



B A N K

Politica Retributiva 2017

Presentazione di sintesi

Marzo 2017

- Il documento mira a fornire una sintesi degli aspetti principali della **Politica Retributiva 2017** (*“Politica”*) di **FinecoBank**, nello specifico:
 - **Principi chiave e Governance** della Politica ;
 - **Principali contenuti** della Politica, anche a **confronto con il 2016**
 - **Pagamento** dei Sistemi incentivanti **2016**
 - **Caratteristiche** dei Sistemi Incentivanti **2017**

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al documento completo [Politica Retributiva 2017](#)

AGENDA

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2017
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2016
- CARATTERISTICHE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017

PRINCIPI CHIAVE DELLA POLITICA



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



- **Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale**, proteggendo e rafforzando la nostra reputazione, nonché prevenendo o gestendo potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno della Banca o verso i nostri clienti.



- **Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato** e consapevolezza delle prassi internazionali, al fine di una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, equità interna e trasparenza.



- **Retribuzione sostenibile per performance sostenibile**, mantenendo la coerenza tra retribuzione e *performance* e tra compensi e creazione di valore, nonché valorizzando sia i risultati effettivamente ottenuti, sia le modalità con cui questi sono raggiunti.



- **Motivazione e fidelizzazione di tutto il personale, con un'attenzione particolare 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 della Banca.

GOVERNANCE



Coinvolgimento sistematico del Comitato Remunerazione e Nomine in tutte le tematiche che riguardano la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, del Top Management e degli altri *Identified Staff* della Banca. Nel 2016 il Comitato si è riunito **13 volte**, fornendo al CdA più di **20 pareri** → *per ulteriori dettagli si veda il capitolo 2.1 della Relazione sulla Remunerazione 2017*



Costante coinvolgimento delle funzioni **Compliance, Risk e Finance** nelle varie fasi di definizione e implementazione dei Sistemi Incentivanti garantendo la conformità alla normativa e la sostenibilità della remunerazione → *si vedano, ad esempio, i capitoli 2.4, 2.5 della Politica Retributiva 2017 e 2.1 della Relazione sulla Remunerazione 2017*



I processi di remunerazione sono soggetti al **ciclo annuale di Audit**, garantendo così la generale coerenza dei processi di remunerazione ed incentivazione. La sintesi dell'esito dell'Audit annuale ("*soddisfacente*") è riportato nell'apposita sezione della Politica → *vedi capitolo 2.2. della Relazione sulla Remunerazione 2017*

AGENDA

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- **PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2017**
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2016
- CARATTERISTICHE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017

PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2017 1/2

Un confronto con il 2016

	CONFERMA	NOVITA'	MIGLIORAMENTI
Limite massimo del 2:1 al rapporto variabile/fisso per tutti i Dipendenti e gli <i>Identified Staff</i> nei ruoli di business; è previsto il rapporto 1:1 per gli altri ruoli , mentre per le Funzioni Aziendali di Controllo la remunerazione variabile è limitata ad 1/3 del fisso . Il rapporto 2:1 si applica anche ai Consulenti Finanziari (PFA) <i>Identified Staff</i> .	●		
Descrizione completa dell'esecuzione dei Sistemi Incentivanti 2016 per gli <i>Identified Staff</i> , definiti secondo gli <i>standard</i> di Gruppo e secondo la normativa.	●		Maggiori dettagli sulla valutazione della performance 2016 dell'AD/DG e sul Sistema Incentivante dei PFA
Descrizione completa dei Sistemi Incentivanti 2017 per gli Identified Staff (sia Dipendenti che Consulenti Finanziari selezionati in base ai criteri EBA) . Come ogni anno, i Sistemi sono definiti in modo da garantire la piena coerenza con i requisiti normativi, collegando il bonus pool alla profittabilità e alla sostenibilità del rischio.	●		
Specifici requisiti di Compliance ("Compliance drivers") vengono stabiliti al fine di definire Sistemi Incentivanti che siano coerenti con le più recenti previsioni normative.	●		
Descrizione trasparente della remunerazione degli Amministratori non Esecutivi e degli Identified Staff , in coerenza con le previsioni definite a livello italiano ed europeo (CRR, Banca d'Italia, Consob).	●		Dettagli grafici sulla remunerazione 2016 dell'AD/DG
Piena divulgazione del gruppo di confronto ("Peer Group") di mercato definito ai fini di benchmarking.	●		Nuovo Peer Group per il 2017
Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto con regole più stringenti rispetto a quelle approvate nel 2015.		●	
Linee Guida per il possesso azionario per l'AD/DG e per gli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche della Banca, al fine di allineare gli interessi del Top Management con quelli degli azionisti.		●	

Vedi prossima slide

PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2017 2/2

Focus sulle novità



I pagamenti di fine rapporto ("severances") sono regolati da una specifica **"Politica dei pagamenti di fine rapporto"** approvata dall'Assemblea degli Azionisti (originariamente nel 2015). Nel 2017 è stata proposta una revisione di questa Politica, che prevede regole più restrittive in termini di definizione del limite massimo di mensilità pagabili. Le *severances* ora non potranno eccedere i 24 mesi di retribuzione globale, incluso il preavviso. La Politica 2015 prevedeva invece un massimo di 24 mensilità oltre al preavviso.



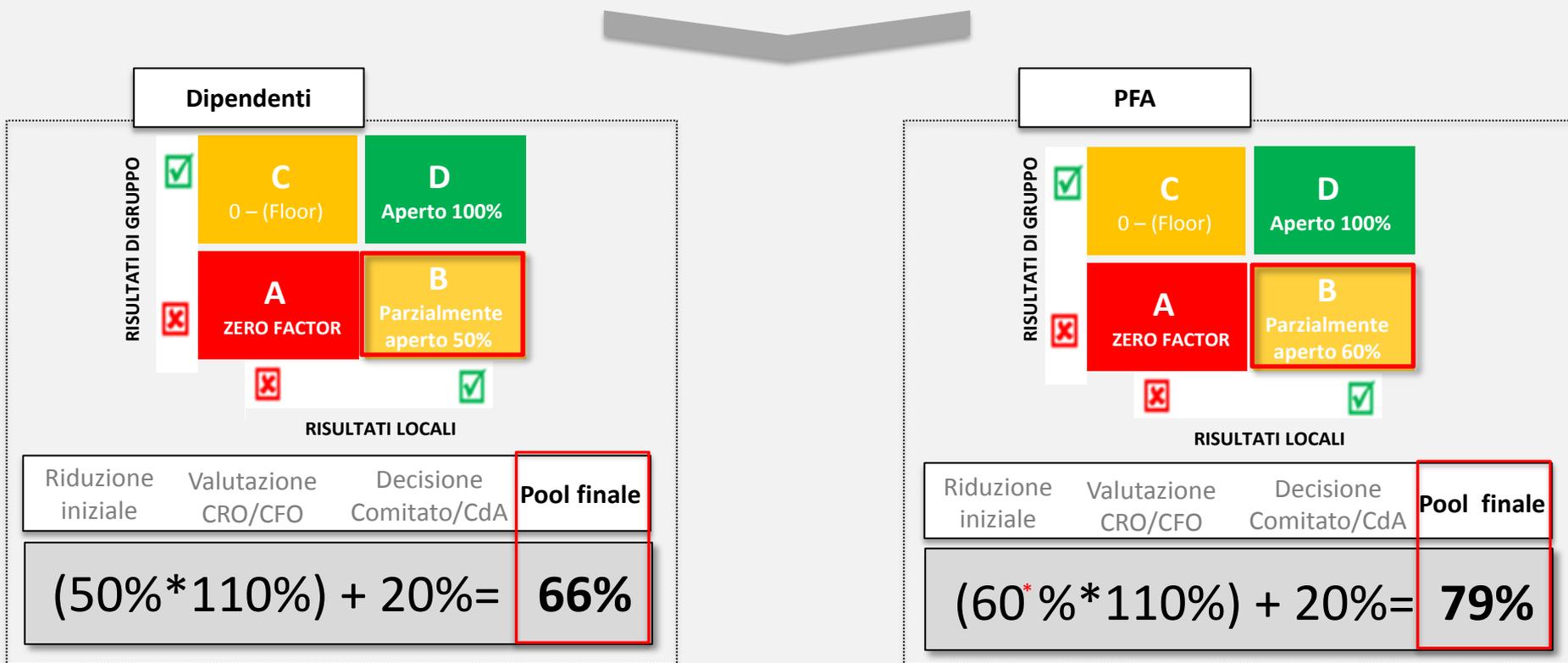
Le linee guida per il possesso azionario impongono all'AD/DG e agli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche di detenere, nei loro portafogli, una certa % di azioni FinecoBank in relazione alla loro remunerazione fissa. Gli obiettivi sono definiti al 100% della remunerazione fissa per l'AD/DG e al 50% per gli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche. Questi livelli devono essere raggiunti entro 5 anni dalla prima nomina nel ruolo interessato attraverso un approccio pro-rata → *vedi capitolo 3.5 della Politica Retributiva 2017.*

AGENDA

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2017
- **PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2016**
- CARATTERISTICHE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017

- Seguendo gli schemi previsti dal *Group Incentive System* (capitoli 5.2.1 e 5.2.2 della [Relazione sulla Remunerazione](#)), la combinazione tra
 - **risultati di Gruppo e di Fineco** nella matrice delle “condizioni di accesso”
 - **valutazione del CRO e del CFO di FinecoBank (CRO e CFO dashboards) sui risultati della Banca**
 ...più l'addizionale 20% che il Comitato Remunerazione e Nomine e il CdA hanno deciso di accordare in considerazione dei risultati di business effettivi della Banca nel 2016...

Hanno portato alla **riduzione dei pool di FinecoBank per i Dipendenti e i PFA come descritto di seguito**



* Le ragioni sottostanti la differenza % iniziale sono spiegate nel capitolo 5.4 della Relazione Annuale nella Politica Retributiva

PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2016 2/3

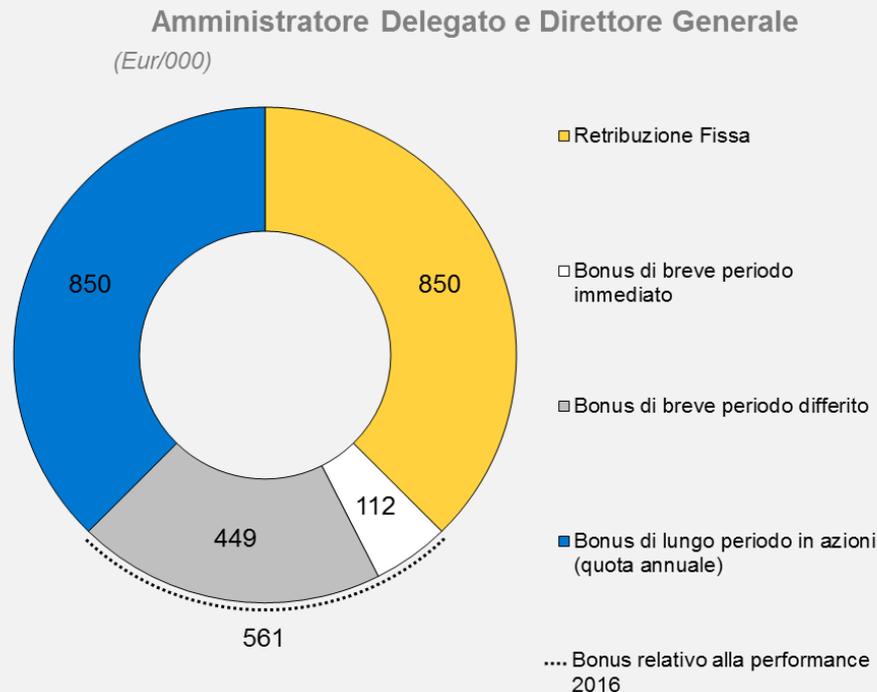
Focus sulla valutazione della performance dell'AD/DG

- La singola proposta di bonus riflette la riduzione % del bonus pool e la valutazione della *performance* individuale
- Di seguito è riportata la **valutazione complessiva della performance 2016 dell'AD/DG di FinecoBank**

GOAL	RESULT	ASSESSMENT				
		Below	Almost meets	Meets	Exceeds	Greatly exceeds
Net Sales <i>vs. budget</i>	<i>Net Sales above budget</i> (Bdg € 3,85 bln / Act: € 5 bln)					
Net Profit <i>vs. budget</i>	<i>Net Profit above budget</i> (Bdg € 188,2 mln / Act € 211,8 mln)					
Net growth of number of clients <i>vs. budget</i>	<i>More than 11.800 new clients vs. budget (+13%/y)</i> (Bdg: 1.106.033/Act: 1.117.876)					
Stakeholder Value: Customer satisfaction (TRI*M external); People Engagement, Reputation <i>vs target</i>	1) TRI*M and People Engagement Indexes remain within the excellence range (TRI*M index at 94%/ People Engagement Index at 83%) 2) Reputation: Best website of 2016; Global Finance Award 2016 (Best digital bank, Best online deposit); Global Brands Magazine 2016 (Most innovative financial brand in Italy, best financial brand in Italy, Most innovative financial Advisory brand in Italy)					
Operational Risk Management <i>vs qualitative assessment considering:</i> *# Incidents *Losses *Launch of mitigation actions	1) Successful prevention and management of ICT incidents (small number of incidents, the largest part with low severity level) 2) The operational losses significantly decrease comparing with 2015 3) System of Fraud Identification & Analysis (SoFIA) has been object of further improvements and Operational Risk culture has been strengthened through governance initiatives and Permanent Work Groups ongoing oversight.					
Execution of Strategic Plan <i>vs qualitative assessment with a specific focus on:</i> *Loan business volume increase *Net sales of guided products	<i>Net Sales of Guided Products in line with the budget, while Loan Business Volume is almost in line with target and increasing in respect of 2015.</i>					
Tone from the top on conduct and compliance culture, also coherent with FSB guidelines <i>vs qualitative assessment considering:</i> *Initiatives aimed at promoting staff integrity towards internal/external conduct principles *The overall status of findings or proceedings in place (internal or external) considering the trend, typology, severity and the timely completion of the related remediation actions	1) Tone from the top initiatives have been launched in order to strengthen compliance culture within the bank, such as discussions in Bank's Committees and direct communications to the employees via intranet website highlighting the importance of compliance culture. 2) Decreasing trend of the overall internal Audit findings and no critical findings in place. Overall evaluation of Internal Control System confirmed satisfactory.					

Focus sulla retribuzione dell'AD/DG

- Coerentemente con la valutazione della *performance* descritta nella slide precedente (*Exceeds Expectations*), la proposta di bonus di breve termine per l'AD/DG ammonta ad **€ 561.000** che, confrontati con il **cap di € 850.000 definito per l'incentivazione variabile di breve termine**, riflette pienamente la riduzione del 34% del *bonus pool*
- Di seguito è riportato il **pacchetto retributivo complessivo relativo alla performance 2016 dell'AD/DG di FinecoBank**



AGENDA

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2017
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2016
- **CARATTERISTICHE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017**

- I Sistemi 2017 per la popolazione *Identified Staff* introducono alcune novità rispetto al 2016. In particolare
 - alcuni **cambiamenti nelle condizioni di accesso** a livello di Gruppo e Locale
 - aggiustamenti dei pool basati **solo sulla valutazione del CRO** (non è più prevista la valutazione del CFO) – vedi slide successiva
- Di seguito sono riportate le caratteristiche del Sistema Incentivante 2017 per gli *Identified Staff* (Dipendenti e Consulenti finanziari)

Cambiamenti nelle condizioni di accesso

Dipendenti

2016	
GROUP	LOCAL
Net Operating Profit adjusted ≥ 0	Net Operating Profit adjusted ≥ 0
Net Profit ≥ 0	Net Profit ≥ 0
Common Equity Tier 1 Ratio Transitional $\geq 10\%$	
Liquidity Coverage Ratio $\geq 75\%$	

2017	
GROUP	LOCAL
Net Operating Profit adjusted ≥ 0	Net Operating Profit adjusted ≥ 0
Net Profit ≥ 0	Net Profit ≥ 0
Common Equity Tier 1 Ratio Transitional $\geq 10,25\%$	Common Equity Tier 1 Ratio Transitional $\geq 10,25\%$
Liquidity Coverage Ratio $\geq 100\%$	Liquidity Coverage Ratio $\geq 100\%$
Net Stable Funding Ratio $\geq 100\%$	

Consulenti Finanziari

2016	
GROUP	LOCAL
	Net Operating Profit adjusted ≥ 0
	Net Profit ≥ 0
Common Equity Tier 1 Ratio Transitional $\geq 10\%$	Common Equity Tier 1 Ratio Transitional $\geq 10\%$
Liquidity Coverage Ratio $\geq 75\%$	Liquidity Coverage Ratio $\geq 75\%$

2017	
GROUP	LOCAL
	Net Operating Profit adjusted ≥ 0
	Net Profit ≥ 0
Common Equity Tier 1 Ratio Transitional $\geq 10,25\%$	Common Equity Tier 1 Ratio Transitional $\geq 10,25\%$
Liquidity Coverage Ratio $\geq 100\%$	Liquidity Coverage Ratio $\geq 100\%$
Net Stable Funding Ratio $\geq 100\%$	

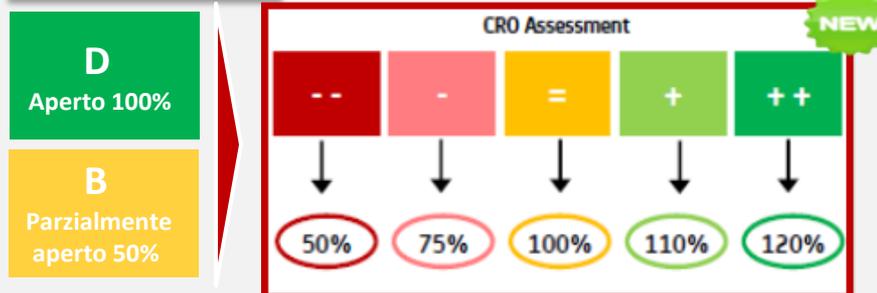
- Indicatori di Capitale e Liquidità** sono aggiunti a livello di Banca oppure le rispettive soglie sono state aggiornate a livello di Gruppo e di Banca
- Rispetto al 2016, un nuovo indicatore di liquidità è stato aggiunto a livello di Gruppo: il **Net Stable Funding Ratio**, che rappresenta il rapporto tra l'ammontare di provvista stabile disponibile e l'ammontare di provvista stabile obbligatoria

Modifiche nella valutazione CRO/CFO

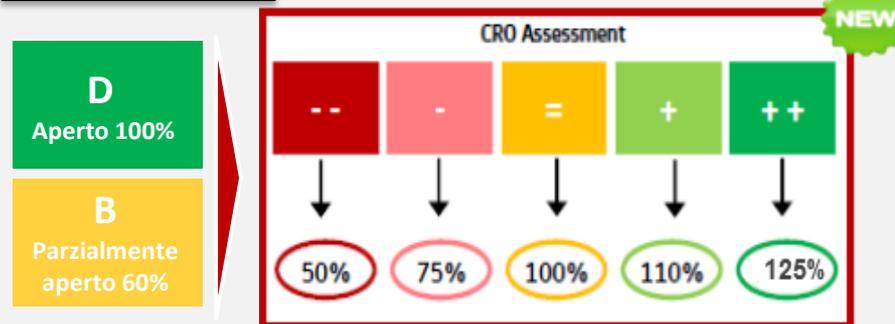
- A causa della **parziale sovrapposizione** di alcuni indicatori nella **CFO e CRO dashboard** e con l'**obiettivo di semplificare il processo**, è stato deciso di considerare **solamente la CRO dashboard** ai fini del Sistema Incentivante
- Di seguito un **esempio della CRO dashboard 2017** e dei **conseguenti correttivi** che potrebbero applicarsi al bonus pool, a seconda della valutazione dei risultati della *dashboard*

Pillar 1 KPIs		KPI	RAF Thresholds		
			Target	Trigger	Limit
Pillar 1 KPIs	Capital	CET1 Ratio (%)
	Liquidity	LCR (%)
		NSFR (%)
Managerial KPIs	Risk & Return	ROAC (%)
		EL stock (%)
	Credit	EL new business (%)
Coverage on Impaired (%)		
Specific Risks KPIs	Financial Risks	EV Sensitivity (%)
	Operational	Op. Losses/ Operating Income (%)

Dipendenti



Consulenti Finanziari



CARATTERISTICHE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017 3/4

Focus sui meccanismi di pagamento

- I Sistemi 2017 per gli *Identified Staff* prevedono **meccanismi di pagamento in linea con le previsioni normative ed in continuità col 2016**, come riportato sotto.
- La **“vista pagamento”** per i Dipendenti è basata su 2 schemi diversi, uno più lungo (6 anni) applicabile alla prima linea di riporto dell'AD/DG e uno più breve (5 anni) applicabile agli altri *Identified Staff* (inclusi i PFA).

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
AD/DG E SUOI DIRETTI RIPORTI	ANNO DI PERFORMANCE	20% IMMEDIATO MONETARIO	10% DIFFERITO MONETARIO	20% IMMEDIATO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO CASH 10% DIFFERITO AZIONI
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	ANNO DI PERFORMANCE	30% IMMEDIATO MONETARIO	10% DIFFERITO MONETARIO	30% IMMEDIATO AZIONI*	10% DIFFERITO MONETARIO 10% DIFFERITO AZIONI*	10% DIFFERITO AZIONI*	

* Le azioni FinecoBank utilizzate per i Sistemi Incentivanti per i Consulenti Finanziari sono acquistate sul mercato a causa delle restrizioni previste dal Codice Civile italiano (differentemente da quanto avviene per i Dipendenti, dove le azioni a servizio dei Sistemi Incentivanti sono originate da un aumento di capitale gratuito).

CARATTERISTICHE DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017 4/4

Focus sulla performance screen dell'AD/DG

- Gli **obiettivi di performance 2017** dell'AD/DG (vedi figura sotto) riflettono pienamente il business di FinecoBank, con un **forte collegamento alla profittabilità sostenibile, al rischio e alla creazione di valore**.
- Gli obiettivi sono definiti coerentemente a **specifiche linee guida di Gruppo** (il cosiddetto “KPI Bluebook” → vedi capitolo 5.3.1 della Relazione Annuale sulla Remunerazione della Politica Retributiva).

CORE GOALS	PERIMETER	REFERENCE TARGET	RISK ADJUSTMENT / SUSTAINABILITY GOAL
ROAC	FinecoBank	vs. budget	 
EVA	FinecoBank	vs. budget	 
Operating Costs	FinecoBank	vs. budget	
Net new clients	FinecoBank	vs. target	
Net Sales of guided products	FinecoBank	vs. budget	
New business EL	FinecoBank	vs. budget	 
Sustain value through people	FinecoBank	Qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> • Y/Y delta on Pay for Performance metrics on variable and fix pay • Y/Y delta on Gender Pay Gap / Gender Balance dashboard / Gender Diversity Initiatives • Succession Planning / Building up a sustainable Talent Management Support • People Engagement Index 	
Tone from the top on Compliance Culture	FinecoBank	Qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> • Scope, kind and numbers of documented initiatives - pre-committed with CEO Office / Country's CEO, aimed at promoting staff integrity / customer protection / trustworthiness • The overall status of findings or proceedings in place (internal or external) considering the trend, type, severity and the timely completion of the related remediation actions 	 

Gli obiettivi segnati con  sono “obiettivi di sostenibilità”, mentre quelli segnati con  sono aggiustati per il rischio o collegati a una categoria di rischio