- Mediobanca
- Poste Italiane
- UniCredit

Il Comitato Remunerazione monitora costantemente l'evoluzione dei peers, apportando, in caso di processi di aggregazione o de-listing, gli adeguamenti opportuni in linea con i criteri di comparabilità descritti. In aggiunta a quanto sopra, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale viene effettuato un benchmark rispetto ad un panel internazionale di società comparabili per business e/o vicinanza geografica rispetto al quale monitorare i trend retributivi.

2.3 POLITICA DI REMUNERAZIONE E STRATEGIA ESG DEL GRUPPO

Il gruppo Fineco è consapevole che la propria strategia, orientata a una crescita sostenibile e 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. Nel corso del 2019 è stata definita la prima lista dei "temi materiali" per il Gruppo FinecoBank, sulla base del grado di influenza dei principali temi di sostenibilità sulle decisioni, le azioni e le performance dell'organizzazione e dei suoi stakeholder.

La selezione degli aspetti materiali è stato il risultato di un processo di engagement diretto del management di FinecoBank e di un'analisi indiretta della rilevanza percepita dagli stakeholder, basata sull'elaborazione delle fonti informative interne ed esterne a disposizione della Banca.

Tale analisi è stata aggiornata nel corso del 2020 tenendo conto della variazione del contesto esterno (inclusa la pandemia da Covid-19), degli aggiornamenti normativi e delle nuove aspettative degli stakeholder emerse dalle attività di investor engagement e dalle richieste delle principali agenzie di rating ESG.

I temi materiali così aggiornati, approvati nel 2020 dal Comitato Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale e dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank, e confermati per l'esercizio 2021, sono 19, aggregati in 9 macro-aspetti e rappresentano il punto di partenza per orientare il percorso di sostenibilità intrapreso e la relativa definizione degli obiettivi.

MACRO-ASPETTO	ASPETTO	AMBITI DEL D. LGS. 254/2016
Trasparenza	Correttezza e trasparenza nella vendita di prodotti e servizi e sull'informativa relativa ai rischi ESG	Sociali
Sviluppo Delle Persone	Politiche per la gestione delle risorse umane Gestione del welfare e delle relazioni industriali Tutela della sicurezza e della salute sul lavoro Formazione delle risorse umane Tutela della diversità e delle pari opportunità e inclusione Politiche di non discriminazione	Attinenti al personale Rispetto dei diritti umani
Efficienza e Solidità	Performance economica e solidità patrimoniale	Sociali
Sistema Di Controlli e Gestione Dei Rischi	Gestione dei rischi (rischi finanziari e ESG)	Lotta alla corruzione attiva e passiva Ambientali
Sostenibilità Ambientale	Riduzione degli impatti ambientali	Ambientali
Fairness	Contrasto alla Corruzione Prevenzione comportamenti anti-competitivi Compliance socio-economica, ambientale e fiscale Tutela della privacy Chiaro approccio ai mercati	Lotta alla corruzione attiva e passiva Sociali Ambientali Sociali -
Finanza Responsabile	Inclusione ed educazione finanziaria Prodotti e investimenti responsabili	Sociali Sociali
Information Security e Cyber Security	Identificazione e gestione dei rischi connessi alla sicurezza informatica	Sociali
Innovazione e Customer Experience	Innovazione e digitalizzazione per migliorare la qualità del servizio	Sociali

A tal proposito, proseguendo nel percorso già avviato, la Scheda Individuale 2022 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale¹³ e degli altri Identified Staff, a seconda della specificità del ruolo, relativamente al Sistema Incentivante di breve termine, è stata integrata con 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", in linea con il Piano Obiettivi ESG 2020-2023 del Gruppo Fineco e con i temi materiali sopra definiti, sono stati confermati, in continuità con il 2021, gli obiettivi inerenti la valorizzazione della diversity, la finanza responsabile e l'impatto ambientale ed è stato introdotto un ulteriore KPI legato al punteggio di Fineco nei principali ESG rating.

Inoltre, si continua a prevedere uno specifico obiettivo inerente l'integrità nella condotta e la diffusione della compliance culture all'interno dell'organizzazione (iniziativa "Tone from the top").

Con riferimento alla remunerazione variabile di lungo termine, il Piano LTI 2021-2023 per i dipendenti include tra gli obiettivi di performance specifici parametri ESG inerenti la soddisfazione dei clienti, l'engagement dei dipendenti e l'estensione del rating ESG a tutti i nuovi fondi in coerenza con il Multi Year Plan.

Il Gruppo FinecoBank si impegna a consolidare ed uniformare una comune cultura di rischio a tutti i livelli dell'organizzazione. Ciò costituisce un presupposto fondamentale per garantire una redditività sostenibile nel lungo periodo. Tra i rischi che presentano potenziali risvolti ESG, assumono particolare rilevanza i rischi operativi e i rischi reputazionali, che potrebbero essere determinati da rischi specifici in ambito sociale, ambientale e relativi alla relazione con i clienti.

2.3.1 Neutralità della Politica di remunerazione rispetto al genere

Il Gruppo FinecoBank si impegna affinché la Politica Retributiva sia neutrale rispetto al genere, contribuendo a perseguire pari opportunità in termini di sviluppo professionale e retributivo.

Dal punto di vista retributivo, l'obiettivo è quello

di assicurare che, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. Inoltre, si vuole garantire la tutela della diversità con l'obiettivo finale di creare un ambiente di lavoro con uguali opportunità e privo di discriminazioni¹⁴.

Per aumentare la sensibilizzazione e l'attenzione verso l'uguaglianza di genere e la gestione della diversità all'interno dell'organizzazione a tutti i livelli e per perseguire la neutralità di genere nelle politiche di remunerazione, sono state adottate diverse misure, anche in applicazione delle nuove disposizioni introdotte dal 37° aggiornamento della Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e delle Linee guida EBA:

- Dal punto di vista della governance, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, procede, nell'ambito del riesame periodico della Politica di remunerazione, all'analisi della neutralità delle politiche rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e della sua evoluzione nel tempo.
- Viene monitorato il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap), inteso come il rapporto tra la remunerazione media del genere più rappresentato e la remunerazione media del genere meno rappresentato¹⁵ e analizzato distinguendo tra membri del Consiglio di Amministrazione, personale più rilevante e restante parte della popolazione aziendale. In aggiunta, per un'analisi di maggiore dettaglio, viene calcolato anche l'Equity Pay Gap, che permette di effettuare una valutazione secondo il concetto di equal pay for equal work, in considerazione della complessità organizzativa dei ruoli e tenendo conto di professionalità omogenee¹⁶.
- Il Management è responsabilizzato con riferimen-

¹⁴ Per maggiori dettagli sulle iniziative intraprese in tema di pari opportunità e lotta alla discriminazione, rimandiamo alla lettura della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2021 del Gruppo FinecoBank.

¹⁵ Come definito dalla Circ. n. 285 del 2013 (37° aggiornamento)

¹⁶ A tal fine, si utilizza il Global Job Model: un sistema organizzativo avanzato che descrive, standardizza e permette di calibrare tutti i ruoli. Il sistema di "Banding" (Global Banding Structure) è uno degli elementi costitutivi del Global Job Model.

¹³ Cfr. p. 4.2 Sezione I per la scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato.

to all'applicazione neutrale rispetto al genere dei sistemi retributivi: sin dal 2017, infatti, le schede obiettivi di tutti gli Identified Staff includono il parametro del Gender Pay Gap tra gli elementi di valutazione. Anche nel 2022 è stato inserito all'interno delle schede di valutazione della performance dell'Amministratore Delegato del Gruppo, nonché di altri Identified Staff, l'obiettivo ESG "Stakeholder Value", che comprende, tra gli altri, il KPI "Y/Y delta on Gender Pay Gap and Gender Balance".

- Il Multi Year Plan 2020-2023 conferma, tra le direttive strategiche, i seguenti obiettivi in tema di tutela della Diversità e Pari Opportunità:
 - Monitoraggio e continua attenzione alla tematica del Gender Pay Gap;
 - Attenzione alla promozione delle donne nei ruoli manageriali e garanzia di equa rappresentanza di genere;
 - Monitoraggio della gestione del rientro dal congedo di maternità;
 - Implementazione di un piano di formazione e sensibilizzazione dei dipendenti sul tema Diversity & Inclusion e sostenibilità.
- È stata implementata una specifica Global Policy sulla parità di genere, che stabilisce principi e linee guida per garantire parità di condizioni in cui tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, possano realizzare il loro pieno potenziale.

- Dal 2021 obiettivi di Gender balance e Gender Pay Gap vengono monitorati tra i rischi operativi della Banca. Inoltre, il tema del Gender Pay Gap viene rendicontato all'interno della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario¹⁷ secondo gli standard GRI.

2.4 ADERENZA AI REQUISITI NORMATIVI E COMPLIANCE DRIVERS

Uno dei principi cardine della Politica Retributiva è la piena aderenza alle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di codici etici o di condotta, con l'obiettivo di promuovere l'adozione di comportamenti ad essi conformi e di proteggere e rafforzare la nostra reputazione, nonché prevenire o gestire potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno della Banca o verso i nostri clienti.

A dimostrazione dell'importanza che per il Gruppo FincoBank riveste la piena aderenza alle norme interne ed esterne, si continua a prevedere nella scorecard del personale dipendente Identified Staff uno specifico obiettivo, tra quelli di natura qualitativa/sostenibile, inerente l'integrità nella condotta e la diffusione della compliance culture all'interno dell'organizzazione (iniziativa "Tone from the top"), quale driver di creazione di valore sostenibile.

In tale ambito, con il supporto della funzione Compliance, sono stati definiti specifici requisiti "Compliance drivers" a supporto della definizione della retribuzione e dei sistemi incentivanti.

COMPLIANCE DRIVERS

mantenere una proporzione adeguata tra obiettivi economici e non economici, in funzione del ruolo (in generale, almeno un obiettivo deve essere di natura non economica)

le misure degli obiettivi quantitativi non economici dovrebbero essere collegate a un'area per cui il dipendente percepisca un collegamento diretto tra la sua performance e l'andamento degli indicatori

stabilire e comunicare ex-ante parametri chiari e predefiniti per la valutazione della performance individuale

le misurazioni qualitative devono essere accompagnate da un'indicazione ex-ante dei parametri oggettivi da considerare nella valutazione, dalla descrizione della performance attesa e dall'indicazione della persona incaricata della valutazione

tra gli obiettivi non economici (quantitativi e qualitativi), includere, laddove siano rilevanti, obiettivi collegati ai rischi e alla compliance (es. qualità del credito, rischi operativi, applicazione dei principi MiFID, rispetto degli obblighi in materia di trasparenza bancaria, qualità del venduto, rispetto del cliente, rispetto degli obblighi di cui alla normativa antiriciclaggio)

assicurare la coerenza degli obiettivi dell'iniziativa con quelli fissati in sede di definizione di budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva

COMPLIANCE DRIVERS

evitare incentivi con un orizzonte temporale eccessivamente breve

tenere conto, anche nei sistemi di remunerazione delle reti esterne (Consulenti Finanziari), dei criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, del contenimento dei rischi legali e reputazionali, della tutela e fidelizzazione della clientela, del rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili

costruire incentivi che siano adatti a evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela, tenendo presente la diligenza, la trasparenza e la correttezza nelle relazioni con la clientela stessa e la promozione di appropriate condotte commerciali, finalizzate a realizzare il miglior interesse del cliente

definire, per il personale addetto alla prestazione di servizi e attività di investimento, incentivi che non siano basati solamente su parametri finanziari, ma che tengano conto, in modo appropriato, degli aspetti qualitativi della performance; ciò al fine di evitare potenziali conflitti di interesse insiti nella relazione con la clientela (Si citano ad esempio: gli Orientamenti ESMA in merito a Politiche e prassi retributive – MiFID; il Technical Advice ESMA su MiFID II (Final Report 2014/1569); le specifiche disposizioni della Direttiva MiFID II per la parte relativa alla remunerazione/incentivazione dei relevant subjects).

adottare l'approccio definito per le Funzioni Aziendali di Controllo anche laddove possano verificarsi possibili conflitti di interesse relativi all'attività svolta. In particolare, tale casistica può verificarsi per eventuali funzioni che svolgono attività di controllo in ottemperanza a normative interne o esterne, come per alcune strutture che si occupano di attività contabili e fiscali

assicurare indipendenza tra le funzioni di front office e back office al fine di garantire l'efficacia dei controlli incrociati ed evitare conflitti di interesse, nonché assicurare gli adeguati livelli di indipendenza per le funzioni che svolgono attività di controllo.

tenere conto, ai fini dell'erogazione dell'incentivo, anche di eventuali procedimenti sanzionatori o sanzioni disciplinari e/o sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza comminate alla risorsa. In presenza di tali provvedimenti, l'eventuale erogazione dell'incentivo necessiterà di una motivazione scritta che renderà possibile una verifica caso per caso della decisione manageriale

nel rispetto delle previsioni normative applicabili (Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV Capitolo 2 Sezione III), mantenere un adeguato bilanciamento tra retribuzione fissa e variabile, con riferimento anche al ruolo e alla natura del business. La quota fissa viene mantenuta sufficientemente elevata, così da consentire alla parte variabile di ridursi, e in alcuni casi limite di azzerarsi

laddove vengano utilizzati sistemi di valutazione della performance individuale in tutto o in parte incentrati sulla facoltà decisionale del manager, i parametri entro cui esercitare tale facoltà devono essere predeterminati, chiari e resi noti al manager all'inizio del periodo di valutazione. Detti parametri devono inoltre rispecchiare tutti i requisiti normativi tempo per tempo applicabili (anche in linea con i principi di cui alle disposizioni richiamate nei precedenti punti). Gli esiti delle valutazioni discrezionali devono essere formalizzati ai fini dell'adeguato monitoraggio e/o opponibilità degli stessi.

promuovere un approccio orientato al cliente che ponga al centro le esigenze, la tutela, la fidelizzazione e la soddisfazione del cliente e che non costituisca un incentivo a vendere prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti

introdurre nei sistemi di remunerazione meccanismi di penalizzazione, basati sulla valutazione di indicatori di conformità e qualità dei comportamenti/operatività dei Consulenti Finanziari, che può portare ad interventi di riduzione dell'importo dei premi maturati in base ai piani di incentivazione della rete con l'obiettivo di promuovere ed incentivare il rispetto scrupoloso della normativa e dei processi aziendali

promuovere, per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, una prudente gestione del rischio e tenere conto, per il personale preposto alla trattazione dei reclami, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela

per le Funzioni Aziendali di Controllo (i.e. Risk Management, Compliance, Antiriciclaggio e Internal Audit), Risorse Umane e Dirigente Preposto devono essere evitati obiettivi di natura economica e gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni devono riflettere principalmente la performance delle stesse, nonché essere indipendenti dai risultati delle aree controllate, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse

evitare incentivi relativi a un singolo prodotto/strumento finanziario o specifiche categorie di strumenti finanziari come anche singoli prodotti bancari

per i ruoli della rete commerciale, gli indicatori devono essere definiti includendo drivers sulla qualità, rischiosità e sostenibilità dei prodotti venduti, in linea con il profilo di rischio del cliente. Particolare attenzione deve essere prestata alla definizione di indicatori non economici per i ruoli che hanno contatti con la clientela per la vendita di prodotti coperti dalla Direttiva MiFID; per tali ruoli gli incentivi devono essere definiti in modo da evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela

prevedere clausole di azzeramento dell'incentivo in caso di comportamenti significativamente non adeguati o azioni disciplinari

le comunicazioni e la reportistica di tutti i sistemi incentivanti devono indicare chiaramente che la valutazione finale della performance del dipendente tiene conto, secondo la normativa locale, anche di criteri qualitativi quali

- la conformità alle regole esterne (es. leggi/regolamenti) e interne (es. politiche) e il rispetto dei valori chiave dell'organizzazione;
- il completamento della formazione obbligatoria;
- l'esistenza di procedure disciplinari attivate e/o sanzioni disciplinari applicate

l'intero processo di valutazione deve essere scritto e documentato

COMPLIANCE DRIVERS

in caso di offerta contestuale, accanto a un contratto di finanziamento, di altri contratti, anche attraverso soggetti terzi, al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, qualora il contratto offerto congiuntamente al finanziamento sia facoltativo, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti

adottare e applicare politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito che tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti. A questo fine, gli intermediari assicurano che:

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

Nell'ambito dei sistemi di incentivazione della rete dei Consulenti Finanziari (PFA), particolare attenzione viene posta a tutte le iniziative commerciali che coinvolgono la predetta rete. Tali iniziative possono essere organizzate, a seguito della valutazione e autorizzazione preventiva da parte degli organi competenti della Banca e rappresentano le azioni di indirizzo commerciale finalizzate a guidare la rete distributiva verso i target commerciali di periodo (anche intermedio) e con impatto diretto su budget e correlati sistemi di incentivazione.

Tra gli elementi distintivi delle iniziative vi è la previsione di un premio – in denaro o in natura. Le iniziative possono avere anche la funzione di accelerare il raggiungimento di determinati obiettivi del Sistema incentivante. Il riconoscimento dei premi legati alle iniziative sarà subordinato ad un comportamento conforme alla normativa esterna e interna.

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

Anche per la rete dei Consulenti Finanziari (PFA) devono essere considerati i requisiti di compliance

(“compliance drivers”), sopra indicati, ove applicabili.

2.5 PAY FOR SUSTAINABLE PERFORMANCE

Gli obiettivi vengono assegnati in coerenza con le direttrici strategiche, in linea con la declinazione per il 2022 degli obiettivi del Piano Strategico 2020-2023 del Gruppo. La performance è, inoltre, valutata in termini di profittabilità ponderata per il rischio, tenuto conto di un complesso di presidi che operano ex ante ed ex post.

I piani di incentivazione non devono in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare dovranno risultare coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework – “RAF”).

2.5.1 Definizione degli obiettivi di performance

- Considerare il cliente come priorità centrale per la nostra missione collocando la soddisfazione del cliente all'apice di tutti i sistemi incentivanti, a ogni livello, sia internamente sia esternamente;
- Disegnare sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine che bilancino il raggiungimento di

fattori strategici interni con misure esterne di creazione di valore per il mercato;

- Considerare la performance sulla base dei risultati annuali e del loro impatto nel tempo;
- Valutare la performance individuale basandosi non solamente su criteri finanziari¹⁸ ma anche parametrandola su criteri non finanziari che tengano conto delle specificità dei ruoli;
- Mantenere un adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e obiettivi non economici, considerando anche obiettivi di performance quali ad esempio la gestione del rischio, la conformità alle norme interne ed esterne, l'aderenza ai valori del Gruppo, i livelli di soddisfazione e/o fidelizzazione della clientela o altri comportamenti;
- Valutare le iniziative atte a migliorare la performance sostenibile del Gruppo.

2.5.2 Valutazione della performance

- Basare la valutazione della performance sulla profittabilità, sulla solidità finanziaria, e su altre leve di business sostenibile con particolare riferimento al rischio, al costo del capitale, all'efficienza e alla correttezza nelle relazioni con la clientela;
- Definire sistemi incentivanti flessibili al fine di collegare i livelli di pagamento ai risultati individuali, alla performance complessiva della Banca e del Gruppo FinecoBank, adottando un approccio meritocratico e selettivo;
- Assicurare che le valutazioni delle prestazioni collegate agli incentivi siano, per quanto possibile, disponibili per controlli e verifiche indipendenti;
- Valutare ogni sistema, programma e piano di incentivazione evitando il rischio che possa compromettere la reputazione aziendale.

2.5.3 Pagamento della remunerazione variabile

- Differire, ove previsto dalle disposizioni normative, il pagamento dell'incentivo collegato alla performance in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, condizionando il riconoscimento dell'eventuale importo differito all'effettiva perfor-

mance sostenibile dimostrata e mantenuta per il periodo di riferimento, in modo che la remunerazione variabile tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti da FinecoBank.

- Sottoporre la componente variabile a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità nonché a tener conto dei comportamenti individuali in linea con la normativa di riferimento¹⁹.
- Attivare clausole di claw-back e/o di azzeramento delle quote differite nel caso in cui la corresponsione della remunerazione variabile sia stata effettuata sulla base di presupposti, poi verificatisi erronei²⁰.
- Attivare meccanismi di malus e claw-back, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile, al verificarsi di comportamenti individuali in violazione di normativa esterna o codici interni (cfr. infra "Focus Violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-back");
- Richiedere ai dipendenti e ai Consulenti Finanziari di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Tale obbligo è declinato anche nei regolamenti di dettaglio dei Sistemi incentivanti. Al fine di assicurare il rispetto di questa previsione, le Funzioni Aziendali di Controllo e la funzione Risorse Umane stabiliscono una procedura di verifica sui conti interni di custodia o amministrazione per il personale più rilevante e richiedono di comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di eventuali operazioni e investimenti finanziari effettuati. Una lista esemplificativa e non esaustiva delle operazioni dei soggetti rilevanti ai fini del divieto di copertura personale è condivisa con il personale più rilevante all'interno della lettera che comunica il divieto stesso.

¹⁸ Come previsto dall'art 94, comma 1 a) Dir. n. 2013/36/UE. I criteri finanziari includono indicatori di performance riportati nel Bilancio di Esercizio, specificamente riferiti o legati a Conto Economico, Stato Patrimoniale e relative componenti o indicatori derivati.

¹⁹ Cfr. Circ. n. 285 del 2013 Banca d'Italia e Linee guida EBA in applicazione dell'art. 94, paragrafo 1, della Direttiva 2013/36/UE.

²⁰ Disposizione prevista con particolare riferimento a Amministratore Delegato e altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, nel Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana. Le clausole di malus e claw back sono disciplinate nei regolamenti dei singoli piani di incentivazione.



FOCUS

Violazione per non conformità, *Malus* individuale e *Claw-back*

Possono essere attivati meccanismi di *malus* e *claw-back*, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile.

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

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

I meccanismi di *claw-back* possono essere attivati per un periodo fino ad almeno 5 anni successivi al momento in cui ciascuna quota (differita o upfront) è divenuta disponibile (ossia in seguito alla decorrenza dei periodi di performance, differimento e/o indisponibilità applicabili a tale quota), anche a valle della risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica e tengono comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia e dei limiti temporali previsti dalla normativa e dalle prassi localmente applicabili.

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

- abbia adottato comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative, ovvero con la sua condotta abbia realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari a livello di Banca o di Gruppo FincoBank;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno reputazionale per la Banca o il Gruppo FincoBank, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte delle Autorità;
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave posti in essere nel periodo di riferimento;
- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Nell'anno 2018 è stato istituito il Comitato Violazioni per non conformità**, composto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dal Responsabile della Funzione Risorse Umane e dal Responsabile della Funzione Compliance***. Con riferimento agli *Identified Staff* di FincoBank, il Comitato ha la funzione di valutare potenziali impatti sulla remunerazione variabile a seguito dell'accertamento di eventuali comportamenti anomali o violazioni per non conformità accertate, eventualmente comportanti sanzioni, o procedure sanzionatorie o irrogazione di sanzioni, in corso di avvio o avviate e comunque non ancora definite a carico dei soggetti interessati o della Banca, a seguito di segnalazione da parte di strutture della Banca o dell'Internal Audit ovvero delle Autorità di Vigilanza.

Sulla base delle analisi svolte ed in relazione alla gravità della violazione, nel suo ruolo di organo consultivo, il Comitato propone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, previo esame del Comitato Remunerazione – sulla base della *governance* stabilita – le conseguenti misure da adottare con riferimento alla remunerazione variabile degli *Identified Staff* (riduzione/cancellazione – *malus*, ovvero restituzione – *claw-back*).

*Dipendenti e collaboratori, compresi i consulenti finanziari

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

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

2.5.4 Linee Guida per il possesso azionario

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

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

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

POPOLAZIONE	POSSESSO AZIONARIO
Amministratore Delegato e Direttore Generale	1 x remunerazione fissa annua
Dirigenti con responsabilità strategiche	0,5 x remunerazione fissa annua

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

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

I dirigenti coinvolti sono inoltre tenuti a evitare di attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti (c.d. "hedging"). Qualsiasi violazione delle linee guida sul possesso azionario, nonché qualsiasi forma di copertura sarà

considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste da regolamenti, norme e procedure tempo per tempo in vigore.

2.5.5 Deroghe in presenza di circostanze eccezionali

Fermo quanto previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del D.lgs. n. 58/1998 (TUF), come modificato dal D.lgs. n. 49/2019, in presenza di circostanze eccezionali FinecoBank può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Il processo è di seguito sintetizzato.

Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazione e sentito il Comitato Rischi e Parti Correlate, coerentemente, laddove applicabile, con la Global Policy per la gestione delle operazioni con soggetti in potenziale conflitto di interesse del Gruppo FinecoBank, limitatamente ad alcuni elementi di politica retributiva riportati al paragrafo 3.2 e 3.3 della Sezione I del presente documento, nello specifico il sistema di remunerazione variabile a breve e a lungo termine, può derogare temporaneamente la politica di remunerazione nelle circostanze sopra individuate.

3. STRUTTURA RETRIBUTIVA

3.1 RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E REMUNERAZIONE FISSA

I livelli retributivi e il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione complessiva per gli Identified Staff sono gestiti e monitorati sulla base della nostra strategia di business e in linea con la performance di Fineco nel corso del tempo.

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili²¹, non viene modificato – per il personale dipendente appartenente alle funzioni di business – l'adozione di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1²².

Per la restante parte del personale dipendente viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1²³, fatta eccezione per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit e Antiriciclaggio) per il quale la remunerazione variabile non può superare un terzo della remunerazione fissa. Per il responsabile della funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale. Per tali funzioni si prevede che i meccanismi di incentivazione siano coerenti con i compiti assegnati nonché indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

Con riferimento alle disposizioni vigenti, ai Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applica tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente.

L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

21 Cfr. Circolare Banca d'Italia n. 285 del 2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III. In linea con le previsioni regolamentari, la Politica di remunerazione di Fineco Asset Management DAC (FAM) è allineata alla disciplina di settore. In particolare, per i dipendenti di FAM che non sono identificati come personale più rilevante a livello di Gruppo la normativa di settore non prevede un limite massimo predefinito alla remunerazione variabile.

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

23 La componente variabile, se presente, è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e della funzione risorse umane

RAPPORTO MASSIMO REMUNERAZIONE VARIABILE/FISSA		
Dipendenti	Funzioni di business	2:1
	Identified Staff Funzioni aziendali di Controllo	1:3
	Altri Dipendenti	1:1
	Resp. Risorse Umane e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Fix>Var rispetto alla remunerazione complessiva
PFA Identified Staff		2:1

3.2 PERSONALE DIPENDENTE

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

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

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

Come obiettivo di politica, la componente fissa della remunerazione per il Personale più rilevante ha come riferimento la mediana di mercato, con un posizionamento individuale definito tenendo in considerazione la performance specifica, il potenziale, e la strategia di gestione del personale.

Relativamente al Personale più rilevante - nell'ambito della governance definita secondo le disposizioni normative e regolamentari - il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, stabilisce la struttura retributiva delle posizioni di vertice, definendone la composizione in termini di elementi fissi e variabili, coerentemente con le tendenze di mercato e le analisi interne effettuate.

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

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
3.2.1. RETRIBUZIONE FISSA		
La remunerazione fissa è la parte della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali, quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.	La retribuzione fissa è definita in considerazione dello specifico business di riferimento, delle competenze e delle capacità che ciascun individuo mette a disposizione della Banca. Il peso della componente fissa della remunerazione complessiva è sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, in modo da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, e da permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.	La composizione del pacchetto retributivo tra elementi fissi e variabili è definita in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti. Con particolare riferimento al Personale più rilevante del Gruppo, il Comitato Remunerazione formula proposte al Consiglio di Amministrazione circa: • i criteri per effettuare analisi di <i>benchmarking</i> di mercato per ciascuna posizione in termini di livelli retributivi e struttura della composizione della retribuzione, compresa la definizione di uno specifico <i>peer group</i>; • il posizionamento retributivo, in linea con i livelli competitivi del mercato di riferimento al fine di effettuare revisioni retributive individuali.
3.2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE		
Include ogni pagamento che dipende dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (esclusi il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso), i <i>carried interest</i> e più in generale ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.	La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e performance nel breve, medio e lungo termine, ponderata per i rischi.	• Un'adeguata flessibilità nel riconoscimento dei bonus legati alla performance è indice di una gestione responsabile e sostenibile della componente variabile. • Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi sia qualitativi. • Un incentivo legato alla performance, adeguatamente bilanciato, costituisce una leva chiave alla motivazione e all'allineamento con gli obiettivi aziendali per tutte le categorie di dipendenti. • Le caratteristiche dei sistemi, compresi i meccanismi di pagamento e la misurazione della performance, dovranno attenersi ai principi della presente Politica evitando una eccessiva focalizzazione sul breve termine e privilegiando parametri collegati alla profittabilità e a una solida gestione del rischio, al fine di garantire una performance sostenibile nel medio e lungo termine.
Sistemi Incentivanti legati alla performance annuale (<i>Short Term Incentives</i> , o STI)	Vengono definiti per attrarre, motivare e fidelizzare le risorse strategiche in pieno allineamento con le più recenti normative nazionali e internazionali e con le migliori prassi di mercato.	• Il pagamento degli incentivi si basa su un approccio <i>bonus pool</i> che prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale sia a livello di Gruppo. • L'incentivo è direttamente collegato alla performance, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti e dell'allineamento al nostro modello di <i>leadership</i> e di valori. • Il <i>Performance Management</i> rappresenta il processo annuale di assegnazione degli obiettivi e di valutazione degli stessi, che garantisce in modo equo e trasparente la coerenza tra bonus e prestazioni individuali per tutta l'organizzazione. • Dove previsto dalla normativa, il pagamento è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. Il disegno dei piani incentivanti, per il Personale più rilevante, è allineato agli interessi degli azionisti, alla profittabilità complessiva nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. • Ai fini della determinazione dei premi individuali, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti alle regole e alle normative interne ed esterne, assenza di azioni disciplinari, completamento della formazione obbligatoria.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
Piani di Incentivazione a Lungo Termine (Long Term Incentive o LTI)	<i>I piani di incentivazione di lungo termine sono finalizzati a rafforzare il legame tra remunerazione variabile e risultati aziendali di lungo termine e ad allineare ulteriormente gli interessi del Management a quelli degli azionisti.</i>	• Per il triennio di performance 2021-2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione un Piano di Incentivazione a Lungo termine in azioni FinecoBank per selezionati Dipendenti, considerati "figure chiave". • Il piano fissa obiettivi legati ai target del triennio 21-23 in termini di <i>value creation, industrial sustainability, risk</i> e <i>stakeholder value</i>, coerentemente con gli obiettivi di lungo periodo del Gruppo Fineco stabiliti nel <i>Multi Year Plan 2020-2023</i>. • Il Piano prevede condizioni di accesso e di malus e condizioni di Claw-back e una specifica correzione per il rischio. • Il Piano prevede il pagamento di un bonus in azioni FinecoBank, in un arco pluriennale.
3.2.3. BENEFIT		
Includono benefit che integrano i sistemi nazionali di previdenza, assistenza sanitaria e supporto al work-life balance, a garanzia del benessere dei dipendenti e di quello dei loro familiari nel corso della loro vita lavorativa e anche dopo il pensionamento.	<i>Vengono definiti per garantire equità interna e una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un'ottica di total compensation, rispondendo alle esigenze delle diverse categorie di dipendenti.</i>	• Coerentemente con il modello di governance del Gruppo FinecoBank e con il sistema di Global Job Model, i benefit sono riconosciuti generalmente sulla base di criteri comuni per ciascuna categoria di dipendenti. • Possono essere offerte condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e ad altri servizi di FinecoBank, con lo scopo di fornire ai dipendenti un sostegno durante le diverse fasi della loro vita. • FinecoBank è da sempre attenta al benessere psicofisico dei propri dipendenti. In tale ambito, diverse sono le misure adottate per garantire un efficace bilanciamento tra vita lavorativa e privata, con particolare attenzione alla tutela della genitorialità. • Inoltre, i dipendenti possono usufruire di benefit migliorativi delle previsioni contrattuali e delle prestazioni pubbliche in materia di previdenza, di assistenza sanitaria e di supporto al work-life balance.
3.2.4. PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO		
L'ultimo aggiornamento della Politica sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ("Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" – c.d. "Severance") è stato approvato dall'Assemblea dei Soci del 10 aprile 2019, e recepisce le previsioni regolamentari contenute nella Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, e in particolare quanto stabilito in merito agli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto. Ad eccezione del preavviso previsto per legge e del Trattamento di Fine Rapporto, tali importi costituiscono retribuzione variabile e vanno quindi computati nel calcolo del limite della remunerazione variabile per il personale più rilevante, con l'esclusione: - dei corrispettivi per i patti di non concorrenza che non superino una annualità di remunerazione fissa per ogni anno di durata del patto; - degli importi per la composizione di un contenzioso attuale o potenziale relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro, se calcolati sulla base di una formula predefinita nella Politica. È stata prevista dunque una formula predefinita per il calcolo delle severance che, se utilizzata, consente di non computarle nel limite massimo previsto per la remunerazione variabile. Si fa rimando alla suddetta Politica per quanto riguarda criteri, limiti e processi autorizzativi in materia di pagamenti di fine rapporto. In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto, si tiene in considerazione la performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti, considerando altresì qualsiasi requisito legale, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione. In base alla Politica dei pagamenti di fine rapporto viene fissato per i pagamenti di fine rapporto un limite massimo - comprensivo anche dell'indennità sostitutiva del preavviso - pari a 24 mensilità di retribuzione complessiva (in ogni caso, l'importo dei pagamenti aggiuntivi rispetto all'indennità sostitutiva del preavviso non supera le 18 mensilità di retribuzione complessiva), calcolata considerando la media dei bonus effettivamente percepiti nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, a valle dell'applicazione delle clausole di malus e claw-back. In ogni caso i pagamenti di fine rapporto, che sono modulati tenendo conto anche della durata del rapporto di lavoro, non eccedono gli importi previsti da leggi e/o contratti collettivi. Di norma non vengono concessi benefici pensionistici discrezionali e comunque gli stessi, quando anche venissero eventualmente previsti nell'ambito delle prassi locali e/o, eccezionalmente, di accordi individuali, sarebbero corrisposti con modalità coerenti con le relative specifiche disposizioni di legge e regolamentari. I contratti individuali non devono contenere clausole che prevedano il pagamento di indennità o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di interruzione anticipata del mandato si applicano quindi le normali previsioni di legge. I pagamenti come sopra determinati sono dunque sostitutivi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verranno riconosciuti solo a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempli ampie rinunce da parte del beneficiario, relative al rapporto di lavoro intercorso e alle eventuali cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa. Tali accordi sono, inoltre, definiti tenendo conto di tutte le normative applicabili, per cui restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo.		

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
3.2.5 ULTERIORI ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE		
Possono essere previsti ulteriori elementi della remunerazione (c.d. forme retributive non standard), oggetto di iter decisionale specifico attraverso il coinvolgimento delle funzioni preposte e, ove previsto, dagli organi aziendali, quali ad esempio bonus d'ingresso, riconoscimenti speciali, retention bonus, role based allowance). I bonus d'ingresso, i riconoscimenti speciali o retention bonus sono considerati remunerazione variabile e sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate, a seconda dei casi, all'assunzione, al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, all'elevato rischio di dimissioni da parte di dipendenti o di ruoli considerati strategici. In particolare, i bonus legati all'assunzione di nuovo personale non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da altra società del gruppo bancario, e concorrono alla determinazione del limite al rapporto tra remunerazione fissa e variabile del primo anno, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione. I compensi riconducibili alla copertura di ruoli in specifiche funzioni aziendali (c.d. Role-Based Allowance) sono considerate remunerazione fissa. Le forme retributive non standard sono riconosciute in conformità alle disposizioni normative vigenti e definite nell'ambito dei processi di governance di FincoBank S.p.A. e del Gruppo FincoBank, periodicamente monitorati e oggetto di informativa. Qualora ricomprese nella remunerazione variabile, sono soggette alle regole a questa applicabili (ad esempio, ove applicabili, incidenza sul rapporto retribuzione variabile/retribuzione fissa e differimento di parte della remunerazione variabile), oltre ad essere soggette a condizioni di malus e ad azioni di restituzione (claw-back), per quanto legalmente applicabili.		



FOCUS

Role Based Allowance per le funzioni aziendali di controllo

Le Role Based Allowance (RBA) per il personale più rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo sono considerate una componente fissa della remunerazione, in linea con le previsioni regolamentari e le prassi di mercato. Dunque, non sono collegate alla performance e di conseguenza non possono essere ridotte, sospese o cancellate discrezionalmente fintanto che il dipendente ricopre uno specifico ruolo che prevede l'allowance.

Questo elemento di remunerazione ha l'obiettivo di:

- assicurare competitività in termini di remunerazione complessiva, evitando aumenti eccessivi della remunerazione fissa in considerazione del rapporto restrittivo variabile/fisso per le Funzioni Aziendali di Controllo in Italia;
- permettere e facilitare la rotazione tra funzioni di business e di controllo all'interno del gruppo;
- riconoscere il ruolo e le complessità gestite da queste figure professionali.

Le RBA vengono assegnate individualmente al dipendente Identified Staff alla data di nomina nel ruolo di funzione aziendale di controllo. L'ammontare è predeterminato (sulla base del banding* e non su base individuale); tale ammontare (lordo annuale) è pari a 20.000 Euro per SVP, 40.000 Euro per EVP e 60.000 Euro per SEVP.

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

3.3 CONSULENTI FINANZIARI

I Consulenti Finanziari sono legati alla Società da un contratto di agenzia sulla base del quale il Consulente Finanziario è incaricato stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma – per conto esclusivamente della Banca – la promozione e il collocamento in Italia degli strumenti finanziari, dei servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e previdenziali nonché degli altri prodotti indicati nel contratto stesso, come pure di curare – con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali – l'assistenza della clientela acquisita e/o assegnata. Nel rispetto dei vigenti principi normativi, i rapporti contrattuali con i clienti che il Consulente Finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono esclusivamente tra il cliente e la Banca.

La Rete dei Consulenti Finanziari di FinecoBank è composta da:

- Area Manager
- Group Manager
- Consulenti Finanziari

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

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

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

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

In questo ambito, si sottolinea che la remunerazione dei Consulenti Finanziari, in ragione della sussistenza di un contratto di lavoro autonomo, è solitamente variabile nella sua interezza.

La normativa²⁴, al fine di adattare le regole sulla struttura della remunerazione del personale dipendente, fondate sulla compresenza di una parte fissa e variabile, per i Consulenti Finanziari ha stabilito una equiparazione tra la componente “non ricorrente” e la remunerazione variabile e tra la componente “ricorrente” e la remunerazione fissa.

²⁴ Circ. n. 285 del 2013 Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
3.3.1. REMUNERAZIONE RICORRENTE		
Rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla parte fissa della popolazione dei dipendenti	La remunerazione ricorrente è sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente non ricorrente non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, in modo da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, e da permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.	• Provvigioni di vendita, ovvero remunerazione al Consulente Finanziario di una quota parte delle commissioni pagate dal cliente all'atto della sottoscrizione dei prodotti finanziari, riconosciuta sia a titolo personale che a titolo di <i>over</i> qualora al consulente finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento. • Provvigioni di gestione e mantenimento, ovvero remunerazione al Consulente Finanziario su base mensile del servizio di assistenza che il Consulente presta ai clienti nel corso del rapporto, commisurato al valore medio degli investimenti e alla tipologia di prodotto, riconosciute sia a titolo personale che a titolo di <i>over</i> qualora al Consulente Finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento.
3.3.2. REMUNERAZIONE NON RICORRENTE		
Rappresenta la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati <i>benchmark</i> sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.) ed è equiparata alla remunerazione variabile dei dipendenti. In particolare, sono previsti sistemi incentivanti legati alla performance di breve termine collegati al raggiungimento di determinati obiettivi.	Mirano a motivare, fidelizzare ed incentivare i Consulenti finanziari e i Manager della Rete garantendo un pieno allineamento con la normativa.	• Il pagamento degli incentivi si basa su un approccio <i>bonus pool</i> che prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale sia a livello di Gruppo. • L'incentivo è direttamente collegato alla <i>performance</i>, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti. • Per i Consulenti appartenenti al Personale più rilevante viene definito un Sistema Incentivante ("Sistema Incentivante PFA"), il cui pagamento, come previsto dalla normativa, è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. Il disegno del piano è allineato agli interessi degli azionisti, alla profittabilità complessiva nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. • Per tutti i Consulenti non <i>Identified Staff</i> vengono definiti specifici sistemi incentivanti, come ad esempio i "Piani di Incentivazione per i Consulenti Finanziari, gli Area Manager e i Group Manager" e particolari iniziative con finalità di fidelizzazione, come l'"<i>Additional Future Program</i>". Tale Piano in particolare è dedicato a selezionati Consulenti e Manager della Rete <i>non Identified Staff</i> e prevede l'accantonamento di premi annuali (a determinate condizioni di <i>performance</i>, e ferma restando la permanenza del rapporto di agenzia e la condizione di conformità dei comportamenti individuali) in specifiche polizze assicurative, il cui riscatto è previsto al raggiungimento dell'età pensionabile. • Tutti i sistemi prevedono meccanismi di correzione <i>ex ante</i> ("<i>entry conditions</i>") ed <i>ex post</i> ("<i>malus</i>", sulle quote eventualmente differite) e clausole di <i>claw-back</i>. • Ai fini della determinazione dei premi individuali, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti alle regole e alle normative interne ed esterne, alle regole di Compliance e ai valori di integrità di FinecoBank e l'assenza di azioni disciplinari (valutazione di conformità). Inoltre, ad ulteriore presidio di conformità, è previsto un sistema di "<i>Scoring</i>", che introduce un correttivo riveniente dalla valutazione di indicatori di conformità e qualità dell'operatività, inerenti specifiche aree quali MIFID, trasparenza, formazione obbligatoria, AML etc. Tale sistema si applica nel corso del periodo di incentivazione e può portare ad una revisione dell'importo del premio maturato.

3.4 PERSONALE E TERZI ADDETTI ALLA RETE DI VENDITA

Le vigenti “Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” emanate dalla Banca d’Italia, individuano due categorie di soggetti (soggetti rilevanti e intermediari del credito)²⁵ alle cui remunerazioni si applicano ulteriori principi rispetto a quelli di cui al paragrafo 2 della Sezione I – Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022. In particolare, per tali soggetti è prevista una remunerazione variabile:

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

te fissa;

viii. soggetta ai meccanismi di riduzione/cancellazione/restituzione (cfr. Focus su violazione per non conformità, malus individuale e claw-back).

Il numero complessivo dei soggetti rilevanti al 31 dicembre 2021 ammonta a 2.793, tra i quali 203 in posizione manageriale; tali soggetti, consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede, sono abilitati anche all’attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di contratti di credito²⁶. Per quanto riguarda, invece, il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le remunerazioni assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell’intermediario. Per il personale preposto alla trattazione dei reclami le remunerazioni tengono conto, tra l’altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

3.5 COMPONENTI NON ESECUTIVI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

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

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

²⁵ Soggetti rilevanti: personale che offre prodotti ai clienti, nonché coloro che rispondono ad essi; Intermediari del credito: l’agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell’esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti.

²⁶ Ai sensi dell’art. 31 c.2 del Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, “L’attività di consulente finanziario abilitato all’offerta fuori sede è svolta esclusivamente nell’interesse di un solo soggetto. Il consulente finanziario abilitato all’offerta fuori sede promuove e colloca i servizi d’investimento e/o i servizi accessori presso clienti o potenziali clienti, riceve e trasmette le istruzioni o gli ordini dei clienti riguardanti servizi d’investimento o prodotti finanziari, promuove e colloca prodotti finanziari, presta consulenza in materia di investimenti ai clienti o potenziali clienti rispetto a detti prodotti o servizi finanziari. Il consulente finanziario abilitato all’offerta fuori sede può promuovere e collocare contratti relativi alla concessione di finanziamenti o alla prestazione di servizi di pagamento per conto del soggetto nell’interesse del quale esercita l’attività di offerta fuori sede.” La Banca ha stipulato un accordo di collaborazione per la promozione ed il collocamento di prodotti bancari e assicurativi per la distribuzione di mutui ipotecari.

■ 4. SISTEMI RETRIBUTIVI 2022

4.1 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il processo di autovalutazione finalizzato ad individuare le categorie di personale la cui attività professionale ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo viene svolto annualmente sia con riferimento ai dipendenti che ai Consulenti Finanziari.

Ai fini dell'identificazione del Personale più rilevante 2022, a livello di Banca e di Gruppo Fineco, si applicano le disposizioni introdotte dal 37° aggiornamento del 25 novembre 2021 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 2013 e dal nuovo Regolamento Delegato EU 923/2021²⁷.

In particolare, anche per garantire uno standard di approccio uniforme a livello di Gruppo, è previsto un processo di valutazione in cui vengono analizzati i criteri quantitativi e qualitativi previsti dalle disposizioni normative suindicate, secondo le definizioni e le chiarimenti interpretative in esse contenute.

Tali criteri vengono applicati tenendo conto del ruolo, del potere decisionale, delle effettive responsabilità dei membri del personale dipendente e dei Consulenti Finanziari e, in aggiunta, dei livelli di remunerazione totale. Declinando i criteri qualitativi, sono comunque inclusi nel novero degli Identified Staff tutti i dipendenti con Global band title uguale o superiore a banda 5 (Senior Vice President)²⁸. Ai fini dell'applicazione dei criteri quantitativi basati sulla remunerazione dei membri del personale, è stata considerata la remunerazione fissa e variabile riconosciuta nell'esercizio finanziario precedente secondo un criterio per cassa²⁹. L'autovalutazione è effettuata coinvolgendo le funzioni di Compliance e Risk Management di FinecoBank, con il supporto del consulente esterno indipendente del Comitato Remunerazione, e viene sottoposta all'esame della funzione Internal Audit. Gli esiti del processo di valutazione vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e previo coinvolgimento del Comitato Rischi

e Parti Correlate.

Il processo di valutazione si è concluso con l'individuazione per l'anno 2022 di un numero totale di **23**³⁰ dipendenti e **15** Consulenti Finanziari³¹.

Per quanto riguarda il personale dipendente, sono state individuate per il 2022 le seguenti categorie di dipendenti quale Personale più rilevante: Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dirigenti con responsabilità strategiche, posizioni con responsabilità manageriale sulle Funzioni aziendali di Controllo (Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio e Internal Audit) e altre posizioni che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo³².

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

In particolare, sono state individuate per il 2022 le seguenti categorie di Personale più rilevante tra i Consulenti Finanziari:

- i singoli Consulenti Finanziari con una remunerazione complessiva maggiore o uguale ad Euro 750.000;
- con riferimento ai PFA che ricoprono un ruolo manageriale, sono stati individuati i Manager che coordinano Consulenti con un patrimonio complessivo maggiore o uguale al 5% del patrimonio totale riferibile alla Rete.

²⁷ Cfr. anche art. 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE

²⁸ Secondo quanto definito nel Global Job Model

²⁹ Alcuni elementi della remunerazione sono stati considerati secondo un criterio per competenza.

³⁰ L'assessment include anche i 10 membri non esecutivi del CdA la cui identificazione è richiesta da normativa ma non ha impatti in termini di remunerazione.

³¹ Rispetto ai 21 dipendenti e 10 Consulenti Finanziari identificati nell'Esercizio 2021

³² È incluso nel novero degli Identified Staff di Gruppo anche l'Amministratore Delegato di Fineco Asset Management DAC

4.2 SISTEMA INCENTIVANTE 2022 PER IL PERSONALE DIPENDENTE APPARTENENTE AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In continuità rispetto al passato, il Sistema Incentivante 2022 di FinecoBank approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 gennaio 2022, si basa su un approccio bonus pool allineato al quadro normativo di riferimento ed alle pratiche di mercato. Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il bonus pool con i risultati aziendali ed i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio;

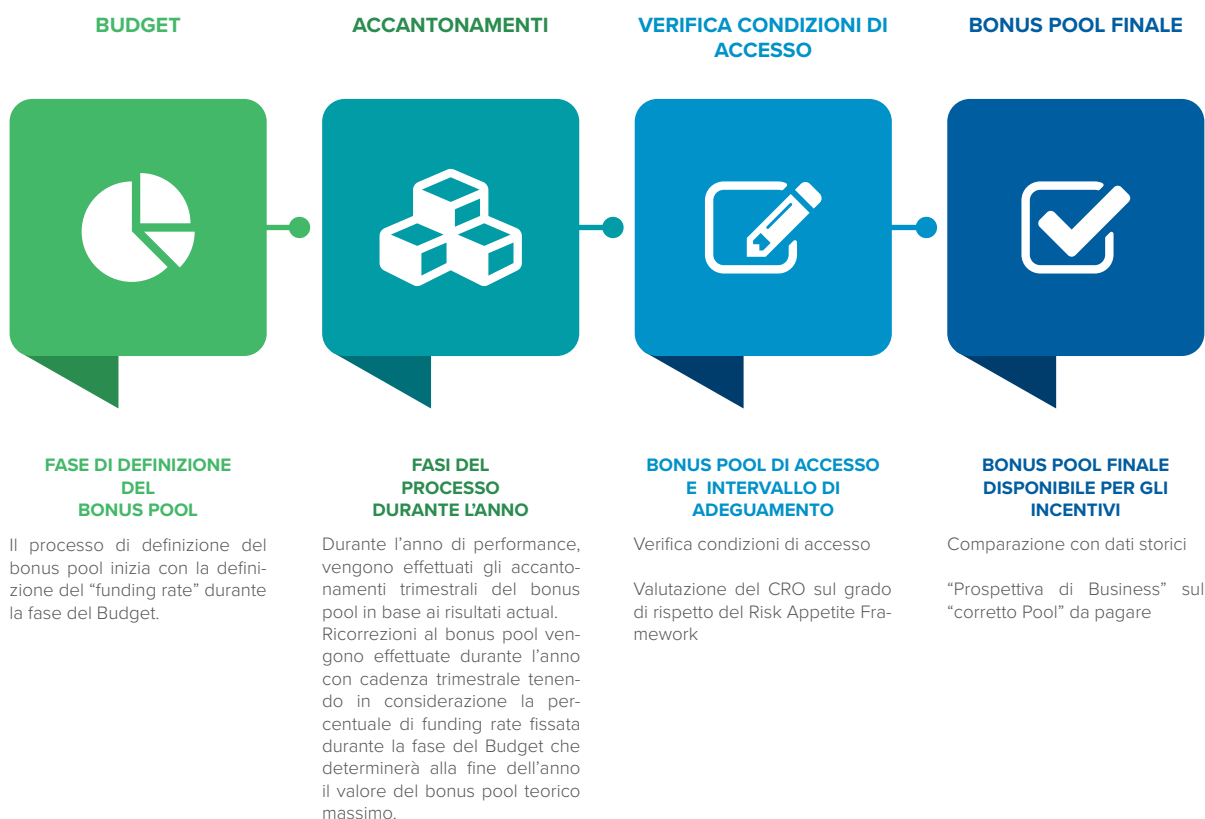
In particolare, tale sistema prevede:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del bonus pool stabilito, della valutazione della prestazione individuale e del benchmark interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente variabile e fissa stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- l'individuazione di entry conditions, che valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità, il cui raggiungimento consente di definire il bonus pool utilizzabile. Nel caso in cui le condizioni di accesso non fossero raggiunte, verrebbe azzerato il bonus pool relativo alla performance 2022, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potrebbero essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi;
- la definizione di un meccanismo di ponderazione per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con la normativa;
- 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 azioni³³, da pagare in un arco temporale fino a massimo 6 anni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni in coerenza

con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle azioni. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede un periodo di indisponibilità di un anno al termine del quale vengono assegnate le azioni (sia per il pagamento "immediato" che per il pagamento "differito").

³³ Nel rispetto della normativa di settore, l'Amministratore Delegato di Fineco Asset Management DAC - Identified Staff del Gruppo – è destinatario del Sistema Incentivante 2022 di FAM, per la cui esecuzione è previsto l'utilizzo di strumenti in linea con la vigente normativa UCITS

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



Budget

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

Accantonamenti

Durante l'anno di performance, vengono effettuati gli accantonamenti trimestrali del bonus pool in base ai risultati actual.

Ricorrezioni al bonus pool vengono effettuate durante l'anno con cadenza trimestrale tenendo in considerazione la percentuale di funding rate fissata durante la fase del Budget che determinerà alla fine dell'anno il valore del bonus pool teorico massimo.

Verifica delle condizioni di accesso e risk adjustment

- Vengono verificate le condizioni di accesso (Entry Conditions) definite a livello di Gruppo;
- Il bonus pool è ponderato per il rischio al fine di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework.

Le condizioni di accesso sono definite sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità. Le condizioni di accesso per il 2022 – che fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti - sono rappresentate nella tabella seguente.

CONDIZIONI DI ACCESSO
Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e
Net Profit ≥ 0 e
CET1 Ratio $>9,6\%$ (2022 RAF Capacity)
Liquidity Coverage Ratio $>101\%$ (2022 RAF Capacity)
Net Stable Funding Ratio $>101\%$ (2022 RAF Capacity)

- Net Operating Profit adjusted è il Net Operating Profit dichiarato nel bilancio ad esclusione di ogni voce straordinaria, secondo quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.
 - Net Profit è l'Utile Netto dichiarato nel bilancio che può essere rettificato (adjusted) qualora fosse necessaria l'esclusione di ogni voce straordinaria, secondo quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.
 - Common Equity Tier 1 Ratio: rapporto tra il Capitale primario di classe 1 e le attività ponderate per il rischio.
 - Liquidity Coverage Ratio: rapporto tra lo stock di attività liquide di elevata qualità ed il totale dei deflussi di cassa netti nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress di liquidità particolarmente acuto specificato dalle Autorità di Vigilanza.
 - Net Stable Funding Ratio: rapporto tra l'ammontare disponibile di provvista stabile (Passivi ponderati) e l'ammontare obbligatorio di provvista stabile (Attivi ponderati).
- Il meccanismo on/off delle condizioni di accesso ed i relativi effetti sul Bonus Pool seguono le logiche di seguito rappresentate:



A APERTO 100%

- Nel caso in cui ognuna delle condizioni di accesso sia soddisfatta (**opzione "A"**), il *bonus pool* può essere confermato o modificato con la possibilità di pagare l'*extra performance*.



B ZERO FACTOR

- Nel caso in cui almeno una delle Condizioni di Accesso non sia raggiunta (**opzione "B"**), vengono attivate le clausole di *malus*, innescando l'applicazione dello Zero Factor agli *Identified Staff** mentre per il resto della popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Resta ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di definire una porzione del *bonus pool* ai fini di retention o per garantire la competitività sul mercato.

* Per gli Identified Staff appartenenti alle Funzioni di controllo, Risorse Umane e Dirigente Preposto le implicazioni sul bonus annuale dell'applicazione dello Zero Factor verranno valutate in modo specifico dal Consiglio di Amministrazione, considerando la loro indipendenza rispetto ai risultati economici delle aree soggette al loro controllo.

- Nel caso in cui ognuna delle Condizioni di Accesso sia soddisfatta (opzione "A"), possono essere applicati ulteriori aggiustamenti del bonus pool sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella c.d. "CRO dashboard" secondo la metodologia definita.

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

DIMENSIONE	2022			
	KPIs	Risk Appetite	Risk Tolerance	Risk Capacity
Capital	CET1 Ratio (%)	--%	--%	--%
	MREL-LRE	--%	--%	--%
Liquidity	LCR (%)		--%	--%
	NSFR (%)		--%	--%
Credit	EL stock (%)	--%	--%	--%
	Coverage on Impaired (%)	--%	--%	--%
Interest Rate Risk on Banking Book	EV Sensitivity (%)		--%	--%
Risk & Return	ROAC (%)	--%	--%	--%
Operational Risk	Operational Risk Losses / Revenues	--%	--%	--%

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

I range di correzione del bonus pool derivante dall'assessment della CRO Dashboard non vengono modificati rispetto al Sistema incentivante 2021, come rappresentato di seguito.

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

La possibilità di riconoscere un'extra crescita nel bonus pool (valutazione positiva "+" o "++") può essere accordata solo in caso di EVA positivo a fine esercizio. Come per il Sistema 2021, è prevista la facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di applicare un'ulteriore correzione sino a +20%, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del bonus pool rispetto al valore teorico. In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi

delle disposizioni di Banca d'Italia, la valutazione finale dei parametri di performance sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione sono esaminati dal Comitato Remunerazione nonché dal Comitato Rischi e Parti Correlate e definiti dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

Misurazione complessiva della performance e attribuzione del bonus individuale

Il Sistema Incentivante 2022 di FinecoBank è supportato da un processo di misurazione annuale della

performance che garantisce un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance, nonché chiarezza negli obiettivi e coerenza con la strategia aziendale. Il processo di gestione della performance prevede, infatti, che all'inizio dell'anno vengano assegnati a tutti gli Identified Staff degli obiettivi individuali, il cui raggiungimento viene valutato ai fini dell'attribuzione del bonus individuale.

In tal modo, la remunerazione variabile di breve termine viene determinata sulla base di parametri di performance predefiniti, chiari e misurabili, attraverso una valutazione fondata su driver oggettivi.

L'assegnazione degli obiettivi agli Identified Staff avviene attraverso la Scheda Individuale, che si caratterizza per un adeguato bilanciamento tra fattori economico-finanziari e fattori non economici (ovvero quantitativi/strategici e qualitativi/sostenibili), considerando anche obiettivi di performance collegati ai Rischi e alla Compliance, all'aderenza ai valori e a fattori ESG, garantendo così la sostenibilità nel medio-lungo termine per il Gruppo e tutti gli stakeholders.

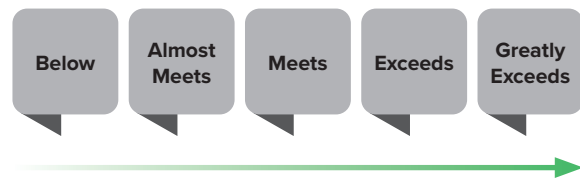
In particolare, la Scheda Individuale 2022 per il personale più rilevante prevede un minimo di 5 ed un massimo di 8 obiettivi che riflettono la strategia della Banca e del Gruppo FinecoBank, di cui 4-6 obiettivi quantitativi/strategici ciascuno con lo stesso peso e con un'incidenza del 70% sulla valutazione, e fino a 2 obiettivi qualitativi/sostenibili (in tal caso, entrambi con lo stesso peso) con un'incidenza del 30% sulla valutazione (come es. vedasi infra Scheda Individuale 2022 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale).

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

Al fine di allineare gli obiettivi in maniera coerente, le schede individuali di alcuni Dirigenti con responsabilità strategica, in considerazione del ruolo ricoperto, replicano esattamente la scheda dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. La definizione degli obiettivi del restante Personale più Rilevante, invece, è stata effettuata in cascading tenendo conto sia dei fattori strategici e degli obiettivi di business, sia tenen-

do conto delle specificità dei singoli ruoli.

La valutazione individuale della performance è funzionale all'attribuzione dei bonus individuali, che vengono assegnati ex post sulla base della valutazione complessiva, del Bonus Pool allocato per l'esercizio, del benchmark interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti. In particolare, il sistema di valutazione degli obiettivi individuali si basa su una scala di 5 valori con un giudizio descrittivo (da "Below Expectations" a "Greatly Exceeds Expectations").



Ai fini dell'attribuzione individuale dei bonus, il Sistema Incentivante 2022 prevede la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti alle regole e alle normative interne ed esterne, assenza di azioni disciplinari, completamento della formazione obbligatoria.

■ SCHEDA INDIVIDUALE 2022 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Gli obiettivi 2022 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. quali indicatori principali della performance per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, comprendono obiettivi legati alla redditività del Gruppo, con particolare attenzione al rischio, alla coerenza con il RAF e a indicatori di sostenibilità.

WEIGHT	#	GOAL NAME	REFERENCE TARGET	NOTE/CATEGORY (sustainability, value, creation, risk, cost efficiency, etc.)
 QUANTITATIVI/STRATEGICI 70%	1	ROAC	vs. budget	Value Creation
	2	Cost Income	vs. budget	Cost Efficiency
	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	AUM net sales	vs. budget	Value Creation
 QUALITATIVI/SOSTENIBILI 30%	6	Stakeholder Value	assessment based on: - Improve/maintain the scores of the main ESG ratings - Responsible finance: y/y % of new ISIN funds with ESG rating* - Delta on Gender Pay Gap and Gender Balance (Y/Y) - Improve Fineco's environmental performance: renewal of EMAS Registration, also through the achievement of the Environmental Program goals.	Sustainability
	7	Tone from the top on conduct and compliance culture	vs. qualitative assessment based on: - Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, customer protection, and trustworthiness by enhancing risk & control culture; - The overall status of audit, compliance and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions.	Sustainability

* Excluding UK representing for Fineco a new opening market

La disclosure dei target/budget di ogni obiettivo avverrà ex-post con la Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022. Si tratta, infatti, di informazioni price sensitive legate alle strategie del Gruppo.

Pagamento del bonus

Come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 gennaio 2022, rispetto alla struttura di pagamento, la popolazione degli Identified Staff sarà differenziata in 3 gruppi, secondo quanto previsto dalla normativa.

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

- nel 2023 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1a tranche") e sarà attribuita la prima quota azionaria, dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di compliance e principi di condotta e comportamento³⁴;
- il restante ammontare dell'incentivo complessivo sarà pagato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank nel periodo:
 - 2024-2028 per l'AD/DG, e per gli altri ruoli previsti dalla normativa³⁵ con remunerazione variabile particolarmente elevata (superiore a € 435.000)³⁶.
 - 2024-2028 per i ruoli previsti dalla normativa con remunerazione variabile non particolarmente elevata (inferiore o uguale a € 435.000).
 - 2024-2027 per l'altro personale più rilevante con remunerazione variabile non particolarmente elevata
- la struttura di pagamento definita prevede, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, un periodo di indisponibilità delle azioni sia immediate ("upfront") che differite pari ad un anno;
- I sistemi di pagamento, in particolare, si articolano su due orizzonti temporali (5 e 6 anni complessivi) differenziati sulla base della popolazione di riferimento e dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile percepita nell'anno di performance, secondo gli schemi descritti di seguito:
 - Per AD/DG e altri ruoli previsti dalla normativa con remunerazione variabile complessiva particolarmente elevata nell'anno di performance (>435.000 €) trova applicazione uno schema di differimento, coerente con quello per il 2021, di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 60% della remunerazione variabile di breve termine.

		2023	2024	2025	2026	2027	2028	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	20%		12%			12%	44%
	Azioni	20%		12%	12%	12%		56%
PAGAMENTO	Denaro	20%		12%			12%	44%
	Azioni		20%		12%	12%	12%	56%

Immediato Differito

³⁴ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità), ed in generale, secondo quanto previsto dal paragrafo "Focus su violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-back"

³⁵ Vedasi definizione nella Circolare n. 285 "Consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo".

³⁶ 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 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Come previsto dalla normativa (Circolare 285/2013), tale soglia è stata definita per il triennio 2022-2024.

- Per gli altri ruoli previsti dalla normativa con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato ($\leq 435.000\text{€}$) trova applicazione uno schema di differimento di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 50% della remunerazione variabile di breve termine.

		2023	2024	2025	2026	2027	2028	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	25%		10%			10%	45%
	Azioni	25%		10%	10%	10%		55%
PAGAMENTO	Denaro	25%		10%			10%	45%
	Azioni		25%		10%	10%	10%	55%

Immediato Differito

- Infine, per l'altro personale più rilevante con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 40% della remunerazione variabile di breve termine.

		2023	2024	2025	2026	2027	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni	30%	10%	10%			50%
PAGAMENTO	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni		30%	10%	10%		50%

Immediato Differito

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 comportamento³⁷:

- tutte le tranche sono soggette all'applicazione della clausola di claw back;
- come previsto dalla normativa di riferimento³⁸, non sarà applicato alcun differimento e l'ammontare verrà corrisposto interamente in denaro in presenza di una remunerazione variabile annua pari o inferiore a 50.000 € ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2023 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2022;

- le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- il Sistema incentivante 2022 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,07%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti, anche considerando una quota residua di azioni ordinarie FinecoBank che saranno eventualmente destinate all'assunzione di personale più rilevante dall'esterno e/o "severance". L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,6%;
- i beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

Ad eccezione dei casi di decesso e la qualifica di "good leaver", la partecipazione del Dipendente al Sistema di incentivazione decadrà automaticamente (e qualsiasi diritto del Dipendente derivante dal Sistema

³⁷ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni da parte delle competenti funzioni ovvero Autorità di Vigilanza (e.g. Internal Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali)

³⁸ Circolare n. 285 del 2013 Banca d'Italia (cfr. 37° aggiornamento del 2021)

di incentivazione sarà cancellato) al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- i. Il dipendente comunichi la cessazione o cessi il proprio rapporto di lavoro per qualsiasi motivo;
- ii. Il dipendente riceva la comunicazione della cessazione del proprio rapporto di lavoro.

Un'ipotesi "good leaver" si manifesta esclusivamente nel caso in cui il Dipendente cessi, durante il periodo di validità del Sistema di incentivazione, di essere dipendente della Società o di altra società del Gruppo Fineco, in ragione dei motivi esplicitati nel Regolamento del Sistema (ad es. impedimento fisico, pensionamento, cessione del ramo d'azienda...).

Resta salvo il diritto del Beneficiario a ricevere i differimenti già attribuiti ma soggetti a periodi di indisponibilità.

4.3 SISTEMA INCENTIVANTE 2022 PER I CONSULENTI FINANZIARI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

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

In particolare, Il Sistema incentivante 2022 per i PFA Identified Staff – come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 gennaio 2022 - prevede:

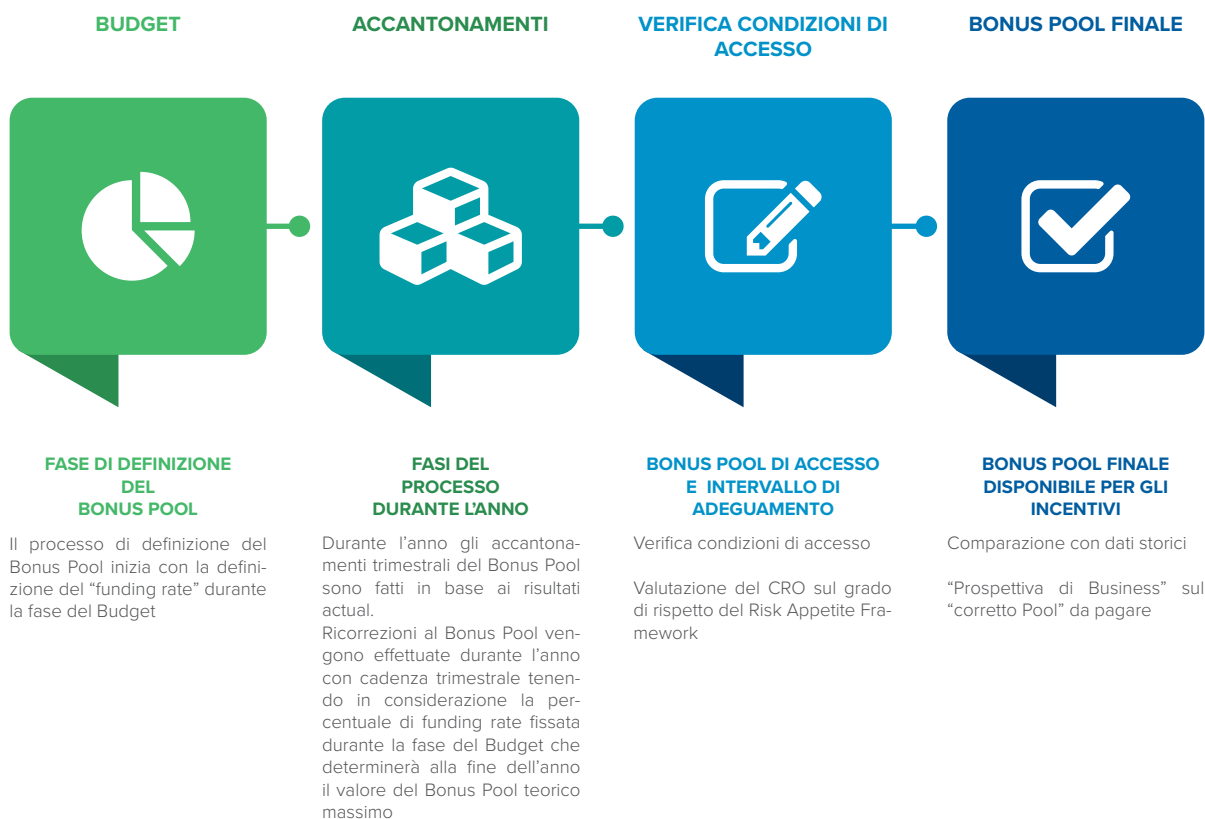
- L'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del bonus pool stabilito, della valutazione della prestazione individuale, in coerenza con il rapporto tra componente ricorrente e non ricorrente stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- L'individuazione di entry conditions, che valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, capitale e liquidità, il cui raggiungimento consente di definire il bonus pool utilizzabile. Nel caso in cui le condizioni di accesso non fossero raggiunte, verrebbe azzerato il bonus pool relativo alla perfor-

mance 2022, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potrebbero essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi.

- Definizione di un meccanismo di ponderazione per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con la normativa;
- La definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati, cioè, al momento della valutazione della performance) e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni, da pagare in un arco temporale fino a massimo di 5 anni;
- La distribuzione di pagamenti in azioni³⁹ in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle stesse. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione delle azioni ordinarie FinecoBank al termine del periodo di indisponibilità di un anno sia per il pagamento "immediato" che per il pagamento "differito".

³⁹ A differenza di quanto avviene per il Sistema incentivante dei Dipendenti, le azioni FinecoBank utilizzate ai fini del pagamento degli incentivi ai Consulenti Finanziari, non sono frutto di un aumento di capitale gratuito ma vengono acquistate direttamente sul mercato azionario, secondo quanto previsto dall'art. 2357 del Codice Civile.

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



Fase di budget

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

Fase di accantonamento

Durante l'anno di performance, gli accantonamenti trimestrali del bonus pool sono fatti in base ai risultati actual;

Ricorrezioni al bonus pool vengono effettuate durante l'anno con cadenza trimestrale tenendo in considerazione la percentuale di funding rate fissata durante la fase del Budget che determinerà alla fine dell'anno il valore del bonus pool teorico massimo.

Verifica delle condizioni di accesso e risk adjustment

- Vengono verificate le condizioni di accesso (Entry Conditions) definite a livello di Gruppo;
- Il bonus pool è ponderato per il rischio al fine di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework di Gruppo;

Le condizioni di accesso⁴⁰ sono definite sulla base degli indicatori di performance in termini di capitale, liquidità e profittabilità. Le condizioni di accesso per il 2022 – che fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti – sono rappresentate nella tabella seguente.

CONDIZIONI DI ACCESSO
Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e
Net Profit ≥ 0 e
CET1 Ratio $> 9,6\%$ (2022 RAF Capacity)
Liquidity Coverage Ratio $> 101\%$ (2022 RAF Capacity)
Net Stable Funding Ratio $> 101\%$ (2022 RAF Capacity)

⁴⁰ Per le definizioni degli indicatori si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 4.2

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



A APERTO 100%

- Nel caso in cui ognuna delle condizioni di accesso sia soddisfatta (**opzione "A"**), il *bonus pool* può essere confermato o modificato con la possibilità di pagare l'*extra performance*.



B ZERO FACTOR

- Nel caso in cui almeno una delle Condizioni di Accesso non sia raggiunta (**opzione "B"**), vengono attivate le clausole di *malus*, innescando l'applicazione dello Zero Factor agli *Identified Staff* mentre per il resto della popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Resta ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di definire una porzione del *bonus pool* ai fini di retention o per garantire la competitività sul mercato

Nel caso in cui ognuna delle Condizioni di Accesso sia soddisfatta (opzione "A"), possono essere applicati ulteriori aggiustamenti del bonus pool sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella c.d. "CRO dashboard", secondo la metodologia definita.

La CRO dashboard (definita in coerenza con il Risk Appetite Framework di Gruppo) include indicatori estrapolati dal Risk Appetite Framework misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (Risk Appetite, Risk Tolerance e Risk Capacity).

L'effetto "moltiplicatore" derivante dalla valutazione complessiva dei risultati della dashboard, effettuata dal CRO di FinecoBank S.p.A. e verificata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, si applica al bonus pool nel caso in cui le condizioni di accesso siano tutte soddisfatte.

La valutazione della dashboard avviene secondo una metodologia definita dalla funzione Risk Management analogamente a quanto avviene per il Sistema Incentivante dei Dipendenti.

I range di correzione del bonus pool derivante dall'assessment della CRO Dashboard non vengono modificati rispetto al Sistema incentivante 2021, come rappresentato di seguito:

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

La possibilità di riconoscere un'extra crescita nel bonus pool (valutazione positiva "+" o "++") può essere accordata solo in caso di EVA positivo a fine esercizio. Come per il Sistema 2021, è prevista la facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di applicare un'ulteriore correzione sino a +20%, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del bonus pool rispetto al valore teorico.

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

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

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

Misurazione complessiva della performance

Tenendo conto delle particolarità del business dei Consulenti Finanziari ed in continuità con i Piani di incentivazione degli anni precedenti in termini di obiettivi e finalità, ai fini del Sistema Incentivante 2022 PFA la determinazione della performance dei Consulenti Identified Staff si basa sui seguenti indicatori⁴¹:

- obiettivo di raccolta netta in gestito;
- attività di sviluppo (ad es. incontri programmati e strutturati con i clienti)⁴²;
- percentuale di raggiungimento dell'obiettivo in rac-

⁴¹ Ferma restando la condizione di conformità individuale dei comportamenti, come sopra descritta.

⁴² Per Group Manager e Area Manager.

colta netta gestita complessivo del gruppo dei Consulenti Finanziari coordinati e percentuale di raccolta Top Quality⁴³ rispetto all'obiettivo di gruppo⁴⁴;

- percentuale di raggiungimento dell'obiettivo individuale di raccolta netta gestita⁴⁵;
- valore generato dalla riqualificazione delle masse in liquidità e amministrato in Top Quality⁴⁶.

Pagamento del bonus

- Per i Consulenti finanziari appartenenti al Personale più rilevante viene utilizzato il meccanismo di pagamento che prevede un differimento a 4 anni. Il pagamento del potenziale bonus 2022 avverrà quindi in un arco temporale massimo di 5 anni. In particolare:
 - nel 2023 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1a tranche"), nonché attribuita la prima quota azionaria dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di compliance e principi di condotta e comportamento⁴⁷;
 - nel periodo 2024–2027 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o azioni FinecoBank; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello Zero Factor relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento.
- la struttura di pagamento definita prevede, in linea con le indicazioni di Banca d'Italia, un periodo di indisponibilità delle azioni sia immediate ("upfront") che differite pari ad un anno;
- I sistemi di pagamento, in particolare, sono differenziati sulla base dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile⁴⁸ percepito nell'anno di performance, secondo gli schemi descritti di seguito:
 - Per i ruoli con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni, che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 60% del bonus.

		2023	2024	2025	2026	2027	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	20%	5%	5%	10%	10%	50%
	Azioni	20%	15%	15%			50%
PAGAMENTO	Denaro	20%	5%	5%	10%	10%	50%
	Azioni		20%	15%	15%		50%

Immediato Differito

43 Prodotti che - oltre a evidenziare caratteristiche di elevata qualità in termini di rischio/rendimento, costi e diversificazione - consentono il miglior presidio dei rischi di mercato, di credito e di liquidità, attraverso una puntuale attività di risk management svolta dalle competenti strutture del Gruppo Fineco, basata sulla disponibilità di dati completi e aggiornati circa la composizione dei sottostanti.

44 Per Group Manager e Area Manager

45 Consulenti Finanziari e Group Manager per raccolta personale

46 Consulenti Finanziari, Area Manager e Group Manager

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

48 La definizione della soglia di rilevanza di remunerazione variabile complessiva (>435.000 €) segue le stesse logiche descritte nel Sistema Incentivante 2022 per i Dipendenti Identified Staff.

- Per i ruoli con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 40% del bonus.

		2023	2024	2025	2026	2027	Totale
ATTRIBUZIONE	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni	30%	10%	10%			50%
PAGAMENTO	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni		30%	10%	10%		50%

Immediato Differito

- tutte le tranche sono soggette all'applicazione della clausola di claw back;
- come previsto dalla normativa di riferimento⁴⁹, non sarà applicato alcun differimento e l'ammontare verrà corrisposto interamente in denaro in presenza di una remunerazione non ricorrente annua pari o inferiore a 50.000 € ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2023 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 2022;
- le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- il Sistema Incentivante 2022 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,04%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni ai Consulenti Finanziari. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,6%. Ad ogni modo, si segnala che il Sistema Incentivante 2022 PFA non prevede un effetto diluitivo in senso stretto, in quanto le azioni FinecoBank assegnate vengono acquistate sul mercato e non sono frutto di un aumento gratuito di capitale.

I beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

⁴⁹ Circolare n. 285 del 2013 (cfr. 37° aggiornamento)

■ 5. PIANO LTI 2021-2023

5.1 PIANO AZIONARIO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI) 2021-2023 PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Con l'obiettivo di incentivare, trattenere e motivare nel lungo termine selezionati Dipendenti della Banca, in linea con il Piano Strategico 2020-2023 del Gruppo FinecoBank, è stato definito un piano azionario di lungo termine che fissa obiettivi legati ai target del triennio 21-23 in termini di value creation, industrial sustainability, risk e stakeholder value, anche al fine di allineare gli interessi di lungo periodo del Management della Banca con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti.

I destinatari del Piano sono Dipendenti selezionati tra le risorse "chiave" del Gruppo (stimate 100 risorse), inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Sono esclusi dai Beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (CRO, Responsabile di Compliance, Responsabile Internal Audit e Responsabile Funzione Antiriciclaggio).

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

- 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;
- specifiche condizioni individuali di conformità, una specifica clausola di claw-back e una clausola di continuità lavorativa⁵⁰

- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla situazione 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.

Condizioni di accesso e di malus

Al fine di adeguarsi alle disposizioni normative vigenti, vengono definite

- apposite Entry Conditions ("Condizioni di Accesso" che fungono da risk adjustment ex ante) che verranno misurate nell'ambito del periodo di performance del Piano e potranno confermare, ridurre o azzerare il bonus individuale secondo quanto dettagliato di seguito, e
- apposite condizioni di Malus (meccanismi di correzione ex post) misurate nel periodo di differimento del bonus, che potranno confermare, ridurre o azzerare le quote differite, secondo quanto dettagliato di seguito.

In base alle risultanze dell'analisi di benchmarking e in linea con la normativa e con le prassi di mercato, è previsto l'utilizzo degli stessi indicatori utili all'attivazione del sistema incentivante di breve termine, e dunque atti a misurare la solidità di capitale, la liquidità e la profittabilità del Gruppo⁵¹.

Le azioni saranno assegnate solo nel caso in cui siano rispettate, durante il periodo di performance, le condizioni minime di capitale, liquidità e profittabilità (entry conditions). Il meccanismo previsto è il seguente:

- ai fini dell'assegnazione del premio massimo previsto le condizioni dovranno essere tutte soddisfatte;
- si prevede una verifica cumulata degli indicatori di profittabilità nel periodo di performance del piano; il mancato raggiungimento di anche soltanto una soglia delle condizioni di profittabilità comporterà l'azzeramento del premio;
- gli indicatori di capitale e liquidità verranno calcolati annualmente; il mancato raggiungimento di anche

⁵⁰ Le azioni saranno assegnate a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento.

⁵¹ Per gli indicatori e le relative definizioni si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 4.2

soltanto una soglia, comporterà la riduzione pro-rata (pari ad 1/3 per anno) del premio massimo.

Inoltre, ogni singola quota differita sarà soggetta a condizioni di malus relativamente all'anno di competenza (2024-2027):

- si prevede, la verifica annuale per tutti gli indicatori di capitale, di liquidità e di profittabilità;
- il mancato raggiungimento di anche soltanto una delle condizioni di capitale e di liquidità comporterà la riduzione pro rata (pari ad 1/3 per indicatore) fino all'azzeramento della quota differita per l'anno di competenza;
- il mancato raggiungimento di anche soltanto una delle condizioni di profittabilità comporterà l'azzeramento della quota differita per l'anno di competenza.

Qualsiasi diritto del dipendente di vedersi corrisposto il bonus (o rate dello stesso) ai sensi del Piano è condizionato al fatto che, al momento di qualsivoglia delle assegnazioni⁵² previste dal Regolamento del Piano, sia in corso un rapporto di lavoro tra il dipendente stesso e una società del Gruppo Fineco, e all'assenza del preavviso.

Il pagamento del bonus è soggetto a claw-back.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance, come sopra definiti, hanno un peso specifico in termini di incidenza sul bonus finale e la loro valutazione è basata su soglie progressive, cui corrispondono percentuali crescenti di bonus da 0% a 100% con una progressione lineare⁵³ come rappresentato di seguito.

GOALS	KPIs	WEIGHT	TARGET	ASSESSMENT CRITERIA	
				Threshold	Payout
VALUE CREATION 50%	ROAC	35%	Average 2021-2023	≥ 38%	100%
				33% - 38%	0% - 100%
				≤ 33%	0%
	Net Sales Asset Under Management	15%	Sum 2021-2023	≥ 13 bn	100%
				11 bn - 13 bn	0% - 100%
				≤ 11 bn	0%
INDUSTRIAL SUSTAINABILITY 20%	Cost Income Ratio	20%	Average 2021-2023	≤ 37,5%	100%
				40% - 37,5%	0% - 100%
				≥ 40%	0%
RISK 15%	Cost of Risk	15%	Average 2021-2023	≤ 18 bps	100%
				22 bps - 18 bps	0% - 100%
				≥ 22 bps	0%
STAKEHOLDER VALUE 15% equally weighted	Customer satisfaction	5%	Average 2021-2023	≥ 90 pt	100%
				85 pt - 90 pt	0% - 100%
				≤ 85 pt	0%
	People engagement	5%	Average 2021-2023	≥ 76%	100%
				71% - 76%	0% - 100%
				≤ 71%	0%
	ESG rating for all new funds*	5%	EOY 2023	100%	100%
				80% - 100%	0% - 100%
				≤ 80%	0%

*Escludendo UK, che rappresenta per Fineco l'apertura ad un nuovo mercato

⁵² Da intendersi come il momento della definitiva maturazione del diritto all'incentivo e non come l'effettivo pagamento delle azioni al termine del periodo di vincolo.

⁵³ Ad esempio, con ROAC medio pari a 35,5%, il pagamento della porzione di bonus corrispondente sarebbe pari al 50% di quanto previsto per il raggiungimento della soglia ROAC del 38%.



FOCUS

Obiettivo Stakeholder Value

Alla luce delle evidenze di un'analisi di benchmark condotta con il supporto del Consulente Esterno, della matrice di materialità e di quanto definito nel piano strategico di Gruppo relativamente alla sostenibilità, sono stati identificati specifici indicatori ESG all'interno del macro-obiettivo Stakeholder Value:

Customer Satisfaction: monitora il dato relativo alla forza della relazione con il cliente, definita da performance e preferenza.

People Engagement: si basa sul monitoraggio del coinvolgimento dei dipendenti rispetto a strategia e posizionamento aziendale.

Valutazione ESG nuovi fondi: si focalizza sull'introduzione di un rating ESG nella valutazione dei nuovi fondi, attraverso una misura dei rischi ambientali, sociali e di governance finanziariamente rilevanti per il fondo, messa a confronto con un benchmark dei peer.

Correzione per il rischio

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

CRO DASHBOARD ASSESSMENT				
CRO DB ASSESSMENT	0 negative assessments	1 negative assessment	2 negative assessments	3 negative assessments
% BONUS	100%	75%	50%	0%

Pagamento del bonus

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

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

Entro i predetti limiti, è prevista, nel dettaglio:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, un'incidenza massima percentuale del bonus relativo al Piano pari al 50% della remunerazione variabile

le massima attribuibile in ogni anno di performance;

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

Per gli altri Beneficiari i range di bonus saranno definiti sulla base del Banding, sempre nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.

I bonus saranno corrisposti interamente in azioni ordinarie gratuite FinecoBank⁵⁴, secondo gli schemi di pagamento rappresentati di seguito:

Lancio del Piano LTI			2021-2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
			Performance	Differimento					
Maturazione su 5 rate	CEO	Vesting	Max opportunity allocation Award	10%	30%	30%	15%	15%	
		Payout		10%	30%	30%	15%	15%	
Maturazione su 5 rate	DIRIGENTI STRATEGICI	Vesting		40%	15%	15%	15%	15%	
		Payout		40%	15%	15%	15%	15%	
Maturazione su 4 rate	ALTRI IS	Vesting		40%	20%	20%	20%		
		Payout		40%	20%	20%	20%		
Maturazione su 4 rate	NON IS	Vesting		40%	20%	20%	20%		
		Payout		40%	20%	20%	20%		

IS=Identified Staff

⁵⁴ La Società si riserva la facoltà di assegnare strumenti diversi dalle azioni ordinarie gratuite di FinecoBank, qualora ciò sia richiesto dalla normativa

Per i Beneficiari del Piano inclusi nel Personale più rilevante è previsto un periodo di indisponibilità di un anno sulle azioni, sia per gli strumenti assegnati immediatamente al termine del periodo di performance, sia per gli strumenti differiti.

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione dell'5 maggio 2021 ha approvato la promessa di assegnare un numero massimo di azioni per un totale di n. 741.129 azioni ordinarie FinecoBank che possono essere attribuite ai beneficiari del Piano nel 2024, a valle della verifica delle condizioni di accesso e di performance previste dal Piano stesso e delle altre condizioni previste. Il numero di azioni è stato calcolato sulla base media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A., che ha dato esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano, pari a € 14,178.

Il Piano prevede un impatto massimo sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,24%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,6%.

I beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di compliance comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

Ad eccezione dei casi di decesso e di qualifica di "good leaver", la partecipazione del Dipendente al Sistema di Incentivazione decadrà automaticamente (e qualsiasi diritto del Dipendente derivante dal Sistema di Incentivazione sarà cancellato) al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- Il dipendente comunichi la cessazione o cessi il proprio rapporto di lavoro per qualsiasi motivo; o
- Il dipendente riceva la comunicazione della cessazione del proprio rapporto di lavoro.

Un'ipotesi "good leaver" si manifesta esclusivamente nel caso in cui il Dipendente cessi, durante il periodo di validità del Sistema di Incentivazione, di essere dipendente della Società o di altra società del Gruppo Fineco, in ragione dei motivi esplicitati nel Regolamento del Sistema (ad es. impedimento fisico, pensionamento, cessione del ramo d'azienda...).

Resta salvo il diritto del Beneficiario a ricevere i differimenti già attribuiti ma soggetti a periodi di indisponibilità.

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

Sezione II

Relazione annuale sui
compensi corrisposti
nell'esercizio 2021



1. INTRODUZIONE	59
2. GOVERNANCE	60
2.1 Comitato Remunerazione	60
2.2 Il ruolo delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance, Risk Management e Internal Audit	63
3. ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2021 E ANNI PRECEDENTI	65
3.1 Sistema Incentivante 2021 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante	65
3.2 Sistema Incentivante 2021 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	69
4. COMPENSI DELIBERATI PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO	71
5. INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO (EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), TUF)	72
6. DATI RETRIBUTIVI	72
6.1 Risultati aziendali, variazioni dei compensi e della remunerazione del personale	72
6.2 Tabelle informative sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento della Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) n° 11971	74
6.3 Benefit	77

■ 1. INTRODUZIONE

La “Relazione annuale sui compensi corrisposti nell’esercizio 2021” (anche “Relazione Annuale”) fornisce un’informativa dettagliata sulla retribuzione e sulla relativa metodologia, volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle nostre politiche retributive, prassi e risultati, evidenziando la loro coerenza con la strategia di business e la performance aziendale, e con una retribuzione responsabile e una sana gestione del rischio.

La Relazione Annuale fornisce un’informativa ex post ampia e completa sui risultati del 2021 e sulla remunerazione del Direttore generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei membri degli organi di amministrazione e di controllo⁵⁵.

I Sistemi Retributivi 2021 prevedono:

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

La presente Relazione è stata redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del D.lgs. n. 58 del 1998 (“TUF”), come da ultimo modificato dal D.lgs. n. 49 del 2019 in recepimento della Direttiva Europea 828 del 2017 (Shareholder Rights Directive II), e ai sensi del Regolamento Emittenti approvato con Delibera Consob n. 11971 del 1999.

Le informazioni sui sistemi di incentivazione, ai sensi dell’articolo 114-bis del TUF e del Regolamento Emittenti in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all’attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, sono incluse nel presente documento oltre che nell’Allegato II (Allegato II: Piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore del personale di FinecoBank).

Come da normativa sopra citata, la Sezione II verrà sottoposta al voto consultivo e non vincolante da parte dell’Assemblea degli Azionisti 2022 attraverso apposita delibera, diversa e separata da quella pre-

vista per l’approvazione della Sezione I.

Come richiesto dal Regolamento Emittenti nell’Allegato 3A Schema n. 7-bis “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, si evidenzia che non sono state applicate deroghe di alcun genere alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione del 2021.

1.1 PRINCIPALI RISULTATI DELL'ESERCIZIO 2021

Il Gruppo FinecoBank ha chiuso l’esercizio al 31 dicembre 2021 con risultati che dimostrano l’efficacia e la solidità del suo modello di business, che si fonda su qualità dell’offerta, efficienza operativa, ma soprattutto su un approccio orientato alla trasparenza e al rispetto del cliente.

In particolare:

- Utile netto⁵⁶ in crescita: € 349,2 milioni (+7,6% a/a);
- Ricavi totali⁵⁷ €804,5 milioni (+7,4% a/a)
- Cost/income ratio in calo: 32,2%
- CET1 al 18,80%

⁵⁵ Al riguardo, si precisa che le suddette informazioni sono rese anche ai fini della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta ai sensi dell’art. 123-bis del TUF.

⁵⁶ Dati al netto delle poste non ricorrenti registrate nel 2021

⁵⁷ Dati al netto delle poste non ricorrenti registrate nel 2021

Condizioni di accesso

Ai fini dell'allineamento con i requisiti normativi, vengono definiti specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità patrimoniale e la liquidità su base annuale, che fungono da condizioni di accesso. In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 9 febbraio 2022, le condizioni di accesso sono state soddisfatte, confermando il bonus pool dei dipendenti e dei Consulenti Finanziari:

CONDIZIONI DI ACCESSO	RISULTATI		
Net Operating Profit adjusted ≥ 0	543.261 k€	✓	A Aperto 100%
Net Profit ≥ 0 e	380.711 k€	✓	
CET 1 ratio > 8,8% (2021 RAF Capacity)	18,80%	✓	
Liquidity Coverage Ratio > 101% (2021 RAF Capacity)	946,05%	✓	
Net Stable Funding Ratio > 101% (2021 RAF Capacity)	325,25%	✓	B ZERO FACTOR

Dimensione del Bonus Pool

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

Questo calcolo determina il “bonus pool teorico” che nel corso dell’anno di performance si è adeguato all’andamento effettivo della performance del Gruppo.

Aggiustamento del Bonus Pool per il Rischio

Una volta verificate le condizioni di accesso, il bonus pool effettivo per i Dipendenti e il bonus pool per Consulenti di FinecoBank è stato confermato dal Consiglio di Amministrazione, anche alla luce della valutazione complessiva positiva (“++”) dell’andamento degli indicatori della c.d. “CRO dashboard”⁵⁸.

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

2. GOVERNANCE

2.1. COMITATO REMUNERAZIONE

Il Comitato Remunerazione svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione dell’applicazione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank e nel disegno dei sistemi retributivi.

In linea con quanto previsto dal regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione che disciplina le modalità di funzionamento e le competenze degli organi aziendali della Società ed i relativi flussi informativi (di seguito, il “Regolamento degli Organi Aziendali”), il Comitato è composto da 3 membri non esecutivi. Come previsto dalla normativa, almeno un componente del Comitato possiede una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e di politiche retributive.

I Sigg. Gianmarco Montanari, Giancarla Branda e Paola Giannotti De Ponti compongono il Comitato Remunerazione di FinecoBank.

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato la sussistenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori ai sensi dell’art. 148 del TUF e dell’art. 2 del Codice di Corporate Governance. In tale contesto, tutti i componenti del Comitato Remunerazione sono

⁵⁸ La CRO Dashboard 2021 è un set di indicatori selezionati tra i KPIs di Risk Appetite Framework, i cui valori soglia sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione all’inizio dell’esercizio (gennaio 2021).

risultati Amministratori indipendenti ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

I lavori del Comitato Remunerazione svoltisi nel corso dell'Esercizio 2021 sono stati coordinati dal Sig. Gianmarco Montanari, in qualità di Presidente.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, avvalendosi anche di consulenti esterni, il Comitato Remunerazione:

- i. formula proposte o esprime pareri al Consiglio per la definizione di una politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro Personale più rilevante, nonché al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della Relazione sulla Remunerazione da presentare all'Assemblea con cadenza annuale e valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio;
- ii. formula proposte o esprime pareri al Consiglio sulla remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro Personale più rilevante in linea con quanto previsto dallo schema sui Poteri Delegati, e per la determinazione dei criteri per la remunerazione di tutto il Personale più rilevante compresi i relativi obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- iii. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- iv. esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti e ai consulenti finanziari e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane;
- v. vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo di controllo;
- vi. collabora con gli altri comitati interni al Consiglio

di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi e Parti Correlate il quale, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità restando inteso che ciò non pregiudica i compiti assegnati al Comitato Remunerazione, con il quale deve essere assicurato un adeguato coordinamento;

- vii. assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- viii. si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- ix. fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta dagli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci.

Nel corso dell'Esercizio 2021 il Comitato Remunerazione si è riunito 11 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa un'ora e mezza, e si sono svolti da remoto. Dall'inizio del 2022 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono tenute 4 riunioni del Comitato. Di ogni riunione sono stati redatti i verbali a cura del Segretario designato dal Comitato stesso. Il Presidente ha provveduto a fornire di volta in volta l'informativa sulle riunioni del Comitato al primo Consiglio di Amministrazione utile. Il Comitato si è avvalso della collaborazione di un consulente esterno, utile ai fini del processo di formazione delle decisioni del Comitato stesso e di cui è stata preventivamente verificata l'indipendenza, ricorrendo alle risorse economiche previste dal budget assegnato. Il consulente presenza agli incontri su richiesta del Comitato.

Per lo svolgimento delle attività di competenza, è facoltà del Comitato Remunerazione, nel caso lo ritenga opportuno, di invitare altri soggetti interni alla Società in relazione alle funzioni aziendali interessate dalle materie trattate, ivi compresi i componenti di altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato si riunisce a seguito di convocazione del

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

Nel 2021 il Responsabile della funzione Risorse Umane ha sempre presenziato agli incontri del Comitato. Il Presidente ha, inoltre, invitato il Responsabile Legal & Corporate Affairs per la presentazione delle tematiche di competenza, ed il Responsabile Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete in relazione alle tematiche attinenti ai Consulenti Finanziari (vedasi ad esempio i Sistemi incentivanti e relativi Regolamenti destinati alla popolazione dei PFA). Oltre alle funzioni citate, l'invito del Presidente

è stato formulato, per specifiche sedute del Comitato e per gli aspetti di competenza, tra gli altri anche al Responsabile Regulatory Affairs, al CRO, al CFO. In particolare, il CRO ed il CFO sono intervenuti in relazione alla valutazione dei Sistemi incentivanti 2021. Inoltre, ha partecipato alle sedute del Comitato anche la responsabile della funzione Risorse Umane della controllata Fineco Asset Management DAC con riferimento ai sistemi retributivi della legal entity.

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

Nel corso del 2021 il Comitato è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in merito a:

PRINCIPALI ATTIVITÀ DEL COMITATO NEL CORSO DEL 2021	
GENNAIO	- Identificazione Personale dipendente più rilevante 2021 e Sistema Incentivante 2021 per i Dipendenti appartenenti al Personale più rilevante - Piano LTI 2021-2023 - Sistema Incentivante 2021 per i PFA <i>Identified Staff</i> e per Consulenti Finanziari e Manager della Rete - Contest Qualità I° edizione 2021 - Aggiornamento normativo: CONSOB - Recepimento SHRD II in Regolamento Emittenti + raccomandazioni BCE/Bankit
FEBBRAIO	<i>Bonus Pool</i> 2020 ed esecuzione Sistema Incentivante 2020 e anni precedenti - Esecuzione Piano LTI 2018-2020 - Obiettivi di <i>Performance</i> 2021 dei Dipendenti appartenenti al personale più rilevante - Identificazione dei Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante 2021 - Esecuzione del Sistema Incentivante 2020 e degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante - Esecuzione Sistemi Incentivanti 2020 e Additional Future Program riservati ai Consulenti Finanziari e ai Manager della Rete - Esecuzione Piano LTI 2018-2020 PFA <i>Identified Staff</i> e Piano LTI 2018-2020 PFA
MARZO	- Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021 del Gruppo FinecoBank - Regolamenti Sistemi Incentivanti 2021 Dipendenti <i>Identified Staff</i> e Regolamento Piano LTI 2021-2023 - Regolamento Sistema Incentivante 2021 PFA <i>Identified Staff</i> - Piani Additional Future Program 2021 per Consulenti Finanziari e Manager della Rete e Regolamenti "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" per le sezioni riferibili al Comitato stesso
MAGGIO	Piano LTI 2021-2023 – promessa del numero massimo di azioni ai beneficiari
GIUGNO	- Analisi dei risultati dell'Assemblea 2021 - Analisi delle Politiche Retributive dei <i>Peers</i> - Neutralità di genere delle Politiche di remunerazione: Quadro Regolamentare e proposta evolutiva della metodologia applicata - Sistemi Incentivanti II° semestre 2021 per Consulenti Finanziari e Manager della Rete e Regolamenti
LUGLIO	- Aggiornamento della normativa regolamentare interna - Contest Qualità II° ed. 2021 <i>Remuneration Policy e Framework</i> 2021 di FAM
SETTEMBRE	- Verifica dei requisiti di possesso azionario - Requisiti di possesso azionario - <i>Best Practices</i> - Aggiornamento normativo - linee guida EBA in materia di sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE (CRD) e consultazione linee guida ESMA circa alcuni aspetti dei requisiti di remunerazione della Direttiva 2014/65/EU (MiFID II)
OTTOBRE	<i>Peer Group</i> 2022 - Revisione retributiva per <i>Identified Staff</i> - Analisi <i>Pay For Performance</i> 2021 - Nuovo sistema di <i>scoring</i> PFA per sistemi incentivanti
NOVEMBRE	<i>Benchmark</i> retributivo
DICEMBRE	- Linee Guida Sistemi Incentivazione 2022 per Consulenti Finanziari e Manager della Rete - Selezione del Consulente Esterno - Proposte di revisione retributiva e del <i>banding</i> per <i>Identified Staff</i> - Aggiornamento normativo – pubblicazione aggiornamento Circ. 285 <i>Trend</i> emergenti – <i>focus</i> su ESG - Global Policy Global Job Model

* A luglio si sono svolte due riunioni del Comitato Remunerazione

Gli argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale, prima di essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione. Infatti, a tutte le riunioni del Comitato Remunerazione del 2021, è stato presente almeno un membro del Collegio Sindacale.

Si segnala che gli Amministratori si astengono dal

partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

La tabella che segue illustra la composizione oltre alle informazioni sull'indipendenza dei membri del Comitato e ai dettagli della loro partecipazione alle riunioni che si sono tenute nel corso dell'anno.

NOMINATIVO	ESECUTIVO	NON ESECUTIVO	INDIP. CODICE	INDIP. TUF	% (*)	(**)
Gianmarco Montanari		X	X	X	100%	P
Giancarla Branda		X	X	X	100%	M
Paola Giannotti De Ponti		X	X	X	100%	M

N. riunioni del Comitato: 11

(*) In questa colonna è indicata la percentuale di partecipazione degli amministratori alle riunioni del Comitato (n. di presenze/n. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato nel corso dell'Esercizio).

(**) In questa colonna è indicata la qualifica del consigliere all'interno del Comitato ("P": Presidente; "M": membro).

2.2. IL RUOLO DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO: COMPLIANCE, RISK MANAGEMENT E INTERNAL AUDIT

Compliance

I contributi fondamentali del 2021 della funzione Compliance di FinecoBank S.p.A., per la parte di competenza hanno riguardato:

- la validazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021 del Gruppo FinecoBank, sottoposta per approvazione al Consiglio di Amministrazione e successivamente all'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021;
- la validazione del Sistema Incentivante 2021 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante del Gruppo Fineco;
- la validazione del Sistema Incentivante 2021 per i PFA appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank;
- la validazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2023 per i dipendenti;
- la redazione – in collaborazione con la funzione Risorse Umane – e la diffusione delle linee guida per la predisposizione e gestione dei sistemi premianti per la popolazione non appartenente al Personale più rilevante (rif. Ods 18/2021);
- altre attività per ambito di competenza (ad esem-

pio: processo di individuazione del Personale più rilevante).

Nel 2022, la funzione Compliance continuerà a operare in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane al fine di supportare il disegno e la definizione della politica e processi retributivi ed effettuarne la validazione per i profili di competenza.

Risk Management

Il legame tra retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2021 attraverso il coinvolgimento della funzione Risk Management nel disegno e nella definizione di sistemi incentivanti, che includono la correzione per il rischio mediante la valutazione di coerenza tra i risultati raggiunti ed il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (Risk Appetite Framework o "RAF"). In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione si avvalgono del contributo delle funzioni coinvolte per definire il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione all'interno dei sistemi retributivi.

Relazione di audit sulle politiche e sulle pratiche del sistema di remunerazione di Fineco relativo all'anno 2021

La Funzione Internal Audit ha esaminato il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato da Fine-

coBank ("Banca") e dal Gruppo per la determinazione ed erogazione dei compensi ad esponenti degli Organi Sociali e delle retribuzioni variabili al personale dipendente ed alla rete di vendita, al fine di riscontrarne la conformità alla normativa di vigilanza emanata dalla Banca d'Italia e alla Politica Retributiva definita per il 2021 ed approvata dall'Assemblea dei Soci.

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

Le verifiche svolte hanno accertato in ambito governance il corretto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento, la generale conformità delle politiche di remunerazione all'attuale contesto normativo e la sostenibilità rispetto alle condizioni patrimoniali e reddituali della Banca, la diffusione delle Policy di Gruppo alla controllata Fineco Asset Management DAC ed il corretto funzionamento degli organi preposti, fra cui il Comitato Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione. Nel corso del 2021 è stato aggiornato il framework della normativa interna che risulta complessivamente adeguata; inoltre è stata riscontrata la conformità alla normativa esterna del processo di individuazione delle risorse appartenenti alla categoria del personale più rilevante (Identified Staff), sia per il personale dipendente sia per i Consulenti Finanziari ("PFA").

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

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

Le Funzioni Aziendali di controllo, in particolare Compliance e CRO, sono state correttamente coinvolte, per le rispettive attività di competenza, nelle fasi di

definizione della politica retributiva nonché nel processo di valutazione della performance annuale. Inoltre, la funzione Compliance ha correttamente svolto i controlli previsti dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 volti alla verifica del divieto di attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti (c.d. personal hedging).

I principali risultati dell'audit sono stati presentati al Comitato Remunerazione in data 14 marzo 2022.

■ 3. ESECUZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2021 E ANNI PRECEDENTI

3.1. SISTEMA INCENTIVANTE 2021 PER I DIPENDENTI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il Sistema 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 gennaio 2021, prevede l'allocazione di un incentivo in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite su un orizzonte temporale fino a massimo 6 anni.

- Per AD/DG e gli altri ruoli previsti dalla normativa, con remunerazione variabile complessiva nell'anno di performance (>430.000 €) trova applicazione il seguente schema di differimento:

		2022	2023	2024	2025	2026	2027	Totale
PAGAMENTO	Denaro	20%		12%			12%	44%
	Azioni		20%		12%	12%	12%	56%

Immediato Differito

- Per i ruoli previsti dalla normativa con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato ($\leq 430.000\text{€}$) si applica il seguente schema di differimento:

		2022	2023	2024	2025	2026	2027	Totale
PAGAMENTO	Denaro	25%		10%			10%	45%
	Azioni		25%		10%	10%	10%	55%

Immediato Differito

- Infine, per l'altro personale più rilevante con remunerazione variabile non particolarmente elevata trova applicazione il seguente schema di differimento:

		2022	2023	2024	2025	2026	Totale
PAGAMENTO	Denaro	30%			10%	10%	50%
	Azioni		30%	10%	10%		50%

Immediato Differito

In linea con la governance di FinecoBank, le valutazioni e i pagamenti del 2021 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e l'altro Personale più rilevante sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 9 febbraio 2022 ha deliberato l'attribuzione di un numero complessivo di azioni pari a 161.018 da assegnarsi nel 2023, 2024, 2025, 2026 e 2027.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato anche l'esecuzione – nel 2022 – dei Sistemi

Incentivanti 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i dipendenti⁵⁹.

Focus sulla performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank, previo parere positivo del Comitato Remunerazione, ha valutato la performance 2021 dell'Amministratore Delegato come Exceeds Expectations.

⁵⁹ I dati relativi alle assegnazioni sono ricompresi nelle informazioni riportate ai p. 3.1.2 e 6 della Sezione II e nell'Allegato II

Di seguito le risultanze della scheda individuale di valutazione.



#	GOAL NAME	RESULTS	ASSESSMENT				
			Below	Almost Meets	Meets	Exceeds	Greatly Exceeds
1	ROAC vs. budget	Budget: 48,12% Results: 69,88%					●
2	Cost Income vs. budget	Budget: 33,73 % Results: 32,2%				●	
3	EL stock (%) vs. target	Target: 0,21% Results: 0,11%					●
4	OPEX vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&I, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations	Budget: 256.121 k€ Result: 258.894 k€			●		
5	AUM net sales vs. budget	Budget: 4.655 k€ Result: 7.294 k€					●
6	Stakeholder Value vs. qualitative assessment based on: • Broaden the range of ESG products, e.g. lending and investments products (Y/Y); • Delta on Gender Pay Gap / Gender Balance (Y/Y); • ESG rating for the new funds (Y/Y)* • Improve Fineco's environmental performance (e.g. environmental Statement, reduction of energy consumption); • Promotions of specific initiatives related to: - Financial Education-training activities on ESG topics for Financial advisors.	- In 2021, 16 funds pursuant to Art. 8 of the SFDR were launched by FAM. In addition, within the distribution of ESG investment products, FinecoBank has launched the Private Global lines, an asset management in ETFs and Securities characterized by an average MSCI sustainability portfolio rating over 6. In the Banking & Credit area, the Bank offered the 110% Superbonus. In addition, trading fee discount and zero fee account were introduced for clients under 30. - The gender analysis shows a positive Y/Y trend, without significant gaps. - In 2021, 100% of funds launched on FinecoBank platform have an ESG rating. - In 2021, the Environmental Statement was drawn up according to the EMAS Regulation and received a positive evaluation from the external environmental auditors. During 2021 the Energy Manager conducted specific analysis in order to design interventions aimed at energy efficiency. Finally, as part of the Environmental Management System, in June 2021 the Board approved the 2021-2024 Environmental Program, which is a series of environmental quantitative targets. - In 2021, FinecoBank participated in the Financial Education Month 2021 and launched a section dedicated to Financial Education in the public Fineco Video Library. Furthermore, two ESG training sessions dedicated to PFAs were held, covering all ESG topics.				●	
7	Tone from the top on conduct and compliance culture vs. qualitative assessment based on: • Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, customer protection, trustworthiness by enhancing risk & control culture. • The overall status of audit, compliance and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions.	- Tone from the top activities have been carried out through the promotion of the compliance and risk culture with specific policies, communications and training sessions. - Overall internal compliance and audit findings as at the end of 2021 show neither open critical aspects nor major/critical overdue items. - All requests/evidence from external authorities have been promptly and successfully managed by involving the relevant functions of the Bank.			●		

* Excluding UK representing for Fineco a new opening market

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

La valutazione della performance 2021 degli obiettivi individuali dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultata eccellente ("Exceeds Expectations"), sulla base degli elementi riportati nella tabella sovrastante e valutati dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente dell'7 e del 9 febbraio 2022.

In considerazione di quanto sopra e dei risultati di business complessivamente raggiunti dalla Società,

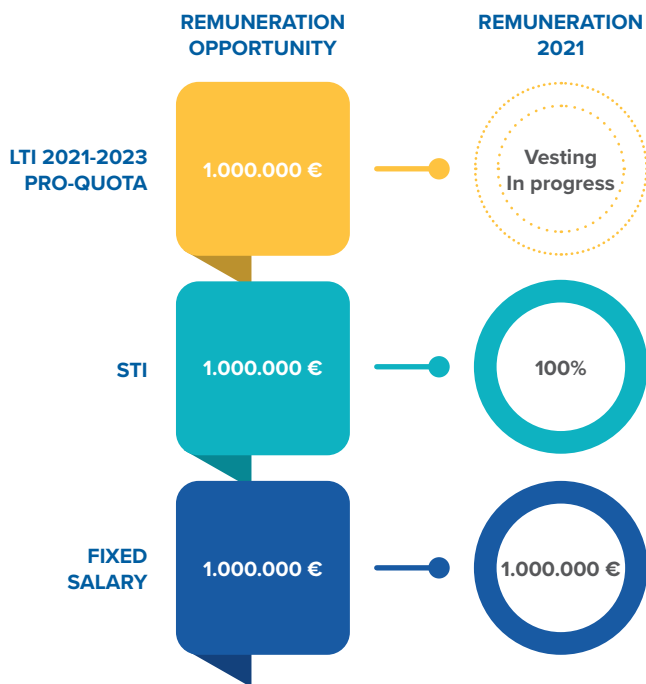
la remunerazione variabile di breve termine maturata dall'Amministratore delegato con riferimento alla performance 2021 è pari a € 1.000.000, corrispondente all'ammontare massimo da lui percepibile stante il rapporto tra remunerazione variabile e fissa di 2:1.

Ai fini dell'applicazione di tale rapporto, si consideri che l'Amministratore Delegato percepisce una remunerazione fissa pari a € 1.000.000 e che nella remunerazione variabile viene computato, in linea con la normativa regolamentare, anche il pro quota annuale

di € 1.000.000 relativo alla remunerazione variabile di lungo termine (LTI 2021-2023)⁶⁰.

Il bonus di € 1.000.000 legato al sistema incentivante di breve termine maturato per la performance 2021, in denaro e in azioni, è composto da una quota upfront pari al 40% e da una quota differita del 60%. Il pagamento del bonus segue lo schema di differimento descritto nella Sezione II p. 3.1, che considera il periodo di indisponibilità delle azioni sia upfront che differite, così come previsto dalla normativa.

Di seguito viene rappresentata la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank per l'anno 2021.



3.1.1 Dettagli sulla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Per il 2021, conformemente alla Politica Retributiva adottata dal Gruppo FinecoBank, in linea con le previsioni normative vigenti, è stato definito ex ante il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Ge-

nerale (unico amministratore esecutivo presente in Consiglio e dipendente della Società) sia per gli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche.

Per i dati relativi ai Dirigenti con Responsabilità strategiche si rimanda alle Tabelle 1, Tabelle 3A e 3B Allegato 3A n. 7-bis (Regolamento Emittenti), riportate nel p. 6.2, con la specifica che:

- la componente fissa è definita sulla base di un appropriato allineamento e consapevolezza del mercato e in modo tale da essere sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- in linea con le richieste regolamentari, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale – così come gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche – hanno una parte bilanciata della loro retribuzione collegata alla profittabilità complessiva del Gruppo, ponderata per il rischio, oltre che a obiettivi di sostenibilità (sulla base di indicatori patrimoniali e di liquidità);
- la retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali che sono preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, avendo informato il Collegio Sindacale.

In particolare, le metriche definite ex ante, che riflettono le categorie del Risk Appetite Framework di Gruppo, allineano la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche a una performance sostenibile e alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Sono assegnati obiettivi specifici individuali tenendo in considerazione le prassi di mercato e la posizione ricoperta all'interno del Gruppo, attraverso l'utilizzo sistematico di indicatori che mirano a rafforzare la sostenibilità del business, quali ad esempio indicatori di rischio e di solidità patrimoniale e misure di profittabilità⁶¹.

⁶⁰ Cfr. rappresentazione grafica della remunerazione dell'AD/DG. Si precisa che il termine vesting utilizzato nel grafico si riferisce al periodo di performance del Piano LTI 2021-2023

⁶¹ Dal momento che il CFO - incluso nei Dirigenti con Responsabilità Strategiche - svolge anche l'attività di redazione dei documenti contabili societari, gli obiettivi individuali sono definiti in coerenza con i compiti assegnati.

È, inoltre, applicato il differimento in denaro e in azioni di minimo il 50% dell'incentivo. Tutti gli importi sono soggetti, per quanto applicabili, a clausole di malus e/o claw-back. Il Sistema incentivante 2021 prevede che almeno il 50% dell'incentivo annuale venga corrisposto attraverso l'assegnazione di azioni FinecoBank nel corso dei cinque anni successivi al pagamento della prima tranche. Il numero di azioni viene determinato all'inizio del periodo di differimento, creando così un collegamento tra l'andamento del titolo e l'effettivo valore dell'incentivo.

In aggiunta al Sistema Incentivante 2021 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia inoltre dei seguenti piani⁶²:

- "Sistema Incentivante 2016"
- "Sistema Incentivante 2017"
- "Sistema Incentivante 2018"
- "Sistema Incentivante 2019"
- "Sistema Incentivante 2020"
- "Piano Long Term Incentive 2018-2020"
- "Piano Long Term Incentive 2021-2023"

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

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

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso⁶³ permettono anche l'esecuzione dei Sistemi Incentivanti per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante, approvati negli anni precedenti, che prevedono una tranche di pagamento, in cash e/o azioni, nel corso del 2022. In particolare, si tratta dei Sistemi Incentivanti 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020, per i quali il Consiglio di Amministrazione in data 9 febbraio 2022 ha approvato:

- l'assegnazione della terza tranche in denaro e del-

la quarta tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2016, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 12 gennaio 2016;

- l'assegnazione della terza tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2017, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 9 gennaio 2017;
- l'assegnazione della terza tranche in denaro e della seconda tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2018, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 gennaio 2018;
- il pagamento della seconda tranche in denaro e della seconda tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2019, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 gennaio 2019.
- l'assegnazione della prima tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2020, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 15 gennaio 2020.

⁶² Ulteriori dati sono riportati nel p. 3.1.2 e nell'Allegato II

⁶³ Con riferimento alle tranche in denaro si fa riferimento alle condizioni di accesso 2021, per le tranche in azioni si fa riferimento alle condizioni di accesso 2020, in considerazione del periodo di indisponibilità.

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

	ESEGUITO					ASSEGNAZIONE	OUTSTANDING			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Sistema Incentivante 2016	MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI				
Sistema Incentivante 2017		MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI			
Sistema Incentivante 2018			MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI		
Sistema Incentivante 2019				MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI	
Sistema incentivante 2020					MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso permette, inoltre, l'esecuzione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i dipendenti, secondo quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera dell'8 maggio 2018. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 9 febbraio 2022 l'assegnazione della seconda tranche azionaria per i beneficiari del Piano appartenenti alla categoria Non-Identified Staff.

3.2 SISTEMA INCENTIVANTE 2021 PER I CONSULENTI FINANZIARI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il Sistema 2021 PFA, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15 gennaio 2021, tiene in considerazione tutti i requisiti normativi nazionali e internazionali concernenti l'incentivazione delle reti di vendita e collega direttamente i bonus agli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo dell'azienda, in un generale quadro di sostenibilità complessiva.

Il Sistema, implementato all'interno del framework della nostra politica e governance, prevede l'allocazione di un bonus collegato alla performance in denaro e/o azioni con un differimento di 4 anni su un orizzonte temporale complessivo di 5 anni.

In linea con la governance di FinecoBank, le valutazioni e i pagamenti del 2021 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione.

Sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 9 febbraio 2022, il numero complessivo di azioni a servizio del Sistema Incentivante 2021 per i Consulenti Finanziari è di 83.388 da assegnarsi nel 2023, 2024 e 2025.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato anche l'esecuzione – nel 2022 – dei Sistemi Incentivanti 2017, 2018, 2019 e 2020 e del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al personale più rilevante⁶⁴.

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

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso⁶⁵ permettono anche l'esecuzione dei Sistemi Incentivanti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, approvati negli anni precedenti, che prevedano una tranche di pagamento, in denaro e/o azioni, nel corso del 2022. In particolare, si tratta dei Sistemi Incentivanti, 2017 PFA, 2018 PFA, 2019 PFA e 2020 PFA, per i quali il Consiglio di Amministrazione in data 9 febbraio 2022 ha approvato:

- l'assegnazione della terza tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2017 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso

⁶⁴ I dati relativi alle assegnazioni sono ricompresi nelle informazioni riportate ai p. 3.2.1 e 6 della Sezione II e nell'Allegato II

⁶⁵ Con riferimento alle tranche in denaro si fa riferimento alle condizioni di accesso 2021, per le tranche in azioni si fa riferimento alle condizioni di accesso 2020, in considerazione del periodo di indisponibilità.

in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 9 gennaio 2017;

- l'assegnazione della seconda tranche in azioni e della terza tranche in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2018 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 10 gennaio 2018;
- l'assegnazione della seconda tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivan-

te 2019 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 10 gennaio 2019.

- l'assegnazione della prima tranche in azioni e della seconda tranche in denaro a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2020 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 15 gennaio 2020.

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

	ESEGUITO				ASSEGNAZIONE	OUTSTANDING	
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sistema Incentivante PFA 2017	MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI		
Sistema Incentivante PFA 2018		MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI	
Sistema Incentivante PFA 2019			MONETARIO	AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI	
Sistema Incentivante PFA 2020				MONETARIO	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso permette, inoltre, l'esecuzione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al personale più rilevante, secondo quanto approvato dal Consiglio di Ammini-

strazione con delibera dell'8 maggio 2018. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 9 febbraio 2022 l'assegnazione della seconda tranche monetaria per i beneficiari del Piano.

4. COMPENSI DELIBERATI PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

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

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

I compensi corrisposti ai Consiglieri non esecutivi, ai membri dell'Organismo di Vigilanza e ai Sindaci non sono collegati ai risultati economici conseguiti e nessuno di loro è beneficiario di piani di incentivazione basati su stock option o, in generale, basati su strumenti finanziari. I compensi sono stati definiti facendo riferimento a benchmark di mercato.

L'ammontare della remunerazione del presidente del Consiglio di Amministrazione non supera la remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato.

BENEFICIARI*	COMPONENTE RETRIBUTIVA	APPROVATA DA	AMMONTARE (€)	NOTE
Amministratori non esecutivi	solo fissa	Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2020 e Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2020	Ammontare per ogni anno di incarico: € 505.000 per il Consiglio di Amministrazione** € 110.000 per la partecipazione al Comitato di emanazione consiliare definito Comitato Rischi e Parti Correlate € 65.000 per la partecipazione agli altri Comitati di emanazione consiliare € 35.000 e € 25.000 per il Presidente e Membro dell'Organismo di Vigilanza*** € 600 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni di****: - CdA - Comitati di emanazione consiliare	La retribuzione è determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.
		Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2020, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice civile, e sentito parere favorevole del Collegio Sindacale	■ € 260.000 per ogni anno di incarico, ripartiti tra: - Presidente del CdA - Vicepresidente del CdA	
Collegio sindacale	solo fissa	Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2020	Ammontare per ogni anno di incarico****: ■ € 65.000 per il Presidente del Collegio Sindacale ■ € 50.000 per ciascun componente effettivo ■ € 600 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni del CdA e del Collegio Sindacale	

* Il Sig. Alessandro Foti, in quanto dipendente della Banca, rinuncia al compenso deliberato per la carica di Amministratore Delegato.

** L'ammontare complessivo per l'intero Consiglio di Amministrazione (comprensivo dell'Amministratore Esecutivo) approvato dall'Assemblea è pari a € 550.000.

*** Con delibera del 9 giugno 2020 del Consiglio di Amministrazione sono stati nominati i nuovi membri dell'Organismo di Vigilanza 231/2001.

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

***** I Membri supplenti del Collegio Sindacale non ricevono alcun compenso a meno che venga loro chiesto di partecipare al Collegio Sindacale in sostituzione stabile di un membro.

■ 5. INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO (EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), TUF)

Nessuno degli Amministratori non esecutivi ha contratti che contengano clausole che prevedano il pagamento di indennità, o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di interruzione anticipata del mandato si applicano, quindi, le normali previsioni di legge. Il contratto individuale di lavoro, quale Dirigente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Signor Alessandro Foti, risulta regolato, anche con riferimento ai casi di dimissioni, licenziamento o cessazione, dalle previsioni di legge e dal Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Credito. In tale contesto, la retribuzione annua considerata per determinare l'eventuale indennità pagabile nei casi di cui sopra sarebbe costituita dalla retribuzione fissa, da ogni altro compenso a carattere continuativo e dalla media delle retribuzioni variabili percepite negli ultimi tre anni (comprese le componenti pagate con strumenti azionari – ad esempio azioni gratuite, azioni vincolate, performance share – con la sola esclusione della valorizzazione delle stock option eventualmente assegnate nell'ambito di piani di incentivazione di lungo termine) precedenti la cessazione. L'effettiva entità di tale indennità – in termini di mensilità considerate – è poi destinata a variare in funzione degli eventi che hanno determinato la cessazione e della durata del rapporto ed è in ogni caso soggetta alle previsioni della “Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto” approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 10 aprile 2019 ed in linea con quanto descritto al par. 3.2 della Sezione I.

Gli Amministratori non esecutivi non partecipano ad alcun piano di incentivazione basato su stock option o, in generale, basato su strumenti finanziari. Per

l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non sono previste clausole particolari relative al mantenimento, in caso di cessazione, delle azioni attribuite, risultando, quindi, applicabili le disposizioni previste dai relativi piani di incentivazione.

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

■ 6. DATI RETRIBUTIVI

I compensi sono stati corrisposti in conformità alla politica retributiva approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2021, tenuto conto dell'ampio consenso conseguito⁶⁶.

	Voting results
Sezione I – Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021:	96,6% di voti favorevoli
Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020	91,0% di voti favorevoli

6.1 RISULTATI AZIENDALI, VARIAZIONI DEI COMPENSI E DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

In linea con le più recenti previsioni normative, contenute nell'aggiornamento del Regolamento Emittenti (Consob) del 15 dicembre 2020, vengono di seguito illustrate le informazioni di confronto, per gli ultimi 3 anni⁶⁷, tra la variazione annuale:

- dei risultati della società;
- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

⁶⁶ Cfr. art.123-ter comma 4 lett. b) bis TUF

⁶⁷ In applicazione del regime transitorio che permette alle società di fornire le informazioni di confronto, anziché con riferimento ai cinque anni precedenti l'entrata in vigore delle modifiche in esame, solo con riferimento agli esercizi iniziati a decorrere dal 1° gennaio 2019

VARIAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA SOCIETÀ			
Euro/ 000	FY 2021	FY 2021 vs FY 2020	FY 2020 vs FY 2019
Risultati della Società*			
Ricavi**	804.549	7,4%	17,9%
Net Profit	349.179	7,6%	19,2%

* Dato adjusted

** Si precisa che nell'esercizio 2021 alcuni costi connessi all'attività dei consulenti finanziari e correlati a servizi che rientrano nella normale attività bancaria (in particolare attività di distribuzione e gestione di prodotti finanziari) sono stati riclassificati nella voce "Commissioni nette" dalla voce "Altre Spese Amministrative". Per omogeneità di confronto sono stati riesposti i dati comparativi presentati negli schemi di bilancio riclassificati relativi all'esercizio 2020.

VARIAZIONE DEI COMPENSI INDIVIDUALI			
Euro/ 000	FY 2021	FY 2021 vs FY 2020	FY 2020 vs FY 2019
Remunerazione dei componenti dell'organo di gestione*			
Alessandro Foti (AD/DG)	3.055	7,6%	7,8%
Remunerazione dei componenti dell'organo di supervisione strategica**			
Marco Mangiagalli (Presidente) - Carica ricoperta dal 28 aprile 2020	257	47,8%	-
Francesco Saita (Vice Presidente)	187	9,4%	24,2%
Patrizia Albano	111	15,6%	56,0%
Elena Biffi	126	16,9%	25,4%
Giancarla Branda - Carica ricoperta dal 28 aprile 2020	84	45,3%	-
Paola Giannotti De Ponti - Carica ricoperta dal 28 aprile 2020	118	56,8%	-
Marin Gueorguiev - Carica ricoperta dal 28 aprile 2020	92	57,9%	-
Gianmarco Montanari	119	9,2%	17,2%
Maria Alessandra Zunino De Pignier - Carica ricoperta dal 28 aprile 2020	123	51,4%	-
Andrea Zappia - Dimesso nel corso del 2021	10	-80,2%	-
Alessandra Pasini - Subentrata nel corso del 2021	45		
Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale***			
Luisa Marina Pasotti (Presidente) - Subentrata nel corso del 2020	92	267,2%	-
Massimo Gatto - Carica ricoperta dal 28 aprile 2020	78	43,9%	-
Giacomo Ramenghi - Subentrato nel corso del 2020	76	300,7%	-

* Pari alla retribuzione totale (colonna 6 Tabella 1 Allegato 3A n. 7-bis Reg. Emittenti riportata nel p. 6.2) inclusiva delle quote dei sistemi di incentivazione di breve termine maturate nel corso dell'esercizio (colonna 11 Tabella 3A Allegato 3A n. 7-bis Reg. Emittenti riportata nel p. 6.2) e, convenzionalmente, del pro quota per il 2021 dell'ammontare massimo del piano LTI 2021-2023 come rappresentato nel par. 3.1, Sezione II. Per gli anni 2020 e 2019 per il piano LTI 2018-2020 viene considerato il pro quota annuale rispetto all'ammontare effettivamente maturato. Si evidenzia un cambiamento della metodologia rispetto all'informativa fornita nell'anno 2021, in quanto maggiormente rappresentativa dei compensi corrisposti (nel 2021 i compensi in strumenti finanziari erano considerati al fair value in linea con i principi contabili).

** Si intendono gli emolumenti in quanto membri del Consiglio di Amministrazione, l'emolumento per eventuali cariche all'interno dei Comitati endo-consiliari, i gettoni di presenza per la partecipazione alle rispettive riunioni e gli eventuali rimborsi spesa.

*** Si intendono gli emolumenti in quanto membri del Collegio Sindacale, i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e gli eventuali rimborsi spesa.

VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI			
Euro/ 000	FY 2021	FY 2021 vs FY 2020	FY 2020 vs FY 2019
Remunerazione media dei dipendenti*			
Remunerazione media annua fissa e variabile	55	1,9%	6,7%

*Si intende la remunerazione complessiva media corrisposta nell'anno di riferimento (esclusi i contributi previdenziali e altri benefici), quindi: remunerazione fissa media e remunerazione variabile media, che corrisponde al bonus erogato nell'anno di riferimento (sono pertanto incluse le quote e i differimenti dei sistemi incentivanti di breve e di lungo termine assegnati negli anni precedenti).

6.2 TABELLE INFORMATIVE SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI SENSI DELL'ART. 84-QUATER DEL REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PER LE SOCIETÀ E LA BORSA (CONSOB) N° 11971

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																			
(A)		(B)	(C)		(D)	(E)					(F)			(G)	(H)	(I)	(J)	(K)	
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stato ricevuto la carica	Scadenza della carica		Encomendamenti dell'assemblea	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity **	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Gettoni di presenza	Rimborso spese forfetive ***	Compensi ex art. 2389	Rimborso spese forfetive da lavoro dipendente	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili						
Marco Mangiagalli	Presidente del Consiglio di Amministrazione (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	7.200 7.200 7.200	- - -	200.000 200.000 200.000	- - -	257.200 257.200 257.200	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	257.200 257.200 257.200	- - -	- - -	
Francesco Sala	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Presidente del Comitato Rischio e Pari Opportunità Membro del Comitato del Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	7.200 7.200 7.200	- - -	60.000 13.800 6.000	- - -	117.200 117.200 117.200	- - -	- 30.000 6.000	- - -	- - -	- - -	117.200 117.200 117.200	- - -	- - -	
Alessandro Fai	Amministratore Delegato/Dirigente Generale (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	27.000 27.000 27.000	- - -	60.000 60.000 60.000	- 1.000.000 1.000.000	137.000 1.000.000 1.000.000	50.000 50.000 50.000	- - -	- 440.000 440.000	- 6.777 6.777	- - -	187.000 1.448.777 1.448.777	- 580.324 580.324	- -	
Fabrizio Albano	Membro del Consiglio di Amministrazione Membro del Comitato del Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale Membro del Comitato Nomine (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	7.200 7.200 7.200	- - -	- 5.400 8.400	- - -	57.200 5.400 8.400	40.000 20.000 20.000	- - -	- - -	- - -	- - -	57.200 25.400 25.400	- - -	- - -	
Elvira Di Bi	Membro del Consiglio di Amministrazione Membro del Comitato Rischio e Pari Opportunità Presidente del Comitato Nomine (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	7.200 7.200 7.200	- - -	- 14.400 9.600	- - -	57.200 14.400 9.600	40.000 20.000 20.000	- - -	- - -	- - -	- - -	57.200 34.400 34.400	- - -	- - -	
Giancarlo Brandi	Membro del Consiglio di Amministrazione Membro del Comitato Rischio e Pari Opportunità (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	7.200 7.200 7.200	- - -	- 470 470	- - -	57.470 470 470	40.000 20.000 20.000	- - -	- - -	- - -	- - -	57.470 26.000 26.000	- - -	- - -	
Paolo Garati De Ponti	Membro del Consiglio di Amministrazione Membro del Comitato Rischio e Pari Opportunità Membro del Comitato Remunerazione (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	7.200 7.200 7.200	- - -	- 13.800 6.600	- - -	57.200 13.800 6.600	40.000 20.000 20.000	- - -	- - -	- - -	- - -	57.200 33.600 26.600	- - -	- - -	
Marin Guercio	Membro del Consiglio di Amministrazione Membro del Comitato Rischio e Pari Opportunità (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	7.200 7.200 7.200	- - -	- 14.400 21.400	- - -	57.200 14.400 21.400	40.000 20.000 20.000	- - -	- - -	- - -	- - -	57.200 25.400 91.600	- - -	- - -	
Giancarlo Montanari	Membro del Consiglio di Amministrazione Presidente del Comitato Remunerazione Membro del Comitato Nomine (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	7.200 7.200 7.200	- - -	584 6.000 9.600	- - -	57.784 6.000 9.600	20.000 20.000 20.000	- - -	- - -	- - -	- - -	57.784 31.600 26.600	- - -	- - -	
Maria Alessandra Zurro De Pignis	Membro del Consiglio di Amministrazione Membro del Comitato Rischio e Pari Opportunità Presidente del Comitato del Corporate Governance e Sostenibilità Ambientale e Sociale (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	7.200 7.200 7.200	- - -	- 13.200 6.800	- - -	57.200 13.200 6.800	40.000 20.000 20.000	- - -	- - -	- - -	- - -	57.200 33.000 31.600	- - -	- - -	
Andrea Zappa	Membro del Consiglio di Amministrazione (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	28/02/2021 28/02/2021 28/02/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	27.000 27.000 27.000	- - -	161 161 161	- - -	77.161 77.161 77.161	45.000 45.000 45.000	- - -	- - -	- - -	- - -	122.161 122.161 122.161	- - -	- - -	
Alessandra Frani	Membro del Consiglio di Amministrazione (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	16/03/2021 16/03/2021 16/03/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	39.863 39.863 39.863	4.000 4.000 4.000	- - -	- - -	- - -	43.863 43.863 43.863	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	43.863 43.863 43.863	- - -	- - -	
TOTALE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		(I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	497.845 497.845 497.845	296.490 296.490 296.490	1.225 1.225 1.225	260.000 260.000 260.000	1.000.000 1.000.000 1.000.000	1.965.570 1.965.570 1.965.570	365.000 365.000 365.000	440.000 440.000 440.000	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	2.717.247 2.717.247 2.717.247	580.324 580.324 580.324	- - -	
Luca Marina Pavia	Presidente del Collegio Sindacale (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	65.000 65.000 65.000	25.800 25.800 25.800	1.000 1.000 1.000	- - -	- - -	91.800 91.800 91.800	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	91.800 91.800 91.800	- - -	- - -	
Massimo Gatti	Sindaco Effettivo (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	25.800 25.800 25.800	1.932 1.932 1.932	- - -	- - -	77.732 77.732 77.732	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	77.732 77.732 77.732	- - -	- - -	
Giuseppe Ramenghi	Sindaco Effettivo (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	01/01/2021 01/01/2021 01/01/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	25.800 25.800 25.800	337 337 337	- - -	- - -	76.137 76.137 76.137	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	76.137 76.137 76.137	- - -	- - -	
Luca Montecassio	Sindaco Supplente (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	28/04/2021 28/04/2021 28/04/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	25.800 25.800 25.800	337 337 337	- - -	- - -	76.137 76.137 76.137	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	76.137 76.137 76.137	- - -	- - -	
Alessandro Gattavio	Sindaco Supplente (I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	28/04/2021 28/04/2021 28/04/2021	31/12/2021 31/12/2021 31/12/2021	approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22 approvato al 31/12/22	50.000 50.000 50.000	25.800 25.800 25.800	337 337 337	- - -	- - -	76.137 76.137 76.137	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	76.137 76.137 76.137	- - -	- - -	
TOTALE COLLEGIO SINDACALE		(I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	165.000 165.000 165.000	77.400 77.400 77.400	3.276 3.276 3.276	- - -	265.676 265.676 265.676	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	265.676 265.676 265.676	- - -	- - -	
* Da considerarsi quali rimborso spese a più di 10 ore e rimborso km		(I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	- - -	- - -	- - -	- - -	1.840.000 1.840.000 1.840.000	- - -	- - -	987.840 987.840 987.840	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	2.902.540 2.902.540 2.902.540	1.175.064 1.175.064 1.175.064	- - -	
** Riconosciuto un Dirigente con Responsabilità Strategica la cui risoluzione dell'apporto di lavoro è intervenuta nel 2018		(I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	- - -	- - -	- - -	- - -	1.840.000 1.840.000 1.840.000	- - -	- - -	987.840 987.840 987.840	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	2.902.540 2.902.540 2.902.540	1.175.064 1.175.064 1.175.064	- - -	
*** Riconosciuto un Dirigente con Responsabilità Strategica la cui risoluzione dell'apporto di lavoro è intervenuta nel 2018		(I) Retribuzione compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllo e collegati (III) Totale	- - -	- - -	- - -	- - -	1.840.000 1.840.000 1.840.000	- - -	- - -	987.840 987.840 987.840	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	2.902.540 2.902.540 2.902.540	1.175.064 1.175.064 1.175.064	- - -	

TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
(A)	(B)	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15)	(16)	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				(13)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal...al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal...al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Opzioni scadute nell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni di competenza dell'esercizio (Fair Value)
Alessandro Foti	Amministratore Delegato/Direttore Generale																
(i) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(ii) Compensi da controllate e collegate			-														
(iii) Totale																	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche																	
(i) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(ii) Compensi da controllate e collegate			-														
(iii) Totale																	

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche														
Importi in euro			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
Alessandro Foti	Amministratore Delegato/ Direttore Generale													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2017									8.771	133.275	13.628	
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2018	8.881	31.12.2022							8.881	134.947	31.443	
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2019	18.398	1/2 31.12.2022 1/2 31.12.2023							9.199	139.779	70.341	
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2020	26.433	1/3 31.12.2022 1/3 31.12.2023 1/3 31.12.2024							-		33.234	
		Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2021			36.853	560.000	37% 31.12.2021 21% 31.12.2023 21% 31.12.2024 21% 31.12.2025	09/02/2022	15.195		13.162	199.997	296.940	
		Azioni Fineco - Piano di Incentivazione di lungo termine 2018-2020	154.858	31.12.2023									201.206	
(ii) Compensi da controllate e collegate														
(iii) Totale						560.000					-	607.998	580.324	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche														
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		n. 5 Dirigenti *	Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2017								15.353	233.289	19.447	
		n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2018	18.944	31.12.2022						18.944	287.854	67.070	
		n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2019	38.342	1/2 31.12.2022 1/2 31.12.2023						19.171	291.303	146.593	
		n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2020	56.602	1/3 31.12.2022 1/3 31.12.2023 1/3 31.12.2024						-		71.165	
		n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Sistema Incentivante 2021			82.397	1.252.160	37% 31.12.2021 21% 31.12.2023 21% 31.12.2024 21% 31.12.2025	09/02/2022	15.195	30.218	459.163	672.836	
		n. 4 Dirigenti	Azioni Fineco - Piano di Incentivazione di lungo termine 2018-2020	88.392	1/2 31.12.2022 1/2 31.12.2023						44.196	671.558	340.713	
(ii) Compensi da controllate e collegate														
(iii) Totale						1.252.160					-	1.943.167	1.175.494	

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

Importi in euro		TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche							
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Other Bonuses
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Alessandro Foti	Amministratore Delegato/Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema Incentivante 2021	200.000	240.000	50% 31.12.2023 50% 31.12.2026				
		Sistema Incentivante 2020						240.000	
		Sistema Incentivante di Gruppo 2019					102.000	102.000	
		Sistema Incentivante di Gruppo 2018						170.000	
		Sistema Incentivante di Gruppo 2017						170.000	
		Sistema Incentivante di Gruppo 2016					112.200		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			200.000	240.000			214.200	682.000	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n. 4 Dirigenti	Sistema Incentivante 2021	459.200	528.640	50% 31.12.2023 50% 31.12.2026				
	n. 4 Dirigenti	Sistema Incentivante 2020						532.621	
	n. 4 Dirigenti	Sistema Incentivante di Gruppo 2019					212.580	212.580	
	n. 4 Dirigenti	Sistema Incentivante di Gruppo 2018						362.632	
	n. 5 Dirigenti *	Sistema Incentivante di Gruppo 2017						297.594	
	n. 5 Dirigenti *	Sistema Incentivante di Gruppo 2016					196.412		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			459.200	528.640			408.992	1.405.427	

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

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

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali							
Nome e cognome	Carica	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni			
				possedute a fine 2020	acquistate nell'esercizio*	vendute nell'esercizio	possedute a fine 2021
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Marco Mangiagalli	Presidente			-			-
Francesco Saita	Vice Presidente			-			-
Alessandro Foti	Amministratore Delegato / Direttore Generale	FinecoBank	Ord.	446.629	64.213	27.609	483.233
Patrizia Albano	Consigliere			-			-
Elena Biffi	Consigliere			-			-
Giancarla Branda	Consigliere			-			-
Paola Gianotti De Ponti	Consigliere			-			-
Marin Gueorguiev	Consigliere			-			-
Gianmarco Montanari	Consigliere			-	200		200
	possesto indiretto (coniuge)	FinecoBank	Ord.	100			100
Maria Alessandra Zunino De Pignier	Consigliere			-			-
Andrea Zappia	Consigliere			-			-
Alessandra Pasini	Consigliere			-			-
COLLEGIO SINDACALE							
Luisa Marina Pasotti	Presidente del Collegio Sindacale			-			-
Massimo Gatto	Sindaco Effettivo			-			-
Giacomo Ramenghi	Sindaco Effettivo			-			-
Alessandro Gaetano	Sindaco Supplente			-			-
Lucia Montecamozzo	Sindaco Supplente			-			-

* comprese azioni rivenienti dall'assegnazione di sistemi di incentivazione e fidelizzazione

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche						
Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni			
			possedute a fine 2020	acquistate nell'esercizio*	vendute nell'esercizio	possedute a fine 2021
4	FinecoBank	Ord.	564.349	115.622	49.926	630.045

* comprese azioni rivenienti dall'assegnazione di sistemi di incentivazione e fidelizzazione

6.3 BENEFIT

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

Dal punto di vista della previdenza integrativa, si distinguono i piani di previdenza complementare a prestazione definita e quelli a contribuzione definita: nei primi la modalità di calcolo della prestazione è predeterminabile, nei secondi dipende dai risultati della gestione delle risorse economiche versate.

I piani pensionistici complementari operanti sono offerti da fondi pensione esterni, giuridicamente autonomi dal Gruppo. In particolare, i fondi pensione a cui aderisce la maggior parte della popolazione sono negoziali.

I dipendenti possono distribuire la contribuzione in base alla propria propensione al rischio, scegliendo tra linee di investimento caratterizzate da differenti rapporti di rischio/rendimento. Per i dipendenti che scelgono di aderire al Fondo Pensione di riferimento per FinecoBank, salvo alcune eccezioni, l'Azienda riconosce un contributo calcolato sulla retribuzione utile al calcolo del TFR, se il dipendente sceglie di versare il contributo a proprio carico.

Nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, ai dipendenti viene offerto un Piano sanitario, di cui beneficiano anche i familiari fiscalmente a carico, una copertura odontoiatrica e ulteriori Polizze dedicate (ad es. Polizze Vita, Infortuni, Invalidità Permanente, Kasko professionale ed extraprofessionale).

FinecoBank ha offerto, inoltre, ai propri dipendenti e familiari la possibilità di sottoscrivere una polizza assicurativa Long Term Care che garantisce una rendita vitalizia in caso di perdita di autosufficienza.

Tutti i dipendenti, infine, possono usufruire di una piattaforma digitale che permette di gestire senza difficoltà il proprio credito Welfare in un diversificato paniere di servizi (ad. es. istruzione, assistenza familiari, tempo libero ecc.). Inoltre, nel 2021, sono

stati introdotti per la prima volta dei voucher digitali, spendibili in diversi ambiti merceologici, che ampliano ulteriormente la possibilità di spesa tramite Conto welfare.

Infine, per i dipendenti con qualifica di dirigente e per coloro che, nell'ambito della propria attività, compiono spostamenti sul territorio per motivi di servizio, è prevista l'assegnazione di un'auto ad uso promiscuo. La scelta dei modelli disponibili è in linea con gli obiettivi previsti dal Piano strategico per la sostenibilità, prevedendo solo auto ibride e/o elettriche, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare.

Affrontare l'emergenza sanitaria

In continuità con il 2020, sono proseguite le misure adottate da FinecoBank nell'ambito della gestione dell'emergenza sanitaria per la salvaguardia e la sicurezza dei dipendenti e la gestione del lavoro e del work-life balance.

In particolare, sono proseguite le seguenti iniziative:

- il Servizio Assistenza Emergenza Sanitaria da remoto e di Supporto Psicologico, il servizio per ricevere tamponi a domicilio e l'erogazione del vaccino antinfluenzale;
- la possibilità di svolgere l'attività lavorativa da remoto (Home Working), con particolare attenzione alle esigenze dei genitori e dei soggetti fragili, e le iniziative di supporto per tale modalità di lavoro e per il work-life balance (es. distribuzione del Kit Home Working),
- Costante monitoraggio delle presenze all'interno della Banca per assicurare la corretta applicazione dei protocolli di sicurezza, predisponendo termoscanner all'ingresso delle sedi e distribuendo gli ingressi e le uscite nell'arco di più tempo.
- Aggiornamento continuo della sezione creata all'interno della Corporate aziendale utile a reperire tutte le informazioni relative alle iniziative messe in atto nel periodo Covid, con particolare riferimento alla sezione FAQ.

Lo sviluppo di nuove iniziative e il monitoraggio di quelle avviate rimangono un'attività essenziale.