

FINECO

BANK



DA SEMPRE INVESTIAMO
SULLA TECNOLOGIA
PIÙ EVOLUTA CHE ESISTA:
L'UOMO.

LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA. **FINECO**
BANK

finecobank.com
800.501.100

UN CONSULENTE PER I TUOI INVESTIMENTI E TANTI SERVIZI IN UN UNICO CONTO.

POLITICA RETRIBUTIVA 2017

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA.

Contenuti

SEZIONE I - EXECUTIVE SUMMARY	3
SEZIONE II - POLITICA RETRIBUTIVA	8
1. Introduzione	10
2. Governance	11
3. Principi	13
4. Struttura retributiva	19
SEZIONE III - RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE	24
1. Introduzione	26
2. <i>Governance & Compliance</i>	27
3. Monitoraggio Continuo di Tendenze e Prassi di Mercato	31
4. Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	32
5. Sistemi Retributivi di FinecoBank	34
6. Dati retributivi	54

FINECO



DA SEMPRE INVESTIAMO
SULLA TECNOLOGIA
PIÙ EVOLUTA CHE ESISTA:
L'UOMO.

LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA. **FINECO**
BANK

UN CONSULENTE PER I TUOI INVESTIMENTI E TANTI SERVIZI IN UN UNICO CONTO.
FINECO CENTER MILANO, CORSO VERCELLI 17

finecobank.com
800.101.101

Per maggiori informazioni vai su finecobank.com. Per tutte le condizioni dei prodotti e dei servizi vai su finecobank.com o presso i punti vendita Fineco Bank.

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA.

Executive Summary

La nostra Politica Retributiva

L'implementazione dei principi definiti nella nostra Politica Retributiva costituisce il riferimento per la definizione dei programmi retributivi della Banca.

L'approccio di FinecoBank alla retribuzione, coerente con quello della Capogruppo, è allineato alle più recenti disposizioni normative nazionali e internazionali e garantisce il collegamento alla *performance*, al contesto di mercato, alle strategie di *business* e agli interessi di lungo periodo degli azionisti.

I pilastri della nostra Politica Retributiva (Sezione II) riflettono le più recenti previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con l'obiettivo, anno dopo anno, di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, sempre più in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

Elementi del nostro approccio retributivo e principali risultati del 2016:

Principali elementi della Politica Retributiva 2017	Descrizione
1. Pilastri chiave • <i>Governance</i> chiara e trasparente • <i>Compliance</i> con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale • Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato • Retribuzione sostenibile per <i>performance</i> sostenibile • Motivazione e fidelizzazione di tutto il personale, con un'attenzione particolare sui talenti e sulle risorse considerate strategiche	Dettagli – Sezione II • I pilastri della nostra Politica Retributiva consentono una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, equità interna e trasparenza • La Politica Retributiva è allineata ai più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali. La totale conformità della politica e dei processi retributivi viene garantita attraverso il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance e Risk Management, garantendo la coerenza con il <i>Risk Appetite Framework</i>, in linea con la normativa di settore¹
2. Benchmarking retributivo • Aggiornamento del <i>peer group</i> per le analisi comparative da parte del consulente esterno indipendente del Comitato Remunerazione e Nomine	Dettagli – Sezione III paragrafo 3 • Il Comitato Remunerazione e Nomine, con particolare riferimento alla popolazione del Personale più rilevante di FinecoBank, mediante il supporto di un consulente esterno indipendente individua il gruppo di confronto (<i>peer group</i>), definito considerando i nostri principali <i>peers</i> italiani ed europei sul quale vengono effettuate specifiche analisi di comparazione retributiva (<i>benchmark</i>)
3. Identificazione del Personale più rilevante (o <i>Identified Staff</i>) • Applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi comuni a livello Europeo, in linea con i requisiti regolamentari introdotti dai <i>Regulatory Technical Standards</i> dell'EBA	Dettagli – Sezione III paragrafo 5.1 • Come richiesto da Banca d'Italia, anche per il 2017 il processo di identificazione del Personale più rilevante è stato effettuato sia a livello di Gruppo che locale, coinvolgendo le funzioni di <i>Compliance</i> e <i>Risk Management</i> di FinecoBank. L'autovalutazione, supportata anche dal consulente esterno indipendente che ne ha garantito la conformità, ha portato ad un numero totale di Identified Staff per il 2017 pari a 14 Dipendenti e 7 Consulenti Finanziari
4. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa • In linea con le previsioni regolamentari, il 2:1 rappresenta il limite massimo al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per tutti i dipendenti, compreso il Personale più rilevante, che appartengono alle funzioni di <i>business</i>	Dettagli – Sezione II paragrafo 3.1 • Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, non viene modificata – per il personale appartenente alle funzioni di <i>business</i> – l'adozione di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1. Per la restante parte del personale viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1, fatta eccezione per il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo², per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa e che i meccanismi di incentivazione siano coerenti con i compiti assegnati nonché indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo • Con riferimento alle disposizioni vigenti, ai Consulenti Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applica tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente • L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri • Tale approccio consente di garantire un legame più solido tra remunerazione e <i>performance</i>, di limitare la rigidità della struttura di costo che potrebbe derivare da un potenziale aumento dei costi fissi, di garantire l'allineamento con la <i>performance</i> pluriennale, evitando la diminuzione della retribuzione differita.

1 i.e. Direttiva Europea sui Requisiti Patrimoniali (CRD IV); EBA *Regulatory Technical Standards* (RTS); Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le Banche", 7° aggiornamento alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

2 Si intendono le funzioni *Risk Management*, *Compliance* e *Human Resources*. La funzione *Human Resources* è considerata Funzione Aziendale di Controllo esclusivamente ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013. La funzione Audit è esternalizzata in Capogruppo.

5. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante • Il Sistema Incentivante di FinecoBank 2017, che conferma l'approccio "bonus pool", consolida il legame tra remunerazione, rischi assunti, e profittabilità sostenibile • Il sistema prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale che a livello locale e di Gruppo	Dettagli – Sezione III paragrafo 5.3 • Bonus pool la cui dimensione è legata alla profittabilità della Banca; aggiustamenti al bonus pool guidati dalla valutazione della performance sostenibile per il rischio (allineamento al Risk Appetite Framework) • Condizioni di accesso: meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di <i>malus</i> (<i>Zero Factor</i>) sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità definiti sia a livello di Gruppo che a livello locale • Attribuzione dei Bonus: gli incentivi vengono assegnati sulla base di una valutazione manageriale, tenendo in considerazione il bonus pool disponibile, la valutazione individuale della prestazione basata su indicatori ponderati per il rischio e uno specifico valore di riferimento per ciascuna posizione • Pagamento: bonus individuali costituiti al 50% da denaro e al 50% da azioni; dilazione del pagamento fino a massimo 6 anni, in linea con l'interesse degli azionisti; ciascun pagamento è soggetto a condizioni di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>, legalmente applicabili
6. Misurazione della performance • Aggiornamento del KPI (<i>Key Performance Indicators</i>) <i>Bluebook</i>, che supporta i Manager e le risorse nella definizione delle <i>Performance Screen</i> riferite al Sistema di Incentivazione annuale del Personale dipendente più rilevante	Dettagli – Sezione III paragrafo 5.3.1 • Il KPI Bluebook supporta la definizione delle <i>Performance Screen</i> attraverso un insieme di indicatori di performance e di linee guida. Le categorie dei principali indicatori della performance finanziaria e non finanziaria di Gruppo, definite annualmente nel <i>KPI Bluebook</i>, sono certificate con il coinvolgimento delle funzioni di Gruppo di <i>Human Resources</i>, <i>Finance</i>, <i>Risk Management</i>, <i>Compliance</i>, <i>Group Sustainability</i>, <i>Group Stakeholder and Service Intelligence</i> e <i>Audit</i> e riflettono la profittabilità operativa e il profilo di rischio della Banca. Anche quest'anno il <i>KPI Bluebook</i> è strutturato e clusterizzato sul set dei pool usati per il processo dei bonus e focalizzato sulla rilevanza dei diversi business del Gruppo
NOVITÀ 7. Pagamenti di fine rapporto • Costante allineamento alla normativa / contrattualistica tempo per tempo in vigore • 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 II paragrafo 3.3 • Un aggiornamento della Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto - approvata dall'Assemblea degli Azionisti nel 2015 (le c.d. severance) - è sottoposta in approvazione all'Assemblea degli Azionisti 2017 in ottemperanza alle previsioni regolamentari emanate da Banca d'Italia nel 7° aggiornamento del 18 Novembre 2014 delle "Disposizioni di vigilanza per le banche", Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013. Si fa rimando alla suddetta Politica per quanto riguarda criteri, limiti e processi autorizzativi in materia di pagamenti di fine rapporto
NOVITÀ 8. Linee Guida per il possesso azionario Vengono introdotte specifiche linee guida per il possesso azionario per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità strategiche. Ciò al fine di allineare gli interessi manageriali a quelli degli azionisti	Dettagli – Sezione II paragrafo 3.5 • L'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità strategiche, devono rispettare determinati livelli minimi di partecipazione azionaria (pari al 100% della remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato e al 50% della remunerazione fissa per gli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche)
9. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante • Le disposizioni della Politica Retributiva di FinecoBank si applicano anche agli appartenenti alla Rete dei Consulenti Finanziari, coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi • Seguendo il modello previsto per l'incentivazione dei dipendenti appartenenti al Personale più rilevante, Il Sistema Incentivante 2017 PFA³ prevede un forte legame tra remunerazione, rischi assunti e profittabilità sostenibile • Il sistema prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale che a livello locale e di Gruppo	Dettagli – Sezione III paragrafo 5.4 • Bonus pool la cui dimensione è legata alla profittabilità della Banca; aggiustamenti al bonus pool guidati dalla valutazione della performance sostenibile per il rischio (allineamento al Risk Appetite Framework) • Condizioni di accesso: meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di <i>malus</i> (<i>Zero Factor</i>) sulla base degli indicatori di performance in termini di capitale e liquidità definiti sia a livello di Gruppo che a livello locale (a livello locale si tiene conto anche della profittabilità) • Attribuzione dei Bonus: gli incentivi vengono assegnati tenendo in considerazione il bonus pool disponibile e la valutazione individuale della prestazione basata su indicatori ponderati per il rischio • Pagamento: bonus individuali costituiti al 50% da denaro e al 50% da azioni; dilazione del pagamento fino a massimo 5 anni, in linea con l'interesse degli azionisti; ciascun pagamento è soggetto a condizioni di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>, legalmente applicabili

Executive Summary (SEGUE)

La nostra informativa sulla retribuzione

La **Relazione Annuale sulla Remunerazione** (Sezione III) fornisce la descrizione delle nostre prassi retributive e dei risultati dell'implementazione dei Sistemi Incentivanti di FinecoBank, insieme ai dati retributivi, con particolare attenzione al Personale più rilevante, definito in linea con le disposizioni normative.

Nella Relazione Annuale sulla Remunerazione è fornita un'informativa completa sugli importi delle retribuzioni, sui differimenti e sul rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante (paragrafo 6.1), compresi i dati relativi a Consiglieri, Direttori Generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

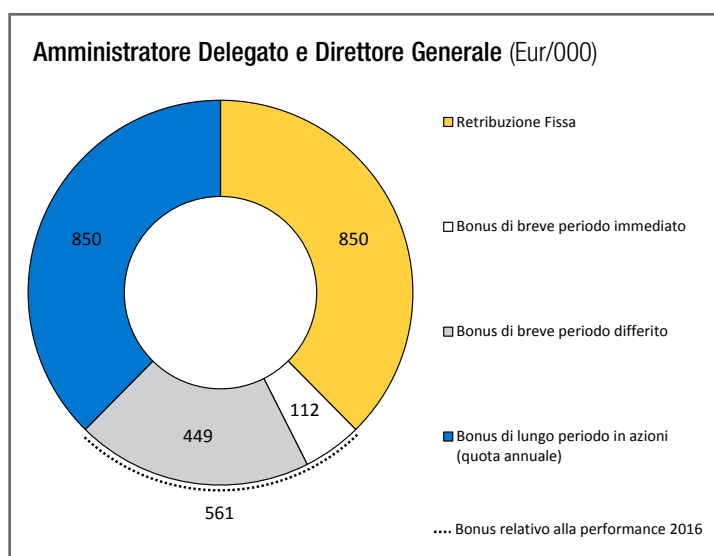
I dati ai sensi dell'articolo 84-quater del regolamento della Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) n° 11971, "Relazione Annuale – Sezione III", così come le informazioni sui sistemi di incentivazione, ai sensi dell'articolo 114-bis del decreto legislativo 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" – "TUF"), sono incluse nel presente documento oltre che nell'allegato alla Politica Retributiva di FinecoBank 2017, dal titolo *"Piani Retributivi 2017 basati su strumenti finanziari"*.

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

La valutazione della *performance* 2016 degli obiettivi individuali dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultata al di là delle aspettative ("Exceeds Expectations"), sulla base degli elementi riportati nella sezione III – paragrafo 5.2.2 e valutati dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione del 2 e 7 febbraio 2017.

Nel 2016 l'incidenza della retribuzione variabile sulla remunerazione totale dell'Amministratore Delegato è diminuita rispetto al 2015. In relazione alla *performance* 2015 era stato infatti attribuito un variabile di breve periodo di Euro 850.000, mentre in relazione alla *performance* 2016 viene attribuito un variabile di breve periodo di Euro 561.000. Le ragioni di tale differenza risiedono nella diminuzione del *bonus pool* disponibile per il 2016, a seguito del mancato raggiungimento delle Condizioni di Accesso a livello di Gruppo (come descritto in dettaglio nel paragrafo 5.2.1).

Di seguito viene rappresentata la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank per l'anno 2016.



Guardando al 2017, gli obiettivi definiti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e approvati dal Consiglio di Amministrazione sono:

#	CORE GOALS	PERIMETER	REFERENCE TARGET	LINK TO 5 FUNDAMENTALS	RISK ADJUSTMENT / SUSTAINABILITY GOAL
1	ROAC	FinecoBank	vs. budget	Execution & Discipline	 
2	EVA	FinecoBank	vs. budget	Risk Management	 
3	Operating Costs	FinecoBank	vs. budget	Execution & Discipline	
4	Net new clients	FinecoBank	vs. target	Customers first	
5	Net Sales of guided products	FinecoBank	vs. budget	Execution & Discipline	
6	New business EL	FinecoBank	vs. budget	Risk Management	 
7	Sustain value through people	FinecoBank	Qualitative assessment based on: • 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	People Development	
8	Tone from the top on Compliance Culture	FinecoBank	Qualitative assessment based on: • 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	Risk Management	 

	KPI di sostenibilità
Legenda	
	KPI risk adjusted



SEZIONE II

POLITICA RETRIBUTIVA

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA.

SEZIONE II - POLITICA RETRIBUTIVA

1. Introduzione	10
2. Governance	11
2.1 Ruolo del Comitato Remunerazione e Nomine	
2.2 <i>Benchmark</i> di mercato	
2.3 Definizione della Politica Retributiva di FinecoBank	
2.4 Ruolo della funzione <i>Compliance</i>	
2.5 Ruolo della funzione <i>Risk Management</i>	
3. Principi	13
3.1 Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa	
3.2 Sostenibilità della remunerazione variabile	
3.2.1 Definizione degli obiettivi di <i>performance</i>	
3.2.2 Valutazione della <i>performance</i>	
3.2.3 Pagamento della remunerazione variabile	
3.3 Pagamenti di fine rapporto	
3.4 Forme retributive non-standard	
3.5 Linee guida sul possesso azionario	
3.6 <i>Compliance drivers</i>	
4. Struttura Retributiva	19
4.1 Personale dipendente	
4.1.1 Retribuzione fissa	
4.1.2 Retribuzione variabile	
4.1.3 <i>Benefit</i>	
4.2 Consulenti Finanziari	
4.2.1 Remunerazione ricorrente	
4.2.2 Remunerazione non ricorrente	

1. Introduzione

Il nostro insieme di valori è basato sul concetto di integrità come condizione sostenibile per trasformare il profitto in valore per tutti i nostri *stakeholder*.

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

Ci proponiamo, anche attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, di creare un ambiente lavorativo inclusivo di qualsiasi forma di diversità e in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, di attrarre, trattenere e motivare dipendenti altamente qualificati capaci di costruire il nostro vantaggio competitivo e premiamo chi è allineato ai nostri standard di costante comportamento etico nella conduzione di un *business* sostenibile.

Sulla base del nostro modello di *governance*, la Politica Retributiva stabilisce le linee guida di riferimento per un coerente e comune disegno, implementazione e monitoraggio delle prassi retributive in tutta l'azienda che rafforzano le politiche di una solida gestione del rischio e le nostre strategie di *business* di lungo periodo. In tal modo rispondiamo in maniera efficace all'evoluzione delle specifiche esigenze delle diverse aree di *business* e dei segmenti di popolazione, facendo sì che il nostro approccio alla retribuzione sia sempre allineato ad esse.

Al fine di assicurare la competitività e l'efficacia della nostra Politica Retributiva nonché equità interna e trasparenza, vengono confermati i **pilastri fondamentali**:

- **Governance chiara e trasparente**, attraverso assetti organizzativi e di governo societario efficaci e sistemi e regole di *governance* chiari e rigorosi.
- **Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale**, proteggendo e rafforzando la nostra reputazione, nonché prevenendo o gestendo potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno della Banca o verso i nostri clienti.
- **Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato** 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 sui talenti e sulle 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.

2. Governance

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

2.1 Ruolo del Comitato Remunerazione e Nomine

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 e Nomine di FinecoBank ha il ruolo di fornire consulenza e pareri in relazione alla strategia retributiva della Banca sulle proposte formulate al Consiglio di Amministrazione, anche avvalendosi del coinvolgimento delle funzioni Rischi e *Compliance*, nonché del supporto di un consulente esterno indipendente, laddove ritenuto importante ed opportuno.

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 e Nomine, istituito nel 2014, è composto da 3 membri non esecutivi tutti indipendenti.

Come previsto dalla normativa, almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

2.2 *Benchmark* di mercato

Con particolare riferimento alla popolazione del Personale più rilevante di FinecoBank, le analisi di comparazione retributiva (*benchmarking*) vengono effettuate con l'aiuto di un consulente esterno indipendente che fornisce supporto al Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank per l'individuazione del nostro gruppo di confronto (*peer group*), definito considerando i nostri principali peers italiani ed europei in termini di capitalizzazione di mercato, *asset* totali, tipologie e dimensione di *business*, per assicurare un allineamento competitivo con il mercato di riferimento.

Le risultanze di tali analisi verranno messe a disposizione del Comitato Remunerazione e Nomine, al fine di supportare la formulazione dei pareri agli Organi della Banca competenti ad adottare le decisioni rilevanti.

Attraverso l'attività di *benchmarking*, miriamo ad applicare una struttura competitiva dell'offerta retributiva per una efficace fidelizzazione e motivazione delle nostre risorse chiave, nonché compensi coerenti con la creazione di valore a lungo termine per gli *stakeholder*.

Le strutture retributive e salariali di FinecoBank, definite sulla base di queste specifiche analisi di *benchmarking* di *business* o di mercato, dovranno in ogni caso essere completamente allineate ai principi generali della Politica Retributiva di Capogruppo, con particolare riferimento ai pilastri di conformità e sostenibilità.

2. Governance (SEGUE)

2.3 Definizione della Politica Retributiva di FinecoBank

La Politica Retributiva di FinecoBank, formulata dalla funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento delle funzioni Rischi, Finanza e Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per le parti di competenza, viene validata dalla funzione *Compliance* per ogni aspetto di sua competenza prima di essere sottoposta al Comitato Remunerazione e Nomine. Annualmente la Politica Retributiva, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e successivamente presentata all'Assemblea degli Azionisti per l'approvazione, in linea con i requisiti normativi.

I principi della Politica Retributiva di FinecoBank, in coerenza con quanto predisposto dalla Capogruppo, sono applicabili a tutta l'organizzazione e riguardano:

- ogni categoria di dipendente, tenuto in considerazione il fatto che la Politica Retributiva di Gruppo prevede, con specifico riferimento alla popolazione degli *Identified Staff* definiti sulla base dei requisiti normativi previsti dall'Autorità Bancaria Europea (EBA), una gestione dei sistemi retributivi e incentivanti centralizzata e omogenea a livello di Gruppo;
- coloro che appartengono alla Rete Consulenti Finanziari della Società, coerentemente con le specificità retributive che li caratterizzano.

2.4 Ruolo della funzione *Compliance*

La funzione *Compliance* opera in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane, al fine di supportare il disegno e la definizione della politica e dei processi retributivi ed effettuarne 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 gli altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela”* (Banca d' Italia, Circolare 285).

In particolare, la funzione *Compliance* valuta, per ogni aspetto di sua competenza, la Politica Retributiva della Banca e – anche nel rispetto delle normative applicabili – i piani di incentivazione del personale della Banca definiti dalla funzione Risorse Umane per i dipendenti e della Direzione Rete Commerciale PFA / 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 della Banca.

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

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

2.5 Ruolo della funzione *Risk Management*

FinecoBank assicura coerenza tra l'assunzione di rischio responsabile e sostenibile e la remunerazione. Tale politica è assicurata mediante processi di governance rigorosi basati su decisioni consapevoli e informate da parte degli Organi Sociali. I piani retributivi includono la propensione del rischio assunto mediante valutazione di coerenza tra i risultati raggiunti ed il Risk Appetite Framework (in corsivo *risk appetite framework*). Quest'ultimo È, a sua volta, coerente con il *Group Risk Appetite Framework*.

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

3. Principi

3.1 Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa

- I livelli retributivi e il rapporto tra componente fissa e componente variabile 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 FinecoBank nel corso del tempo.
- Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, 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.
- Per la restante parte del personale dipendente viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1, fatta eccezione per il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo⁴, per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa e 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.

3.2 Sostenibilità della remunerazione variabile

- La *performance* è valutata in termini di profittabilità ponderata per il rischio e sono previsti sistemi e meccanismi solidi di calcolo del rischio.
- I piani di incentivazione non devono in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare dovranno risultare coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* – “RAF”).

3.2.1 Definizione degli obiettivi di *performance*

- Considerare il cliente come priorità centrale per la nostra missione collocando la soddisfazione del cliente all'apice di tutti i sistemi incentivanti, a ogni livello, sia internamente sia esternamente;
- disegnare sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine che bilancino il raggiungimento di fattori strategici interni con misure esterne di creazione di valore relativa al mercato;
- considerare la *performance* sulla base dei risultati annuali e del loro impatto nel tempo;
- inserire elementi che riflettano l'impatto della *performance* dell'individuo o dell'unità di *business* sulla creazione di valore delle unità di business collegate e dell'azienda nel suo complesso;
- la valutazione individuale della *performance* non può essere basata solamente su criteri finanziari⁵, ma deve anche essere parametrata su criteri non finanziari, tenendo conto delle specificità dei ruoli.
- considerare anche obiettivi di *performance* quali ad esempio la gestione del rischio, l'aderenza ai valori della Banca o altri comportamenti;
- è fondamentale evitare misure legate ai risultati economici per le Funzioni Aziendali di Controllo (*Risk Management*⁶, *Compliance* e *Human Resources*⁷);
- l'approccio definito per le Funzioni Aziendali di Controllo è raccomandato anche laddove possano verificarsi possibili conflitti di interesse relativi all'attività svolta. In particolare, tale casistica può verificarsi per eventuali funzioni che svolgono attività di controllo in ottemperanza a normative interne / esterne, come per alcune strutture che si occupano di attività contabili e fiscali⁸;
- assicurare indipendenza tra le funzioni di *front office* e *back office* al fine di garantire l'efficacia dei controlli incrociati ed evitare conflitti di interesse, in particolar modo per le attività di *trading*, nonché assicurare gli adeguati livelli di indipendenza per le funzioni che svolgono attività di controllo;
- formulare un'appropriata composizione della retribuzione variabile tra componenti di breve e di lungo termine, coerentemente con le strategie, le prassi di mercato e del *business* di riferimento e in linea con gli interessi di lungo termine della Banca.

⁴ Si intendono le funzioni *Risk Management*, *Compliance* e *Human Resources*. La funzione *Human Resources* è considerata Funzione Aziendale di Controllo esclusivamente ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013. La funzione Audit è esternalizzata in Capogruppo.

⁵ Come previsto dalla CRDIV art 94, 1 a). I criteri finanziari includono indicatori di *performance* riportati nel Bilancio di Esercizio, specificamente riferiti o legati a Conto Economico, Stato Patrimoniale e relative componenti o indicatori derivati.

⁶ Laddove il ruolo di CRO copra sia l'attività di *Underwriting* che quella di *Risk Management*, gli obiettivi assegnati non devono essere fonte di conflitti di interesse tra le attività di *Underwriting* e di *Risk Management*.

⁷ La funzione *Human Resources* è considerata Funzione Aziendale di Controllo esclusivamente ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013.

⁸ Laddove il ruolo di CFO copra anche l'attività di redazione dei documenti contabili societari, le eventuali metriche finanziarie devono essere definite nella prospettiva di evitare conflitti di interesse.

3. Principi (SEGUE)

3.2 Sostenibilità della remunerazione variabile (SEGUE)

3.2.2 Valutazione della *performance*

- Basare la valutazione della *performance* sulla profittabilità, sulla solidità finanziaria e sulla sostenibilità e su altre leve di *business* sostenibile con particolare riferimento al rischio, al costo del capitale e all'efficienza;
- definire sistemi incentivanti flessibili al fine di collegare i livelli di pagamento con la *performance* complessiva della Banca, di Gruppo e ai risultati individuali, adottando un approccio meritocratico e selettivo;
- disegnare sistemi incentivanti che prevedano soglie minime di *performance* al di sotto delle quali non è riconosciuto alcun bonus. Con riferimento alle Funzioni Aziendali di Controllo ed al fine di mantenere un adeguato livello di indipendenza, prevedere una soglia massima per la progressiva riduzione del *bonus pool*, il quale può eventualmente azzerarsi solo in presenza di una situazione eccezionalmente negativa⁹, nell'ambito di un iter approvativo che comprende un passaggio di governance del Consiglio di Amministrazione;
- assicurare che le valutazioni delle prestazioni collegate agli incentivi siano, per quanto possibile, disponibili per controlli e verifiche indipendenti;
- valutare ogni sistema, programma e piano di incentivazione evitando il rischio che possa compromettere la nostra reputazione aziendale.

3.2.3 Pagamento della remunerazione variabile

- Differire, ove previsto dalle disposizioni normative, il pagamento dell'incentivo collegato alla *performance* in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, condizionando il riconoscimento dell'eventuale importo differito all'effettiva *performance* sostenibile dimostrata e mantenuta per il periodo di riferimento, in modo che la remunerazione variabile tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. meccanismi di *malus*);
- considerare azioni di restituzione ("*claw-back*"), per quanto legalmente applicabili, per gli incentivi legati alla *performance*, riconosciuti sulla base di assunti successivamente rivelatisi erronei;
- inserire clausole per azzerare il bonus in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari, condizionando il loro pagamento all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o cattiva condotta con particolare riferimento alle sottoscrizioni di rischio, ai processi di vendita di prodotti e servizi bancari e finanziari e al mancato rispetto di codici interni di condotta o di violazione dei valori.
- i dipendenti non devono 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.

Focus su *claw-back*

La Banca si riserva di attivare meccanismi di *claw-back*, ovvero di restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile già corrisposta (sia immediata che differita, fino alla misura del 100% di quanto attribuito), di norma entro il periodo di differimento e di retention applicato alla struttura di pagamento della retribuzione variabile, in caso di accertamento di comportamenti adottati nel periodo di riferimento in cui la retribuzione variabile è maturata (periodo di *performance*), in cui il lavoratore¹⁰:

- 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 Gruppo o a livello locale;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente ad un danno reputazionale per il Gruppo o per la Banca, 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.

Per gli amministratori non esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategica sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati. I meccanismi di *claw-back* possono essere attivati 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.

⁹ Ad esempio: *Common Equity Tier 1 Ratio Transitional* al di sotto del requisito minimo regolamentare, in uno scenario di costante recessione.

¹⁰ Dipendenti e Consulenti Finanziari.

3.3 Pagamenti di fine rapporto

- In ottemperanza alle previsioni regolamentari emanate da Banca d'Italia nel 7° aggiornamento del 18 Novembre 2014 delle "Disposizioni di vigilanza per le banche", Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, una specifica Politica ("Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" –c.d. "Severance") è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti nel 2015. Un aggiornamento di detta Politica, con previsioni più restrittive della precedente, è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2017. Si fa rimando al documento in parola per quanto riguarda criteri, limiti e processi autorizzativi in materia di pagamenti di fine rapporto.
- In linea generale, nel calcolo dei pagamenti di fine rapporto, si tiene in considerazione la *performance* di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti, considerando altresì qualsiasi requisito legale locale, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione.
- In base alla revisione della Severance Policy proposta all'Assemblea 2017, 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, calcolata considerando la media dei bonus effettivamente percepiti nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, a valle dell'applicazione delle clausole di *malus* e *claw-back*. In ogni caso i pagamenti di fine rapporto, che sono modulati tenendo conto anche della durata del rapporto di lavoro, non eccedono gli importi previsti da leggi e/o contratti collettivi.
- Di norma non vengono concessi benefici pensionistici discrezionali e comunque gli stessi, quando anche venissero eventualmente previsti nell'ambito delle prassi locali e/o, eccezionalmente, di accordi individuali, sarebbero corrisposti con modalità coerenti con le relative specifiche disposizioni di legge e regolamentari.
- I contratti individuali non devono contenere clausole che prevedano il pagamento di indennità o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di interruzione anticipata del mandato si applicano quindi le normali previsioni di legge.

3.4 Forme retributive non-standard

- Le forme retributive non-standard si riferiscono a quegli elementi della retribuzione che di solito non sono inclusi nella Politica Retributiva e vengono considerati delle eccezioni (per esempio, bonus d'ingresso, bonus garantiti, riconoscimenti speciali, *retention bonus*).
- Tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate, a seconda dei casi, all'assunzione, al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, all'elevato rischio di dimissioni da parte di persone o di ruoli considerati strategici.
- Inoltre, tali compensi devono in ogni caso essere conformi alle disposizioni normative vigenti (ad esempio, incidenza sul rapporto retribuzione fissa / retribuzione variabile, ove applicabili le modalità di corresponsione della remunerazione variabile) e ai processi di *governance* di FinecoBank e di Gruppo, periodicamente monitorati e oggetto di informativa, oltre ad essere soggetti a condizioni di *malus* e ad azioni di restituzione (*claw-back*), per quanto legalmente applicabili.

3. Principi (SEGUE)

3.5 Linee Guida per il possesso azionario

Le linee guida per il possesso azionario definiscono livelli minimi di partecipazione azionaria attesi per gli Executive coinvolti, 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 vertice aziendale è un modo significativo ed evidente per dimostrare ai nostri investitori, clienti e dipendenti che crediamo nella nostra azienda.

Nel marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank ha 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.

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 sul periodo di 5 anni, prevedendo una porzion minima ogni anno.

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

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

3.6 Compliance Drivers

A SUPPORTO DELLA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE E DEI SISTEMI INCENTIVANTI, E CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO, VENGONO DEFINITI I SEGUENTI REQUISITI DI COMPLIANCE (“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 misurazioni qualitative devono essere accompagnate da un’indicazione ex-ante dei parametri oggettivi da considerare nella valutazione, dalla descrizione della <i>performance</i> attesa e dall’indicazione della persona incaricata della valutazione
• le misure degli obiettivi quantitativi non economici dovrebbero essere collegate a un’area per cui il dipendente percepisca un collegamento diretto tra la sua <i>performance</i> e l’andamento degli indicatori	• tra gli obiettivi non finanziari (quantitativi e qualitativi), includere, laddove siano rilevanti, obiettivi collegati ai rischi e alla <i>compliance</i> (es. qualità del credito, rischi operativi, applicazione dei principi MiFID, qualità del venduto, rispetto del cliente, rispetto degli obblighi di cui alla normativa antiriciclaggio)
• stabilire e comunicare <i>ex-ante</i> parametri chiari e predefiniti per la valutazione della <i>performance</i> individuale	• evitare incentivi con un orizzonte temporale eccessivamente breve (es. meno di 3 mensilità)
• promuovere un approccio orientato al cliente che ponga al centro le esigenze e la soddisfazione del cliente e che non costituisca un incentivo a vendere prodotti non idonei ai clienti	• 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 correttezza nelle relazioni con la clientela stessa e la promozione di appropriate condotte commerciali	• per le Funzioni Aziendali di Controllo¹¹ devono essere evitati obiettivi di natura economica e gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni devono riflettere principalmente la <i>performance</i> delle stesse, nonché essere indipendenti dai risultati delle aree controllate, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse
• 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 <i>performance</i>; ciò al fine di evitare potenziali conflitti di interesse insiti nella relazione con la clientela¹²	• l’approccio definito per le Funzioni Aziendali di Controllo¹³ è raccomandato anche laddove possano verificarsi possibili conflitti di interesse relativi all’attività svolta. In particolare, tale casistica può verificarsi per eventuali funzioni che svolgono attività di controllo in ottemperanza a normative interne/esterne
• evitare incentivi relativi a un singolo prodotto / strumento finanziario o specifiche categorie di strumenti finanziari come anche singoli prodotti bancari	• tenere conto, ai fini dell’erogazione dell’incentivo, anche di eventuali sanzioni disciplinari e/o sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza comminate alla risorsa. In presenza di tali provvedimenti, l’eventuale erogazione dell’incentivo necessiterà di una motivazione scritta che renderà possibile una verifica caso per caso della decisione manageriale
• per i ruoli della rete commerciale, gli obiettivi devono essere definiti includendo drivers sulla qualità / rischiosità / sostenibilità dei prodotti venduti, in linea con il profilo di rischio del cliente. Particolare attenzione deve essere prestata alla definizione di obiettivi 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	• le comunicazioni e la reportistica di tutti i sistemi incentivanti devono indicare chiaramente che la valutazione finale della <i>performance</i> 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) - il completamento della formazione obbligatoria - l’esistenza di procedure disciplinari attivate e/o sanzioni disciplinari applicate
• mantenere un adeguato bilanciamento di retribuzione fissa e variabile, con riferimento anche al ruolo e alla natura del <i>business</i>. La quota fissa viene mantenuta abbastanza alta così da consentire alla parte variabile di ridursi, e in alcuni casi limite di arrivare ad azzerarsi	• l’intero processo di valutazione deve essere scritto e documentato
• laddove vengano utilizzati sistemi di valutazione della <i>performance</i> individuale in tutto o in parte incentrati sulla discrezionalità manageriale, i parametri entro cui tale discrezionalità è esercitabile devono essere predeterminati, chiari e resi noti al Manager all’inizio del periodo di valutazione. Detti parametri devono inoltre rispecchiare tutti i requisiti normativi tempo per tempo applicabili¹⁴. Gli esiti delle valutazioni discrezionali devono essere formalizzati ai fini dell’adeguato monitoraggio e/o opponibilità degli stessi	

11 Per Funzioni Aziendali di Controllo si intendono le funzioni *Risk Management*, *Compliance* e *Human Resources*. La funzione *Human Resources* è considerata Funzione Aziendale di Controllo esclusivamente ai sensi della Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17/12/2013. Laddove il ruolo di CRO copra sia l’attività di Underwriting che quella di *Risk Management*, gli obiettivi assegnati non devono essere fonte di conflitti di interesse tra le attività di Underwriting e di *Risk Management*.

12 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*.

13 Ad esempio, alcune strutture che si occupano di attività contabili e fiscali. Laddove il ruolo di CFO copra anche l’attività di redazione dei documenti contabili societari, le eventuali metriche finanziarie devono essere definite nella prospettiva di evitare conflitti di interesse.

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

3. Principi (SEGUE)

3.6 *Compliance Drivers* (SEGUE)

Nell'ambito dei sistemi di incentivazione delle reti commerciali, particolare attenzione viene posta a tutte le iniziative commerciali che coinvolgono la Rete dei Consulenti Finanziari¹⁵.

Tali iniziative possono essere organizzate, a seguito della valutazione e autorizzazione preventiva da parte degli organi competenti della Banca. Rappresentano le azioni di indirizzo commerciale finalizzate a guidare la rete distributiva verso i target commerciali di periodo (anche intermedio, ad esempio semestrale) e con impatto diretto sul budget e correlati sistemi di incentivazione.

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

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

In particolare sono stati definiti i seguenti requisiti di *compliance* ("compliance drivers"):

- costruire meccanismi di incentivazione secondo criteri non contrapposti al miglior interesse del cliente e comunque tali da evitare condizioni di potenziale conflitto di interesse con la clientela, in coerenza con le previsioni normative (es. Direttiva MiFID)
- assicurare la coerenza degli obiettivi dell'iniziativa con quelli fissati in sede di definizione di budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva
- evitare iniziative su singoli prodotti / strumenti finanziari, nonché singoli prodotti bancari
- prevedere clausole di azzeramento dell' incentivo in caso di significativi comportamenti non adeguati o azioni disciplinari
- evitare le iniziative che – non essendo fondate su un base oggettiva e legata all'interesse del cliente – possano comportare, direttamente o indirettamente, la non-applicazione delle regole di condotta da osservare nei confronti della clientela
- evitare le iniziative prive di una chiara indicazione degli obiettivi da raggiungere e del livello massimo di incentivazione riconosciuta al raggiungimento degli stessi
- evitare – in generale – le iniziative che a fronte di obiettivi assegnati a specifici ruoli / strutture prevedano benefici anche sul budget di strutture territoriali di livello superiore

¹⁵ Vedi in particolare quanto descritto al paragrafo 4.2.2

4. Struttura retributiva

4.1 Personale Dipendente

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

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

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

Come obiettivo di politica, la componente fissa della remunerazione per il Personale più rilevante, la retribuzione complessiva prende 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 e Nomine, stabilisce la struttura retributiva delle posizioni di vertice, definendone la composizione in termini di elementi fissi e variabili, coerentemente con le tendenze di mercato e le analisi interne effettuate.

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

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
4.1.1 RETRIBUZIONE FISSA		
Ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione, livello di eccellenza dimostrato e qualità complessiva del contributo ai risultati di business	La retribuzione fissa è definita adeguatamente allo specifico business di riferimento e del talento, delle competenze e delle capacità che ciascun individuo porta nella 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 <i>performance</i>, 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.	Le linee guida per la composizione del pacchetto retributivo tra elementi fissi e variabili sono definite in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti. Con particolare riferimento al Personale più rilevante di FinecoBank, il Comitato Remunerazione e Nomine formula proposte al Consiglio di Amministrazione circa: • i criteri e le linee guida per effettuare analisi di <i>benchmarking</i> di mercato per ciascuna posizione in termini di livelli retributivi e struttura della composizione della retribuzione, compresa la definizione di uno specifico <i>peer group</i> a livello locale e l'identificazione del consulente esterno qualificato per i servizi di <i>Executive compensation</i>; • il posizionamento retributivo, in linea con i livelli competitivi del mercato di riferimento, definendo le linee guida operative per effettuare revisioni retributive individuali a seconda della necessità.

(Segue a pagina successiva)

4. Struttura retributiva (SEGUE)

4.1 Personale Dipendente (SEGUE)

(Segue da pagina precedente)

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
4.1.2 RETRIBUZIONE VARIABILE		
Include ogni pagamento che dipende dalla <i>performance</i>, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza)	La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e <i>performance</i> nel breve, medio e lungo termine, ponderata per i rischi. Per rafforzare l'allineamento tra gli interessi degli azionisti e gli interessi del <i>management</i> e dei dipendenti, la misurazione della <i>performance</i> rispecchia i risultati effettivi dell'azienda nel suo complesso, dell'unità di <i>business</i> di riferimento e dell'individuo. Pertanto, la retribuzione variabile costituisce un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica.	- Un'adeguata flessibilità nel riconoscimento dei bonus legati alla <i>performance</i> sono indice di una gestione responsabile e sostenibile della componente variabile, che prevede meccanismi di pagamento differenziati per orizzonte temporale e tipologia di premio. - Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i>, sia quantitativi sia qualitativi, definendo il riconoscimento di un bonus variabile. - Un incentivo legato alla <i>performance</i>, adeguatamente bilanciato, costituisce una leva chiave alla motivazione e all'allineamento con gli obiettivi aziendali per tutte le categorie di dipendenti ed è definito come prerequisito di politica per tutti i ruoli di business. - Le caratteristiche dei sistemi, compresi i meccanismi di pagamento e la misurazione della <i>performance</i>, 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 <i>performance</i> sostenibile nel medio e lungo termine. - Le linee guida di Gruppo riguardo gli elementi chiave dei contratti del Personale più rilevante garantiscono l'allineamento con i requisiti normativi oltre che con le indicazioni di Audit, con riguardo particolare agli elementi contrattuali oggetto di specifiche disposizioni normative, quali la retribuzione variabile e i pagamenti di fine rapporto. - Le linee guida di Gruppo prevedono di specificare nei contratti degli Identified Staff la sola "eleggibilità" alla retribuzione variabile. Gli importi correlati alla retribuzione variabile e tutti i dettagli tecnici del pagamento (strumenti utilizzati, struttura del pagamento, tempistica) sono inseriti in una comunicazione separata e non nel contratto degli Identified Staff e sono gestiti in stretta coerenza con la governance e le regole di delega di responsabilità. - A supporto della definizione dei sistemi incentivanti, con particolare riferimento alle funzioni di controllo, si rimanda ai requisiti di <i>compliance</i> ("<i>compliance drivers</i>").
Sistemi Incentivanti legati alla performance annuale	Mirano ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse strategiche e a mantenere un pieno allineamento con le più recenti normative nazionali e internazionali e alle migliori prassi di mercato.	- Il pagamento degli incentivi si basa su un approccio <i>bonus pool</i> che prevede una misurazione complessiva della <i>performance</i> sia a livello individuale sia a livello locale e di Gruppo. - L'incentivo è direttamente collegato alla <i>performance</i>, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti e dell'allineamento al nostro modello di leadership e di valori. - L'<i>Executive Development Plan</i> (EDP) rappresenta il riferimento comune a livello di Gruppo per la valutazione della <i>performance</i> del Personale più rilevante e garantisce un processo di valutazione equo e coerente per tutta l'organizzazione. - Per il restante personale dipendente - sempre nell'ambito della logica del "<i>bonus pool</i>" come sopra descritta - la determinazione dei bonus annuali avviene in modo discrezionale, in coerenza con il processo di valutazione delle prestazioni individuali (es. <i>Performance Management</i>) che prevede un processo annuale, scritto e documentato, di assegnazione di obiettivi, autovalutazione, valutazione del Manager e definizione del piano di sviluppo individuale. - Dove previsto dalla normativa, il pagamento è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. Il disegno dei piani incentivanti, per il Personale più rilevante, è allineato agli interessi degli azionisti, alla profittabilità complessiva della Banca nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. - Ogni anno un'informativa dettagliata sulla <i>governance</i> retributiva di FincoBank, completa dei dati principali e delle caratteristiche dei nostri sistemi incentivanti, viene presentata nella nostra Relazione Annuale sulla Remunerazione. - Ai fini della determinazione dei premi individuali, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti alle regole e alle normative interne ed esterne, assenza di azioni disciplinari, completamento della formazione.

(Segue a pagina successiva)

(Segue da pagina precedente)

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
Piani pluriennali di fidelizzazione	Sono finalizzati all'assegnazione di azioni gratuite anche allo scopo di fidelizzazione, subordinatamente al conseguimento di specifiche condizioni di sostenibilità.	Nel 2014, in occasione della richiesta di ammissione alla Quotazione presso Borsa Italiana da parte della Società e subordinatamente al buon esito della stessa, l'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank ha approvato il "2014-2017 Multi-year plan Top Management" per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti Strategici (in totale 6 risorse della Banca). Il piano prevede attribuzioni di azioni Fineco per ognuno dei quattro anni, con un <i>vesting</i> triennale per l'assegnazione di ciascuna <i>tranche</i>. Ai fini dell'attribuzione delle quote annuali è prevista una verifica delle condizioni individuali di conformità dei comportamenti e di occupazione continuativa, nonché una verifica delle condizioni di accesso (per il 2017, Net Profit ≥ 0 e Common Equity Tier 1 $\geq 10,25\%$). Sulla base dei medesimi presupposti è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti il "2014 Plan Key People" che prevede l'attribuzione - nel 2014 - di azioni Fineco a 79 risorse selezionate della Banca. L'assegnazione delle azioni è prevista in tre tranches negli anni 2015-2016 e 2017, previa verifica delle condizioni individuali come sopra riportate e delle condizioni generali di accesso (ai fini dell'ultima assegnazione - nel 2017 - sono stati considerati gli indicatori Net Profit ≥ 0 e Common Equity Tier 1 $\geq 10\%$, applicabili all'anno di <i>performance</i> 2016).
4.1.3 BENEFIT		
Includono <i>benefit</i> che integrano i sistemi nazionali di previdenza, assistenza sanitaria e supporto al <i>life balance</i> , a garanzia del benessere dei dipendenti e di quello dei loro familiari nel corso della loro vita lavorativa e anche dopo il pensionamento. Possono essere offerte condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e ad altri servizi di FinecoBank o di UniCredit, con lo scopo di fornire ai dipendenti un sostegno durante le diverse fasi della loro vita.	Mirano a garantire equità interna e una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un'ottica di <i>total compensation</i> , rispondendo alle esigenze delle diverse categorie di dipendenti.	Coerentemente con il modello di <i>governance</i> di Gruppo e con il sistema di <i>Global Job Model</i>, i <i>benefit</i> sono allineati applicando generalmente criteri comuni per ciascuna categoria di dipendenti, mentre le caratteristiche dei <i>benefit</i> sono stabilite in base alle prassi della Banca. I dipendenti di FinecoBank possono partecipare inoltre al Piano di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo, denominato "Let's Share" (in corsivo) e lanciato per la prima volta nel 2008. Il Piano offre ai partecipanti la possibilità di comprare azioni ordinarie UniCredit e di ricevere il 25% di sconto sotto forma di azioni gratuite assegnate dall'azienda, con un periodo di vincolo di 1 anno.

4. Struttura retributiva (SEGUE)

4.2 Consulenti Finanziari

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

Nel rispetto dei vigenti principi normativi, i rapporti contrattuali con i clienti che il Consulente Finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono esclusivamente tra il cliente e la Banca.

La Rete dei Consulenti Finanziari di FinecoBank è composta da:

- Consulenti Finanziari
- Group Manager
- Area Manager

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 del supporto dei Group Manager.

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

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

In questo ambito, si sottolinea che la remunerazione dei Consulenti Finanziari, tipicamente in ragione della sussistenza di un contratto di lavoro autonomo, è interamente variabile. Pertanto la normativa, al fine di adattare le regole sulla struttura della remunerazione del personale dipendente, fondate sulla compresenza di una parte fissa e variabile, per i Consulenti Finanziari ha stabilito che la remunerazione debba essere distinta tra una componente "ricorrente" ed una "non ricorrente".

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
4.2.1 REMUNERAZIONE RICORRENTE		
Rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla parte fissa della popolazione dei dipendenti	La remunerazione ricorrente è sufficiente a remunerare le attività anche nel caso in cui la componente non ricorrente non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> , 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 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. • 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.

(Segue a pagina successiva)

(Segue da pagina precedente)

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
4.2.2 REMUNERAZIONE NON RICORRENTE		
Sistemi incentivanti legati alla performance Rappresenta la parte incentivante vincolata al raggiungimento di determinati obiettivi, equiparata alla parte variabile della popolazione dei dipendenti	Mirano a motivare, fidelizzare ed incentivare i Consulenti finanziari e i Manager della Rete garantendo un pieno allineamento con la normativa.	• Il pagamento degli incentivi si basa su un approccio <i>bonus pool</i> che prevede una misurazione complessiva della <i>performance</i> sia a livello individuale sia a livello locale e 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 della Banca 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, quali, a titolo esemplificativo, "Piani di Incentivazione per PFA-Area Manager-Group Manager". Per tutti i Consulenti non <i>Identified Staff</i> vengono definiti specifici sistemi incentivanti, come ad esempio i "Piani di Incentivazione per PFA-Area Manager-Group Manager", e particolari iniziative con finalità di fidelizzazione, come l'"Additional Future Program". Tale Piano in particolare è dedicato ai Consulenti e Manager della Rete non <i>Identified Staff</i> e prevede l'accantonamento di premi annuali (a determinate condizioni di <i>performance</i>, e ferma restando la condizione di conformità dei comportamenti individuali) in specifiche polizze assicurative, il cui riscatto è previsto al raggiungimento dell'età pensionabile. • Tutti i sistemi prevedono meccanismi di correzione <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 e assenza di azioni disciplinari.
Piani pluriennali di fidelizzazione	Con l'obiettivo di fidelizzare e incentivare i Consulenti finanziari e i Manager della rete.	Nel 2014, in occasione della richiesta di ammissione alla Quotazione presso Borsa Italiana da parte della Società e subordinatamente al buon esito della stessa, l'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank ha approvato il "2015-2017 Plan PFA", che prevede l'attribuzione nel 2018 di un numero di azioni Fineco da assegnare in tre <i>tranche</i> rispettivamente nel 2018, 2019 e 2020, previa verifica; • delle condizioni di accesso valide di anno in anno (per il 2017 Net Profit ≥ 0 e Common Equity Tier 1 $\geq 10,25\%$); • delle condizioni individuali di <i>compliance</i> e di sussistenza del rapporto di agenzia; • dei risultati della <i>performance</i> dei beneficiari cumulati nel triennio di durata del Piano. Sulla base dei medesimi presupposti è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank il Piano "2014 Plan PFA" che prevede l'attribuzione ai beneficiari di un numero di azioni Fineco, la cui assegnazione avviene in tre <i>tranche</i> rispettivamente nel 2015, 2016 e 2017, previa verifica delle condizioni individuali come sopra riportate e delle condizioni generali di accesso (ai fini dell'ultima assegnazione - nel 2017 - sono stati considerati gli indicatori Net Profit ≥ 0 e Common Equity Tier 1 $\geq 10\%$, applicabili all'anno di <i>performance</i> 2016).



SEZIONE III

RELAZIONE

SULLA REMUNERAZIONE

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA.

SEZIONE III - RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE

1. Introduzione	26
2. Governance & Compliance	27
2.1 Comitato Remunerazione e Nomine	
2.2 Il Ruolo delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance, Risk Management e Audit	
3. Monitoraggio Continuo di Prassi e Tendenze di Mercato	31
4. Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	32
5. Sistemi retributivi di FinecoBank	34
5.1 Popolazione di riferimento	
5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2016	
5.2.1 Sistema Incentivante 2016 per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante	
5.2.2 Sistema Incentivante 2016 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	
5.3 Sistema Incentivante 2017 per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante	
5.3.1 Misurazione complessiva della <i>performance</i>	
5.4 Sistema Incentivante 2017 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	
5.4.1 Misurazione complessiva della performance	
6. Dati retributivi	54
6.1 Risultati retributivi 2016	
6.2 Politica retributiva 2017	
6.3 Dati sui <i>Benefit</i>	

1. Introduzione

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

La Relazione Annuale fornisce un’informativa *ex-post* sui risultati del 2016 e un’informativa *ex-ante* sull’approccio per il 2017, riguardo sia il “Personale più rilevante” (dipendenti e Consulenti Finanziari) sia i membri degli Organi Aziendali.

Nel 2016, le soluzioni retributive sviluppate hanno previsto:

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

Nel corso dell’esercizio 2016 abbiamo costantemente monitorato l’evoluzione del panorama normativo a livello nazionale ed internazionale (vedasi ad esempio, la procedura in atto per il recepimento a livello nazionale degli Orientamenti EBA su “sane politiche di remunerazione”¹⁶).

Nel 2016 abbiamo fornito il nostro contributo, per il tramite della Capogruppo all’esercizio di *benchmarking* retributivo e alla raccolta dati dei maggiori percettori di reddito dell’Autorità Bancaria Europea. In particolare il nostro contributo ha riguardato la retribuzione per il 2015 di tutta la popolazione e del Personale più rilevante, incluso il numero di individui in fascia di pagamento di almeno 1 milione di euro.

La Relazione Annuale, documento unico che fornisce un’informativa ampia e completa sulla retribuzione, include i dettagli retributivi relativi ai membri degli Organi amministrativi e di controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, i dati, ai sensi dell’articolo 84-quater approvato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (come successivamente modificato), recante la disciplina in materia di emittenti (il “Regolamento Emittenti”), così come le informazioni sui sistemi di incentivazione, ai sensi dell’articolo 114-bis, sono incluse nel presente documento oltre che nell’allegato alla Politica Retributiva di FinecoBank 2017, dal titolo “*Piani Retributivi 2017 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il TUF) e delle disposizioni del Regolamento Emittenti in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all’attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari*”.

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.

¹⁶ *Guidelines on sound remuneration policies* ai sensi dell’art. 74(3) e 75(2) della Direttiva 2013/36/EU e informative ai sensi dell’art. 450 del Regolamento (EU) N. 575/2013.

2. Governance & Compliance

2.1 Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine, costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2014, svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione della Politica Retributiva di FinecoBank e nel disegno dei sistemi retributivi.

In linea con quanto previsto regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione che disciplina modalità di funzionamento e le competenze degli organi aziendali della Società ed i relativi flussi informativi (di seguito, il "Regolamento degli Organi Aziendali"), Comitato è composto da 3 membri non esecutivi, i Sigg. Gianluigi Bertolli, Mariangela Grosoli e Girolamo Ielo, per i quali è stata attestata la loro qualifica di Amministratori dotati dei requisiti di Indipendenza previsti dal combinato disposto degli artt. 147 ter, comma 4, e art. 148, comma 3, del TUF, nonché dal Criterio 3.C.1 del Codice di Autodisciplina ed è stato valutato il possesso di un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria.

I lavori del Comitato svoltisi nel corso dell'anno 2016 sono stati coordinati dal Presidente Sig. Gianluigi Bertolli.

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

- A. fornisce pareri al Consiglio - in ordine alle proposte formulate, a seconda dei casi, dal Presidente o dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale al Consiglio medesimo riguardanti:
 - la definizione di *Policy* per la nomina degli amministratori della Società (ivi incluso il profilo quali-quantitativo previsto dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia);
 - la nomina dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - la definizione dell'eventuale piano di successione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - l'individuazione di candidati alla carica di Amministratore di FinecoBank in caso di cooptazione e quella dei candidati alla carica di Amministratore indipendente da sottoporre all'assemblea della Società, tenendo conto di eventuali segnalazioni pervenute dagli Azionisti;
 - le nomine di membri dei Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente;
 - le varie fasi del processo di autovalutazione;
- B. formula proposte 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, anche 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;
- C. formula proposte al Consiglio per la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, e dell'altro Personale più rilevante, e per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società, compresi i relativi obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- D. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- E. esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai Dipendenti e ai Consulenti Finanziari della Società e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane;
- F. supporta il Comitato *Audit* e Parti Correlate nel processo di individuazione e proposta dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo da nominare;
- G. supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica delle condizioni previste ai sensi dell'art.26 TUB (requisiti esponenti aziendali) "del Decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385, e successive modifiche e integrazioni (recante il Testo Unico Bancario, di seguito il "TUB").

Nel corso del 2016 il Comitato Remunerazione e Nomine si è riunito 13 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa due ore. Dall'inizio del 2017 e fino alla data di approvazione della presente Politica Retributiva 2017 si sono tenute tre riunioni del comitato stesso. A far data dalla approvazione del Regolamento degli Organi Aziendali, il Presidente ha provveduto a fornire di volta in volta l'informativa sulle riunioni del Comitato al primo Consiglio di Amministrazione.

A far data dal dicembre 2014 il Comitato si avvale della collaborazione di un consulente esterno - di cui è stata preventivamente verificata l'indipendenza - ricorrendo alle risorse economiche previste dal budget assegnato (pari ad Euro 25.000 per l'esercizio 2016). Tale consulente ha presenziato agli incontri su richiesta del Comitato.

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

2. Governance & Compliance (SEGUE)

2.1 Comitato Remunerazione e Nomine (SEGUE)

Nel 2016 il Responsabile Risorse Umane ha sempre presenziato agli incontri del Comitato. Il Presidente ha, inoltre, invitato il Responsabile Legal & Corporate Affairs per la presentazione delle tematiche afferenti la Corporate Governance (vedasi ad es. l'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione ovvero la nomina per cooptazione di un nuovo Amministratore), ed il Responsabile Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete in relazione alle tematiche attinenti alla popolazione dei Consulenti Finanziari (vedasi ad esempio i Sistemi Incentivanti e relativi Regolamenti destinati alla popolazione dei PFA). Oltre alle Funzioni citate, l'invito del Presidente è stato formulato - per specifiche sedute del Comitato e per gli aspetti di competenza - a CRO, CFO e Responsabile di *Compliance* di FinecoBank. In particolare il CRO ed il CFO sono intervenuti in relazione alla valutazione dei Sistemi Incentivanti 2016, mentre il Responsabile di *Compliance* è stato invitato, tra l'altro, alle discussioni inerenti all'Identificazione del Personale più rilevante.

Il Presidente ha inoltre invitato la funzione Internal Audit¹⁷ a partecipare alla seduta avente ad oggetto la verifica ispettiva annuale condotta sui sistemi retributivi della Banca.

Nel corso del 2016 il Comitato è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in merito a:

PRINCIPALI ATTIVITÀ DEL COMITATO NEL CORSO DEL 2016	
Gennaio	• Identificazione Personale dipendente più rilevante 2016 e Sistema Incentivante 2016 per i Dipendenti appartenenti al Personale più rilevante Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante • Nomina <i>Compliance Officer</i> di FinecoBank • Verifica requisiti esponenti aziendali • "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" (per quanto di competenza) • <i>Bonus pool</i> 2015 • Esecuzione del Sistema Incentivante 2015 e bonus individuali 2015 assegnati al Personale dipendente più rilevante • Esecuzione dei piani di stock granting "2014-2017 <i>Top Management Plan</i>" e "2014 <i>Key People Plan</i>" per i dipendenti e aggiornamento relativi Regolamenti • Esecuzione "Piani di Incentivazione 2015" e "<i>Additional Future Program</i>" per i Promotori Finanziari e i Manager della Rete e aggiornamento relativi Regolamenti • Presentazione dei Sistemi Incentivanti 2016 per i Promotori Finanziari e i Manager della Rete e relativi nuovi Regolamenti
Marzo	• Politica Retributiva 2016, comprensiva della Relazione sulla remunerazione e della relazione di Audit • Regolamenti del Sistema Incentivante 2016 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante • Regolamento del Sistema Incentivante 2016 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante • Integrazione all'esecuzione dei Piani "<i>Additional Future Program</i>" riservati ai Promotori Finanziari e ai Manager della Rete
Aprile	• Proroga scadenza Piano "Iniziativa Riqualificazione Prodotti Risparmio Gestito" per i Promotori Finanziari e i Manager della Rete
Giugno	• Percorsi di sviluppo professionale e piani di successione
Luglio	• Nuova Iniziativa Riqualificazione Amministrato e Liquidità in <i>Guided Products</i> • Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione
Settembre	• Proroga Nuova Iniziativa Riqualificazione Amministrato e Liquidità in <i>Guided Products</i>
Novembre	• Nomina a Consigliere di Amministrazione della Sig.ra Manuela D'Onofrio • Iniziativa Riqualificazione Amministrato e Liquidità in <i>Guided Products</i>. Nuova edizione • Verifica dei requisiti di legge e regolamentari del nuovo Consigliere di Amministrazione Sig.ra Manuela D'Onofrio

¹⁷ La funzione Internal Audit è accentrata presso UniCredit e opera sulla base dello specifico contratto di servizio.

Gli argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale, prima di essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, a tutte le riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine del 2016, è stato presente almeno un membro del Collegio Sindacale.

Si segnala che gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

La tavola che segue riassume la composizione del Comitato nel corso del 2016 e, oltre alle informazioni sull'indipendenza dei membri del Comitato, fornisce i dettagli della loro partecipazione alle riunioni che si sono tenute nel corso dell'anno.

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE – (ESERCIZIO 01/01/2016 – 31/12/2016)

CARICA	COMPONENTI	INDIPENDENZA DA		*	**	***
		CODICE	TUF			
Membri in carica						
Presidente	Gianluigi Bertolli	Si	Si	P	13	100%
Consigliere Indipendente	Mariangela Grosoli	Si	Si	M	13	92%
Consigliere Indipendente	Girolamo Ielo	Si	Si	M	13	100%

Note

(*) In questa colonna viene indicata la carica ricoperta nel Comitato (P=Presidente; M=Membro)

(**) In questa colonna viene indicato il numero di riunioni convocate durante il periodo per il quale è stata coperta la carica

(***) In questa colonna viene indicata la percentuale di partecipazione alle riunioni del Comitato (nr. di presenze / nr. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato nel corso dell'esercizio)

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

I contributi fondamentali del 2016 della funzione *Compliance* di FinecoBank, per la parte di competenza e in collaborazione con la funzione *Compliance* di Capogruppo, hanno riguardato:

- la validazione della Politica Retributiva di FinecoBank 2016 sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 12 aprile 2016;
- la validazione del Sistema Incentivante 2016 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank;
- la validazione del Sistema Incentivante 2016 per i PFA appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank;
- 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 07/2016);
- la partecipazione a iniziative della funzione Risorse Umane (ad esempio: revisione del processo di definizione del Personale più rilevante per l'applicazione dei Sistemi Incentivanti).

Come deliberato dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank nell'aprile 2016, la Funzione di *Compliance* – precedentemente esternalizzata presso UniCredit, è stata internalizzata in FinecoBank.

Nel 2017, la funzione *Compliance* continuerà a operare in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane al fine di supportare il disegno e la definizione della politica e processi retributivi ed effettuarne la validazione per i profili di competenza.

Il legame tra la retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2016 attraverso il coinvolgimento della funzione *Risk Management* nel disegno e nella definizione di un quadro esplicito su cui basare la retribuzione rispetto alla struttura del *Fineco Risk Appetite Framework*, che è coerente con il *Group Risk Appetite Framework*, così che gli incentivi ad assumere i rischi siano adeguatamente bilanciati dagli incentivi a gestire i rischi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine si avvalgono del contributo delle funzioni coinvolte per definire il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione all'interno dei sistemi retributivi di FinecoBank.

2. Governance & Compliance (SEGUE)

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

Relazione di Audit sulle politiche e le pratiche del sistema di remunerazione di FinecoBank relativo all'anno 2016

La Funzione Internal Audit ha effettuato l'annuale verifica del sistema di remunerazione variabile della Banca, in coerenza con quanto previsto dalla Normativa di Vigilanza emanata dalla Banca d'Italia.

Inoltre è stato esaminato il processo di identificazione delle risorse appartenenti alla categoria del personale più rilevante, al fine di riscontrarne la conformità ai requisiti stabiliti dal Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.

I risultati dell'audit sono stati presentati al Comitato Remunerazione in data 1° Marzo 2017.

Le verifiche sono state condotte su una popolazione che includeva le seguenti categorie di personale, a cui è applicabile la politica retributiva di FinecoBank:

1. tutte le risorse appartenenti alla categoria del "personale più rilevante";
2. un campione di n. 211 dipendenti non appartenenti alla categoria del "personale più rilevante" (cd. below executive), selezionati prendendo in considerazione le risorse che hanno percepito nell'anno 2016 un premio superiore a € 5.000 (circa il 20% della popolazione totale al 31/12/16);
3. i membri degli Organi Sociali;
4. i Consulenti Finanziari della Banca, con particolare riferimento alle tipologie di remunerazione "non ricorrente" denominate "bonus sulla raccolta netta" e "additional future program", pari a circa il 67% del totale incentivi di competenza dell'anno 2016.

L'annuale verifica di audit si è conclusa con la formulazione di un giudizio soddisfacente, sulla base della corretta applicazione dei meccanismi di determinazione dei bonus, come definiti nella politica retributiva della Banca, con particolare riferimento al rispetto del limite prefissato di 2:1 nel rapporto tra remunerazione variabile e fissa (un terzo della remunerazione fissa per gli esponenti delle Funzioni aziendali di controllo).

Per quanto concerne la rete di vendita, il processo ha previsto l'individuazione, nella categoria di personale più rilevante, dei Consulenti che presentano una remunerazione complessiva, ricorrente e non, superiore a 750.000 Euro, nonché i Manager che coordinano Consulenti con un patrimonio complessivo pari o superiore al 5% del patrimonio totale riferibile alla rete, sulla base dell'applicazione dei criteri quantitativi previsti dal Regolamento UE e di un criterio qualitativo basato sul rischio di business (riduzione della redditività della Banca dovuta all'uscita di Consulenti dalla rete e alla conseguente perdita di portafogli clienti).

Le valutazioni condotte dalla Banca al fine di escludere dalla categoria di personale più rilevante le risorse con remunerazione complessiva compresa tra 500.000 e 750.000 Euro, oggetto di comunicazione nei confronti della BCE, sono risultate coerenti con le rilevazioni contabili interne e con i profili di rischio che caratterizzano l'operatività delle rete di Consulenti Finanziari.

3. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato

Le principali evidenze di Politica Retributiva definite quest'anno con il supporto di un continuo confronto esterno e l'analisi delle tendenze di mercato fornite dal consulente esterno indipendente al Comitato Remunerazione e Nomine comprendono:

- la definizione della Politica Retributiva per il Personale più rilevante, sia dipendenti che Consulenti Finanziari, con particolare riferimento al disegno dei sistemi retributivi per il 2017;
- le raccomandazioni basate su specifiche analisi di mercato, per il personale dipendente più rilevante, rispetto al nostro gruppo di confronto (*peer group*) al fine di avere informazioni necessarie per prendere le decisioni.

Il gruppo di confronto utilizzato per monitorare la politica e le prassi retributive, con particolare focus sulla popolazione del personale dipendente appartenente al Personale più rilevante, è stato definito dal Comitato Remunerazione e Nomine su proposta del consulente indipendente esterno, sulla base di criteri tra cui: la confrontabilità in termini di dimensioni, complessità e modello di *business*, mercati di riferimento per clienti, talenti e capitali, il profilo di rischio e il contesto giuridico-socio-economico.

Il gruppo di confronto è soggetto a revisione annuale per assicurare la sua attualità. Per il 2017 è stato definito il Gruppo di confronto italiano che comprende:

- Banca Generali e Generali Investments Europe SGR
- Gruppo Mediolanum
- Azimut
- Banca Popolare Vicenza (da valutare in caso di fusione con Veneto Banca)
- BNL
- BPER
- Credem
- Banco BPM
- Gruppo Generali
- Gruppo Mediobanca (CheBanca e Banca Esperia)
- Monte Paschi di Siena
- Intesa SanPaolo
- UBI Banca
- Veneto Banca (da valutare in caso di fusione con Banca Popolare Vicenza)
- Carige

In aggiunta a quanto sopra, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con responsabilità strategiche verrà effettuato un confronto anche con il mercato europeo, basato su un campione di banche europee.

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

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

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

I compensi corrisposti ai Consiglieri non esecutivi, ai membri dell'Organismo di Vigilanza e ai Sindaci non sono collegati ai risultati economici conseguiti da FinecoBank e nessuno di loro è beneficiario di piani di incentivazione basato su *stock option* o, in generale, basato su strumenti finanziari.

BENEFICIARI	COMPONENTE RETRIBUTIVA	APPROVATA DA	AMMONTARE (€)	NOTE
Amministratori non esecutivi	solo fissa	Assemblea degli Azionisti e Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2014	Ammontari per ogni anno di incarico: • € 330.000 per il Consiglio di Amministrazione¹ • € 50.000 per la partecipazione ai Comitati di emanazione consiliare • € 20.000 per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza² • € 300 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni di³: - 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 15 aprile 2014, ai sensi dell'articolo 2389, par. 3 del Codice Civile, e sentito parere favorevole del Collegio Sindacale	• € 200.000 per ogni anno di incarico, ripartiti tra: - Presidente del CdA - Vicepresidente del CdA	
Collegio sindacale	solo fissa	Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2014	Ammontari per ogni anno di incarico ⁴ : • € 50.000 per il Presidente del Collegio Sindacale • € 40.000 per ciascun componente effettivo • € 300 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni del CdA³	La componente fissa e variabile della retribuzione dell'AD/DG e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono bilanciate, attraverso la definizione ex-ante del rapporto massimo tra componente variabile e fissa della remunerazione
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁵	Fissa e variabile	Consiglio di Amministrazione	Ammontari complessivi assegnati con riferimento alla performance 2016: • € 850.000 fisso + € 561.000 variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale • € 1.648.000 fisso + € 982.060 per gli altri 5 Dirigenti con responsabilità strategiche	

¹ L'ammontare complessivo per l'intero Consiglio di Amministrazione (comprensivo degli Amministratori Esecutivi) approvato dall'Assemblea è pari a € 370.000. In data 08 novembre 2016 il CdA ha approvato la nomina per cooptazione di un consigliere non esecutivo in sostituzione di un consigliere esecutivo.

² Con delibera del CdA della Banca del 08 febbraio 2016 è stato nominato presidente del Organismo di Vigilanza 231/2001 un membro esterno in ottemperanza a quanto previsto dalle nuove linee guida emanate da Capogruppo relative all'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

³ Con possibilità di cumulo in caso di partecipazione a più adunanze nella medesima giornata

⁴ 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 Il Consiglio di Amministrazione ha identificato quali "Dirigenti con responsabilità strategiche" – ai fini dell'applicazione di tutte le normative statuarie e regolamentari – L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Global Banking Services, il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Global Business, il Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA, il Responsabile Direzione Servizi di Investimento e Private Banking nonché il Responsabile Direzione *Chief Financial Officer*.

Ulteriori dettagli sulla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Per il 2016, conformemente alla Politica Retributiva adottata da FinecoBank, in linea con le previsioni normative vigenti, è stato definito ex-ante il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (unico amministratore esecutivo presente in Consiglio e dipendente della Società) sia per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il bilanciamento tra componente variabile e fissa è stato definito tenendo conto anche degli obiettivi strategici dell'azienda, delle politiche di gestione dei rischi e degli altri elementi caratterizzanti l'operatività dell'azienda.

Facendo riferimento alla tabella di cui sopra, per i Dirigenti con Responsabilità strategiche si specifica che:

- la componente fissa è definita sulla base di un appropriato allineamento e consapevolezza del mercato e in modo tale da essere sufficiente a remunerare la *performance* anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- in linea con le più recenti 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 di FinecoBank e del Gruppo, ponderata per il rischio e il costo del capitale, oltre che a obiettivi di sostenibilità (sulla base di indicatori patrimoniali e di liquidità) di FinecoBank e del Gruppo.

La retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali che sono preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine avendo informato il Collegio Sindacale.

In particolare, le metriche definite *ex-ante* e che riflettono le categorie del *Fineco Risk Appetite Framework*, che è coerente con il *Group Risk Appetite Framework*, allineano la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche a una *performance* sostenibile e alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Sono assegnati obiettivi specifici individuali tenendo in considerazione le prassi di mercato e la posizione ricoperta all'interno della Banca, 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 profittabilità¹⁸.

- Ulteriori informazioni sull'approccio alla gestione e misurazione della *performance* vengono fornite nel paragrafo 5.3.1.

È inoltre previsto il differimento in denaro e in azioni di minimo il 60% dell'incentivo. Tutti gli importi sono soggetti, per quanto applicabili, a clausole di *malus* e/o *claw-back*. Il Sistema Incentivante 2016 prevede che il 50% dell'incentivo annuale venga corrisposto attraverso l'assegnazione di azioni Fineco nel corso dei cinque anni successivi al pagamento della prima tranche. Il numero di azioni viene determinato all'inizio del periodo di differimento, creando così un collegamento tra l'andamento del titolo e l'effettivo valore dell'incentivo.

- Ulteriori informazioni sull'implementazione e i risultati del piano d'incentivazione 2016 vengono fornite nel capitolo 5.2.

In aggiunta al Sistema Incentivante 2016 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia inoltre dei seguenti piani:

- "2012 Group Incentive System - Executive Vice President"
- "2013 Group Incentive System - Executive Vice President & Above"
- "2014 Group Incentive System - Executive Vice President & Above"
- "2015 Group Incentive System - Executive Vice President & Above"
- "2014-2017 Multi-year Plan Top Management"

- Ulteriori informazioni relative ai piani sopra citati vengono fornite nei capitoli 6 e 7.

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.

Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, gli obiettivi di *performance*, in conformità con le indicazioni di Banca d'Italia, vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione coerentemente ai compiti assegnati ed evitando, salvo l'esistenza di valide ragioni, il collegamento alle *performance* della Banca.

Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera i), TUF)

Nessuno degli Amministratori non esecutivi ha contratti che contengano clausole che prevedano il pagamento di indennità, o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento / revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di interruzione anticipata del mandato si applicano quindi le normali previsioni di legge.

Il contratto individuale di lavoro, quale Dirigente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Signor Alessandro Foti, risulta oggi regolato, anche con riferimento ai casi di dimissioni, licenziamento / revoca o cessazione, dalle normali previsioni di legge e del Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Credito del 29 febbraio 2012 rinnovato con l'Accordo 13 luglio 2015. 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 – a 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 alla previsioni della "Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" di FinecoBank approvata dall'Assemblea degli Azionisti.

Gli Amministratori non esecutivi non partecipano ad alcun piano di incentivazione basato su *stock option* o, in generale, basato su strumenti finanziari. Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non sono previste clausole particolari relative al mantenimento, in caso di cessazione, delle azioni attribuite, risultando quindi applicabili le disposizioni previste dai relativi piani di incentivazione.

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

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

5. Sistemi retributivi

5.1 Popolazione di riferimento

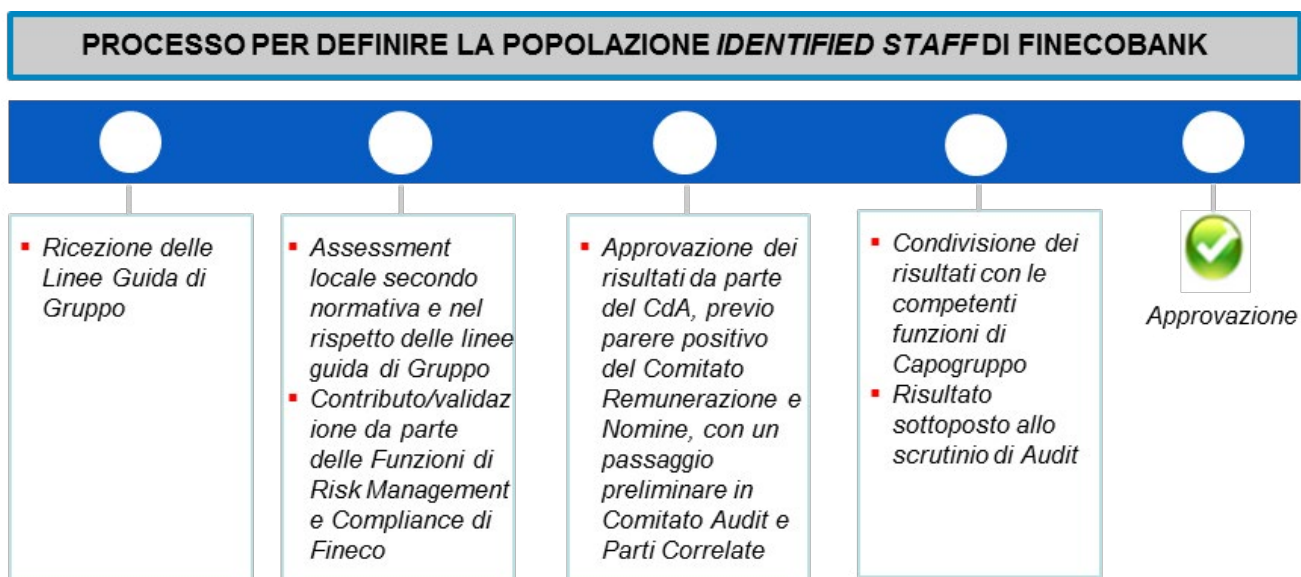
FinecoBank a partire dal 2014 ha condotto, in linea con le norme specifiche, il processo annuale di auto-valutazione per definire la popolazione del Personale più rilevante, sia tra i dipendenti che tra i Consulenti Finanziari, a cui, in accordo con le normative, si applicano specifiche regole retributive.

L'identificazione del Personale più rilevante 2017, in linea con quanto previsto dagli standard europei definiti nei *Regulatory Technical Standards (RTS)* dell'*European Banking Authority*¹⁹, ha seguito uno strutturato e formalizzato processo di valutazione sia a livello di Gruppo sia a livello locale, declinato internamente tramite specifiche linee guida definite dalla funzione di Gruppo Risorse Umane con il contributo di *Group Risk Management* e *Group Compliance*, al fine di garantire uno standard di approccio uniforme a livello di Gruppo.

La ricognizione dei soggetti con impatto significativo sui rischi, oltre che essere finalizzata all'identificazione del Personale più rilevante della Banca, è soggetta anche al consolidamento da parte di Capogruppo, per la definizione degli *Identified Staff* di Gruppo.

Questo vale, in particolare per la popolazione dei Dipendenti, mentre i Consulenti Finanziari restano esclusi dal perimetro di consolidamento di Gruppo poiché considerati *Identified Staff* solamente a livello locale²⁰.

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



Il risultato del processo di valutazione, sottoposto allo scrutinio di Audit e documentato all'interno della Politica Retributiva di FinecoBank, ha portato all'individuazione per l'anno 2017²¹ di un numero totale di 14 dipendenti e 7 Consulenti Finanziari.

Per quanto riguarda il personale dipendente, in linea con i risultati dell'analisi e come approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sono state individuate per il 2017 le seguenti categorie di dipendenti quale Personale più rilevante: Amministratore Delegato e Direttore Generale; Dirigenti con responsabilità strategiche, posizioni *executive* nelle Funzioni aziendali di Controllo (*Compliance*, *Risk Management* e *Human Resources*) e altre posizioni responsabili a livello locale delle decisioni strategiche che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

- Gli strumenti utilizzati per la popolazione di riferimento nel 2016 sono riportati nei capitoli 6 e 7 di questa Relazione.

¹⁹ Norme Tecniche di regolamentazione di EBA sui criteri per identificare le categorie di personale le cui attività hanno un impatto sul profilo di rischio dell'istituto, ai sensi dell'articolo 94 (2) della Direttiva 2013/36/EU.

²⁰ La qualifica di *Identified Staff* a livello di Gruppo, ovvero a livello locale non pregiudica l'applicazione di tutti i criteri definiti dalla normativa per la remunerazione del Personale più rilevante.

²¹ I dati sul personale più rilevante si riferiscono alla popolazione a febbraio 2017, mediante una identificazione ex-ante, in linea con le richieste dei regolatori.

Per quanto riguarda i Consulenti Finanziari, la Banca ha applicato un criterio qualitativo 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 che la Banca ritiene attribuibile all'operato dei PFA stante l'assenza di deleghe loro assegnate per l'assunzione di qualsiasi altra tipologia di rischio.

In linea quindi con i risultati dell'analisi e come approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sono state individuate per il 2017 le seguenti categorie di Consulenti Finanziari quale Personale più rilevante:

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

Nel rispetto dei requisiti regolamentari e di processo definiti a livello europeo²², è stata sottoposta alla Banca Centrale Europea e a Banca d'Italia, l'esclusione dal Personale più rilevante di 8 Consulenti Finanziari la cui remunerazione totale nel 2016 è stata uguale o maggiore di Euro 500.000

5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2016

5.2.1 Sistema Incentivante 2016 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

Il Sistema 2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 gennaio 2016, si basa - in totale continuità con il Sistema 2015 - su una logica di *bonus pool* che collega direttamente i bonus ai risultati dell'azienda a livello di Gruppo e a livello locale e assicura il collegamento tra profittabilità, rischio e remunerazione.

Il Sistema, implementato all'interno del *framework* della nostra politica e *governance*, prevede l'allocatione di un incentivo in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite su un orizzonte temporale fino a massimo 6 anni.

Dimensione del *Bonus Pool*

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

Questo calcolo determina il "*bonus pool* teorico" che nel corso dell'anno di *performance* si è adeguato all'andamento effettivo della *performance* della Banca.

Condizioni di accesso 2016 a livello di Gruppo e locale

Ai fini dell'allineamento con i requisiti normativi, vengono definiti sia a livello locale che di Gruppo specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità e la liquidità su base annuale che fungono da condizioni di accesso. In particolare, le misure di rischio e le soglie che sono definite come condizioni di accesso per il Sistema Incentivante 2016 – che confermano, riducono o cancellano i pagamenti immediati e differiti – sono le seguenti:

A livello di Gruppo	A livello locale
Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e	Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e
Net Profit ≥ 0 e	Net Profit ≥ 0
Common Equity Tier 1 ratio transitional $\geq 10\%$ e	
Liquidity Coverage Ratio $\geq 75\%$	

²² Decisione (EU) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 Novembre 2015; EBA RTS art. 4 sez. 4.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2016 (SEGUE)

- **Net Operating Profit adjusted** per misurare la profittabilità, è il NOP rettificato escludendo i proventi da riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività.
- **Net Profit** per misurare la profittabilità considerando i risultati riportati nel bilancio escludendo ogni elemento straordinario come considerato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.
- **Common Equity Tier 1 Ratio Transitional** per misurare la solidità della Banca in termini della più alta qualità del capitale introdotta dal *framework* di Basilea 3, coerentemente con i limiti normativi e margini conservativi.
- **Liquidity Coverage Ratio**: garantisce il mantenimento di un livello adeguato di “attività liquide di alta qualità” (*“High Quality Liquid Assets”*) non vincolante in quantità tale da coprire il totale dei “deflussi netti di liquidità” (*“Net Cash Outflows”*) nell’arco di 30 giorni di calendario in uno scenario di stress particolarmente acuto specificato dalle autorità di vigilanza.

In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank del 7 febbraio 2017, le condizioni di accesso sono state soddisfatte unicamente a livello locale, mentre a livello di Gruppo non sono state raggiunte tutte le soglie definite per gli indicatori. Nello schema “a matrice” – come previsto dal Sistema Incentivante di Gruppo, e di seguito rappresentato - il *bonus pool* “teorico”²³ di Fineco è stato inizialmente ridotto del 50%.

GRUPPO	CONDIZIONI DI ACCESSO	RISULTATO	LIVELLO DI GRUPPO		LIVELLO LOCALE
	Net Profit ≥ 0 €/mln	- € 11.790 mln			
	NOP Adjusted ≥ 0 €/mln	- € 5.858 mln			
	CET 1 Ratio Transitional ≥ 10%	✓*			
	Liquidity Coverage Ratio ≥ 75%	✓			
FINECO	CONDIZIONI DI ACCESSO	RISULTATO			
	Net Profit ≥ 0 €/mln	✓			
	NOP Adjusted ≥ 0 €/mln	✓			

* Nel Bilancio 2016 è riportato un valore di CET1 Ratio Transitional pari a 8,15%. Includendo gli effetti dell’aumento di capitale, il valore a dicembre 2016 sarebbe pari a 11,49%. Il CET 1 fully loaded sarebbe pari a 11,15%.

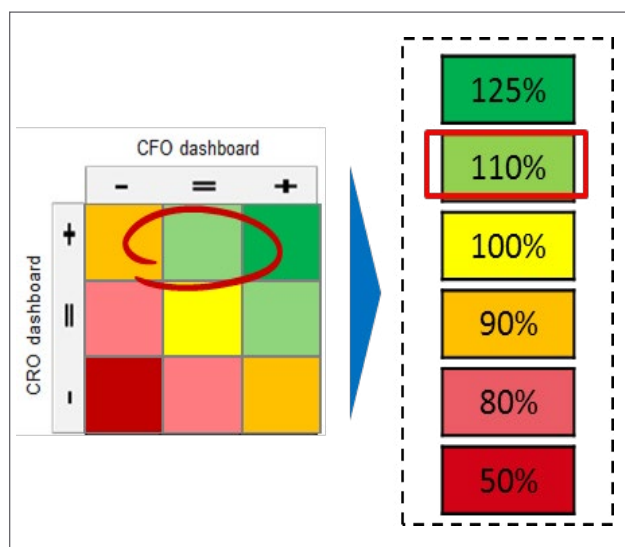
Sostenibilità di Rischio e Finanziaria e discrezionalità aggiuntiva di Comitato Remunerazione e Nomine e Consiglio di Amministrazione

Una volta verificate le condizioni di accesso, il *bonus pool* effettivo per i Dipendenti di FinecoBank è stato rettificato all’interno del rispettivo intervallo, sulla base della valutazione qualitativa complessiva sulla sostenibilità economica e di rischio effettuata dal CRO e dal CFO tramite le *dashboard*, che considerano rispettivamente:

- indicatori di rischio collegati al *RAF (Risk Appetite Framework)* locale, al fine di valutare la sostenibilità di rischio;
- indicatori di *performance* collegati al Piano Strategico (*Multi Year Plan*), al fine di valutare la sostenibilità economica dei risultati nel tempo.

²³ Calcolato applicando la percentuale di funding rate ai risultati di profittabilità.

Le risultanze di CRO e CFO dashboard per il periodo di *performance* 2016 sono rappresentate di seguito.



Come previsto dal Sistema Incentivante, al *Bonus pool* teorico, inizialmente decurtato del 50%, è stato quindi applicato l'effetto "moltiplicatore" di CRO e CFO *dashboard* del 110%.

In sede di Comitato Remunerazione e Nomine e Consiglio di Amministrazione è stata richiesta e accordata l'ulteriore discrezionalità aggiuntiva del 20% - come previsto dalle regole del Sistema Incentivante - in considerazione dei risultati di business ottenuti da Fineco nell'anno 2016²⁴. Il *Bonus pool* finale si è attestato quindi al 66% rispetto al *Bonus pool* teorico.

$$(50\% * 110\%) + 20\% = 66\%$$

Valutazione e pagamento del Personale più rilevante

In linea con la *governance* di FinecoBank, le valutazioni e i pagamenti del 2016 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e l'altro Personale più rilevante sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank del 7 febbraio 2017 ha deliberato l'attribuzione di un numero complessivo di azioni pari a 152.034 da assegnarsi nel 2019, 2020, 2021 e 2022.

Focus sulla valutazione di performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank, previo parere positivo del Comitato Remunerazione e Nomine, ha valutato la *performance* 2016 dell'Amministratore Delegato come *Exceeds Expectations*. Di seguito le risultanze della scheda individuale di valutazione.

²⁴ PBT +8% ca. vs budget; Net Profit + 13% ca. vs. budget; Net Sales + 31% ca. vs budget.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2016 (SEGUE)

GOAL	RESULT	ASSESSMENT				
		Below	Almost meets	Meets	Exceeds	Greatly exceeds
Net Sales <i>vs. budget</i>	Net Sales above budget (Bdg € 3,85 bln / Act: € 5 bln)					▲
Net Profit <i>vs. budget</i>	Net Profit above budget (Bdg € 188,2 mln / Act € 211,8 mln)					▲
Net growth of number of clients <i>vs. budget</i>	More than 11.800 new clients <i>vs. budget</i> (+13% y/y) (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	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.					▲
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.					▲

In considerazione della valutazione della *performance* e dei risultati degli indicatori nelle Condizioni di Accesso, il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank ha approvato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale un bonus di Euro 561.000 per la *performance* 2016, a fronte di una "cap" per l'incentivazione di breve termine di Euro 850.000²⁵, quindi con una decurtazione effettiva del 34%, pienamente rappresentativa della riduzione applicata a livello di pool.

5.2.2 Sistema Incentivante 2016 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Il Sistema 2016 PFA, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 12 gennaio 2016, tiene in considerazione tutti i requisiti normativi nazionali e internazionali concernenti l'incentivazione delle reti di vendita e collega direttamente i bonus agli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo dell'azienda, in un generale quadro di sostenibilità complessiva. In analogia a quanto avviene per il Personale dipendente, il Sistema 2016 PFA si basa su un concetto di *Bonus pool* che collega direttamente i bonus ai risultati dell'azienda a livello di Gruppo e a livello locale e assicura il collegamento tra profittabilità, rischio e remunerazione.

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 su un orizzonte temporale di 5 anni.

²⁵ Per il prospetto illustrativo della composizione della remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale si veda p. 6.

Dimensione del Bonus Pool

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

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

Condizioni di accesso 2016 a livello di Gruppo e locale

Ai fini dell’allineamento con i requisiti normativi, vengono definiti sia a livello locale che di Gruppo specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità e la liquidità su base annuale che fungono da condizioni di accesso. In particolare, le misure²⁶ di rischio e le soglie che sono definite come condizioni di accesso per il Sistema 2016 PFA – che confermano, riducono o cancellano i pagamenti immediati e differiti – sono le seguenti:

A livello di Gruppo	A livello locale
	Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e
	Net Profit ≥ 0 e
Common Equity Tier 1 ratio transitional $\geq 10\%$ e	Common Equity Tier 1 ratio transitional $\geq 10\%$ e
Liquidity Coverage Ratio $\geq 75\%$	Liquidity Coverage Ratio $\geq 75\%$

In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank del 7 febbraio 2017, le condizioni di accesso sono state soddisfatte unicamente a livello locale, mentre a livello di Gruppo non sono state raggiunte tutte le soglie definite per gli indicatori. Nello schema “a matrice” – come previsto dal Sistema 2016 PFA, e di seguito rappresentato - il *bonus pool* “teorico”²⁷ per la popolazione dei PFA di Fineco è stato inizialmente ridotto del 40%.

GRUPPO	CONDIZIONI DI ACCESSO		RISULTATO
	CET 1 Ratio Transitional $\geq 10\%$		✓*
	Liquidity Coverage Ratio $\geq 75\%$		✓
FINECO	CONDIZIONI DI ACCESSO		RISULTATO
	Net Profit ≥ 0 €/mln		✓
	NOP Adjusted ≥ 0 €/mln		✓
	CET 1 Ratio Transitional $\geq 10\%$		✓
	Liquidity Coverage Ratio $\geq 75\%$		✓

LIVELLO DI GRUPPO

✓

C
0 – (Floor)

D
Aperto 100%

✗

A
ZERO FACTOR

B
Parzialmente aperto 60%

✗

✓

LIVELLO LOCALE

* Nel Bilancio 2016 è riportato un valore di CET1 Ratio Transitional pari a 8,15%. Includendo gli effetti dell’aumento di capitale, il valore a dicembre 2016 sarebbe pari a 11,49%. Il CET 1 fully loaded sarebbe pari a 11,15%.

²⁶ Per le definizioni degli indicatori si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 5.2.1.

²⁷ Calcolato applicando la percentuale di funding rate ai risultati di profittabilità.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

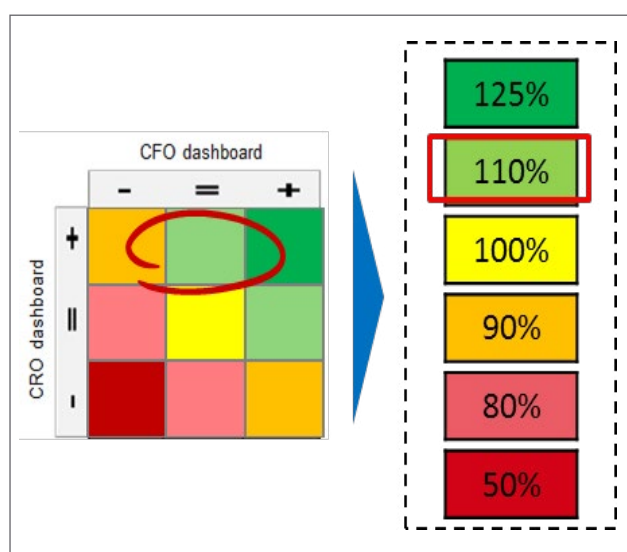
5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2016 (SEGUE)

Sostenibilità di Rischio e Finanziaria e discrezionalità aggiuntiva di Comitato Remunerazione e Nomine e Consiglio di Amministrazione

Una volta verificate le condizioni di accesso, il *bonus pool* effettivo per la popolazione dei PFA è stato rettificato all'interno del rispettivo intervallo, sulla base della valutazione qualitativa complessiva sulla sostenibilità economica e di rischio effettuata dal CRO e dal CFO tramite le *dashboard*, che considerano rispettivamente:

- indicatori di rischio collegati al *RAF (Risk Appetite Framework)* locale, al fine di valutare la sostenibilità di rischio
- indicatori di *performance* collegati al Piano Strategico (*Multi Year Plan*), al fine di valutare la sostenibilità economica dei risultati nel tempo.

Le risultanze di CRO e CFO dashboard per il periodo di *performance* 2016 sono rappresentate di seguito.



Come previsto dal Sistema Incentivante, al *Bonus pool* teorico, inizialmente decurtato del 40%, è stato quindi applicato l'effetto "moltiplicatore" di CRO e CFO dashboard del 110%.

In sede di Comitato Remunerazione e Nomine e Consiglio di Amministrazione è stata richiesta e accordata l'ulteriore discrezionalità aggiuntiva del 20% - come previsto dal Sistema Incentivante - in considerazione dei risultati di business ottenuti da Fineco nell'anno 2016²⁸. Il *Bonus pool* finale per la popolazione dei PFA di Fineco si è attestato quindi al 79% rispetto al *Bonus pool* teorico.

$$(60\% \cdot 110\%) + 20\% = 79\%$$

Valutazione e pagamento del Personale più rilevante

In linea con la *governance* di FinecoBank, le valutazioni e i pagamenti del 2016 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank del 7 febbraio 2017 ha deliberato l'attribuzione di un numero complessivo di azioni pari a 57.740 da assegnarsi nel 2019, 2020, 2021.

²⁸ PBT +8% ca. vs budget; Net Profit + 13% ca. vs. budget; Net Sales + 31% ca. vs budget.

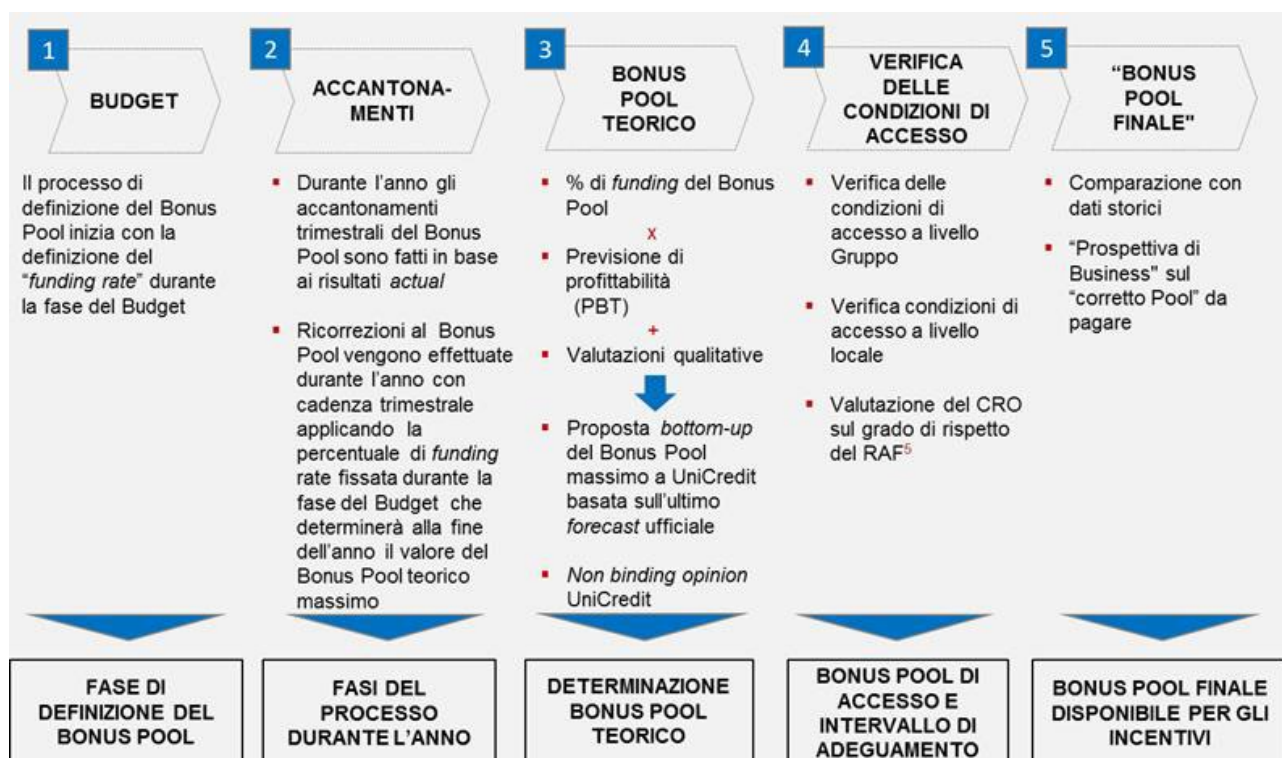
5.3 Sistema Incentivante 2017 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante

In continuità rispetto al passato, il Sistema 2017 di FinecoBank approvato dal Consiglio di Amministrazione del 9 gennaio 2017, si basa su un approccio *bonus pool* che tiene conto dei requisiti normativi nazionali e internazionali e che collega direttamente i bonus con i risultati aziendali a livello di Gruppo e a livello locale, garantendo una stretta connessione tra profittabilità, rischio e remunerazione.

In particolare, tale sistema prevede:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale e del *benchmark* interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni, da pagare in un arco temporale fino a massimo 6 anni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle azioni. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di azioni (di due anni per il pagamento "immediato" e di un anno per il pagamento "differito");
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con la normativa;
- una clausola di *malus* (*Zero Factor*) che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di profittabilità, capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello di FinecoBank. In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2017, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi.

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



BUDGET

- Il processo di definizione del *bonus pool* inizia con la definizione del "funding rate" durante la fase del Budget. Per FinecoBank 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.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.3 Sistema Incentivante 2017 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante (SEGUE)

ACCANTONAMENTI

- Durante l'anno di *performance*, gli accantonamenti trimestrali del *bonus pool* sono fatti in base ai risultati *actual*;
- ricorrezioni al *bonus pool* vengono effettuate durante l'anno con cadenza trimestrale applicando la percentuale di *funding rate* fissata durante la fase del Budget che determinerà alla fine dell'anno il valore del *bonus pool* teorico massimo.

BONUS POOL TEORICO , VERIFICA DELLE CONDIZIONI DI ACCESSO E RISK ADJUSTMENT

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

Le condizioni di accesso sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *malus* (*Zero Factor*) sulla base degli indicatori di *performance* in termini di profittabilità, capitale e liquidità definiti sia a livello di Gruppo che a livello locale. Le condizioni di accesso definite per il 2017 sono rappresentate nella tabella seguente.

Livello di Gruppo	Livello Locale
<i>Net Operating Profit adjusted</i> ≥ 0 e	<i>Net Operating Profit adjusted</i> ≥ 0 e
<i>Net Profit</i> ≥ 0 e	<i>Net Profit</i> ≥ 0 e
<i>Common Equity Tier 1 Ratio Transitional</i> $\geq 10,25\%$ e	<i>Common Equity Tier 1 Ratio Transitional</i> $\geq 10,25\%$ e
<i>Liquidity Coverage Ratio</i> $\geq 100\%$ e	<i>Liquidity Coverage Ratio</i> $\geq 100\%$
<i>Net Stable Funding Ratio</i> $\geq 100\%$	

Vengono, in particolare, evidenziati gli indicatori (o le relative soglie) che sono stati oggetto di modifica o aggiunti rispetto al Sistema 2016.

A questo riguardo si evidenzia l'aggiunta - a livello di Fineco - di indicatori di Capitale e Liquidità speculari a quelli utilizzati a livello di Gruppo.

Si evidenzia inoltre che le soglie per i predetti indicatori sono state aumentate rispetto allo scorso anno (il CET 1 viene portato infatti da una soglia del 10% ad una soglia del 10,25%, mentre il Liquidity Coverage Ratio da una soglia del 75% ad una soglia del 100%).

A livello di Gruppo viene aggiunto un ulteriore indicatore di Liquidità - il Net Stable Funding Ratio - che rappresenta il rapporto tra l'ammontare di provvista stabile disponibile e l'ammontare di provvista stabile obbligatoria.

La matrice delle condizioni di accesso ed i relativi effetti sul *Bonus pool* di Fineco segue le stesse logiche del 2016, come di seguito rappresentato.



- A. Nel caso in cui le Condizioni di Accesso non siano raggiunte a livello sia locale che di Gruppo, si determina l'applicazione dello *Zero Factor* agli *Identified Staff*, mentre per il resto della popolazione potrà essere eventualmente mantenuta una porzione del pool a fini di retention o per garantire la competitività sul mercato
- B. Nel caso in cui le Condizioni di Accesso non siano raggiunte a livello di Gruppo, c'è la possibilità di avere un *pool* per il livello locale che ha raggiunto i risultati, considerando anche l'effetto del moltiplicatore e della discrezionalità di Comitato Remunerazione e Nomine e CdA
- C. Nel caso in cui le Condizioni di Accesso non siano raggiunte a livello locale, ma lo siano a livello di Gruppo, può essere stanziato per finalità di *retention* un *bonus pool* minimo ("floor")
- D. Nel caso in cui le Condizioni di Accesso siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello locale, il *bonus pool* può essere confermato o aumentato, con la possibilità di premiare l'*extra performance*, considerando – anche in questo caso – l'effetto del moltiplicatore e della discrezionalità di Comitato Remunerazione e Nomine e CdA

Nell'ambito della logica "a matrice", nell'ipotesi di cui ai quadranti A e B è previsto l'azzeramento del bonus per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank.

Ai fini dell'attivazione del "moltiplicatore" non viene più considerata la risultante delle valutazioni di CRO e CFO dashboard, ma si tiene conto solamente della CRO *dashboard*.

La scelta di quest'anno, effettuata anche a livello di Gruppo, ha come obiettivo quello di evitare duplicazioni e di semplificare il processo, e tiene conto del fatto che il Risk Appetite Framework già di per sé include indicatori di sostenibilità.

La CRO *dashboard* (definita in coerenza con il Risk Appetite Framework di Fineco e del Gruppo) include indicatori relativi a tutti i rischi rilevanti, tra cui il costo del capitale e diversi rischi come credito, mercato e liquidità misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (*limit*, *trigger* e *target*). Di seguito, un'esemplificazione grafica del contenuto della *dashboard*.

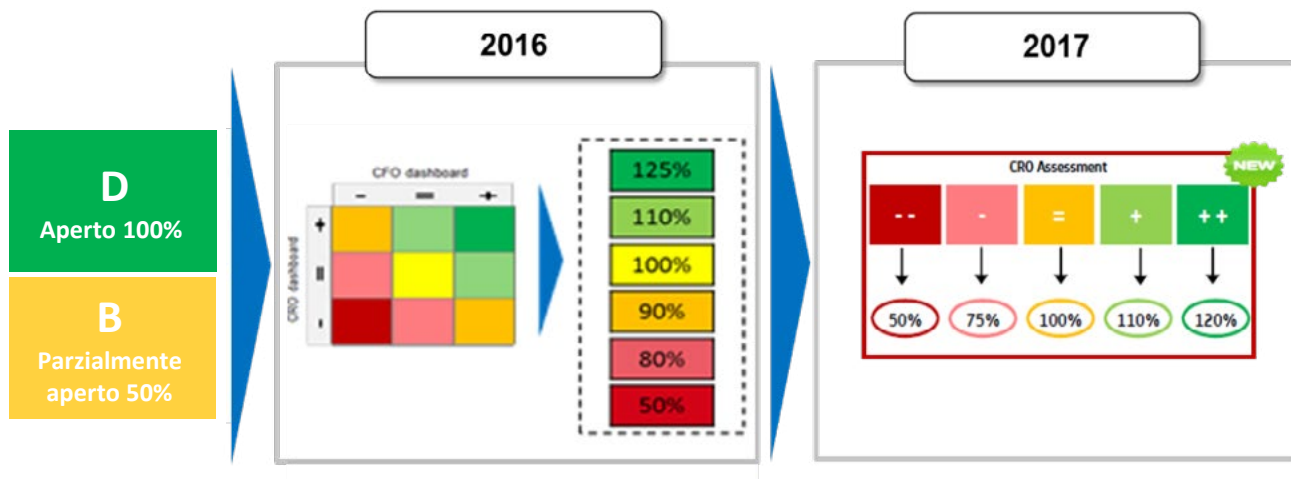
Pillar 1 KPIs		KPI	RAF Thresholds		
			Target	Trigger	Limit
Pillar 1 KPIs	Capital	CET1 Ratio (%)	...	...	...
	Liquidity	LQR (%)	...	...	...
		NSFR (%)	...	...	...
Managerial KPIs	Risk & Return	ROAC (%)	...	...	...
	Credit	EL stock (%)	...	...	...
		EL new business (%)	...	...	...
Specific Risks KPIs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

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.3 Sistema Incentivante 2017 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante (SEGUE)

L'effetto "moltiplicatore derivante dalla valutazione complessiva dei risultati della dashboard effettuata dal CRO di FinecoBank - e verificata dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione - si applica al *bonus pool* nei casi del quadrante D e B.

Rispetto al Sistema Incentivante 2016, i *range* del moltiplicatore vengono leggermente modificati, come rappresentato di seguito.



Come per il Sistema 2016, è prevista l'applicazione di un ulteriore *range* di discrezionalità, sino a +20%, che viene lasciata alla facoltà del Comitato Remunerazione e Nomine e del Consiglio di Amministrazione, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del *bonus pool* rispetto al valore teorico.

In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia, la valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine 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 che possono influenzare il Gruppo, la Società o il mercato in cui opera, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, si riserva il diritto di modificare e/o cambiare il Sistema Incentivante e le relative regole.

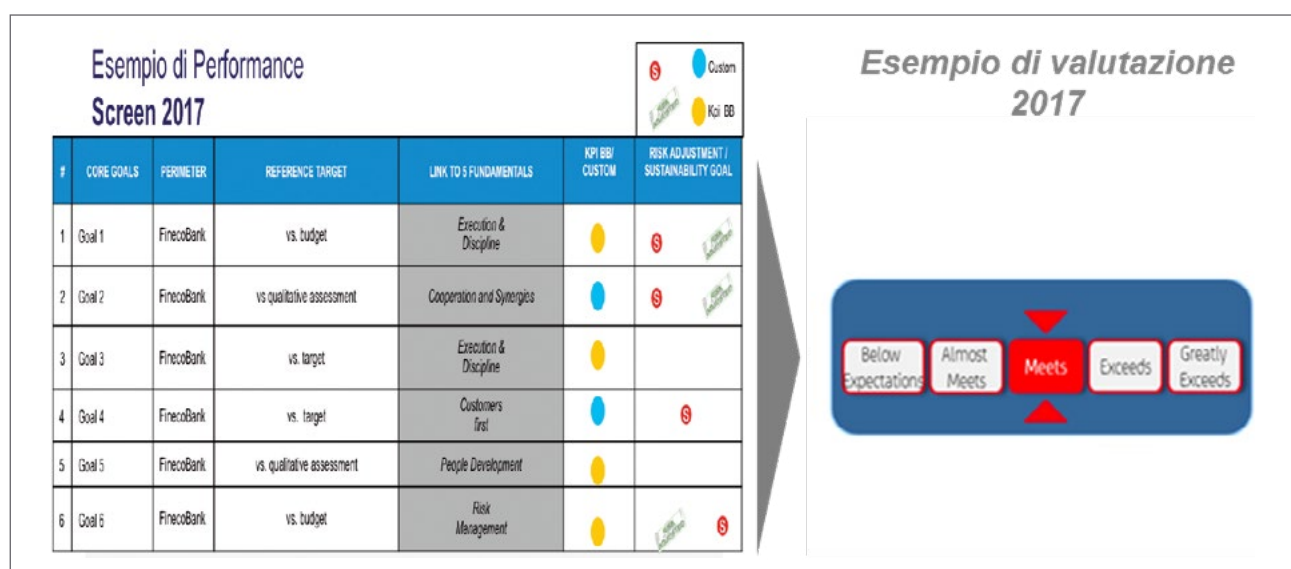
ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DEL BONUS

- I bonus individuali saranno attribuiti ai beneficiari sulla base del *bonus pool*, della valutazione individuale della prestazione, del *benchmark* interno per specifici ruoli e del tetto sui bonus definito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la valutazione individuale della prestazione è basata sulla *Performance screen* 2017: un minimo di 5-8 obiettivi individuali assegnati durante l'anno di *performance*, di cui almeno 4 selezionati dal catalogo dei principali indicatori di *performance* ("KPI Bluebook") e legati ai "5 Fundamentals"²⁹ del *Group Competency Model*³⁰.

Le competenze e i comportamenti ritenuti rilevanti possono essere considerati dal manager per la valutazione complessiva della *performance*;

• [Ulteriori dettagli nel capitolo 5.3.1](#)

- il sistema di valutazione degli obiettivi individuali si basa su una scala di 5 valori con un giudizio descrittivo (da "*Below Expectations*" a "*Greatly Exceeds Expectations*").



PAGAMENTO DEL BONUS

- Come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 9 gennaio 2017, rispetto alla struttura di pagamento, la popolazione degli Identified Staff sarà differenziata in 2 gruppi usando un approccio combinato tra *banding* e remunerazione:

- AD/DG e suoi diretti riporti: schema di differimento di 5 anni
- Altro personale più rilevante: schema di differimento di 3 anni.

REQUISITI NORMATIVI

in coerenza con le previsioni regolamentari vigenti:

- il periodo di differimento di 5 anni dovrà essere mantenuto solo per il Top Management e per alcuni ruoli selezionati. In generale, si esige un periodo di differimento tra 3 e 5 anni e la richiesta dei 5 anni è limitata agli "high earner", Top Management e Responsabili delle principali aree di business nonché i diretti riporti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo
- una quota pari ad almeno il 50% del bonus deve essere allocato in azioni o altri strumenti di capitale
- una quota pari ad almeno il 40% del bonus deve essere differita (minimo 60% per specifiche posizioni e particolari importi elevati)
- un periodo minimo di 2 anni di retention sulle azioni immediate e un periodo minore (1 anno) per le azioni differite

²⁹ Vedi anche paragrafo 5.3.1.

³⁰ Il *Competency Model* di UniCredit rappresenta la base su cui gli *Executive* sono valutati nei processi di *Executive Development Plan*. I 5 *Fundamentals* sono: *Customers First*, *Execution & Discipline*, *Cooperation and Synergies*, *Risk Management*, *People Development*.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.3 Sistema Incentivante 2017 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante (SEGUE)

- Il pagamento degli incentivi sarà effettuato attraverso tranches immediate e differite – in denaro o in azioni ordinarie Fineco – in un arco temporale fino a massimo 6 anni:
- nel 2018 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento³¹;
- nel periodo 2019–2023 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite Fineco; 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 comportamento³¹;

	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	

- tutte le tranches sono soggette all'applicazione di condizioni di claw back, legalmente applicabili;
- in coerenza con il 2016, è prevista l'introduzione di una soglia minima³² al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches verrà determinato nel 2018 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2017;
- le azioni ordinarie gratuite Fineco che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- la struttura di pagamento è stata definita in linea con le indicazioni di Banca d'Italia riguardo al periodo di vincolo alla vendita delle azioni per le azioni immediate ("*upfront*") e differite. In particolare, l'implementazione di un periodo di vincolo alla vendita delle azioni potrà avvenire in linea con il contesto fiscale vigente, mediante l'allocatione di azioni vincolate ("*restricted shares*") o la promessa di azioni che verranno assegnate al termine del periodo di vincolo stabilito;
- il Sistema Incentivante 2017 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank di circa 0,08%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. La diluizione complessiva per tutti i piani azionari attualmente in essere è pari pari a 0,52%;
- i beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di *compliance* comportando le conseguenze previste dai regolamenti, norme e procedure.

5.3.1 Misurazione complessiva della *performance*

Il Sistema Incentivante di FinecoBank 2017, descritto nel paragrafo 5.3, è supportato da un processo di misurazione annuale della *performance* che garantisce coerenza, consistenza e chiarezza degli obiettivi di *performance* con la strategia aziendale e che incoraggia e premia i comportamenti attesi e l'attenzione al rischio. Il nostro processo di gestione della *performance* garantisce che a tutti gli *Identified Staff* vengano assegnati all'inizio dell'anno i propri obiettivi individuali e include una revisione attenta del raggiungimento degli stessi.

Uno specifico processo è seguito annualmente a livello di Gruppo con il coinvolgimento delle principali funzioni chiave (*Human Resources, Finance, Risk Management, Compliance, Group Sustainability, Audit, Group Stakeholder and Service Intelligence*) al fine di aggiornare il cosiddetto *KPI Bluebook*.

Il *KPI Bluebook* funge da struttura per la definizione di obiettivi di *performance* coerenti, di elevata qualità, allineati alla strategia di *business*, conformi alle richieste regolamentari e coerenti al nostro modello di competenze e ai valori aziendali. Pertanto supporta i dipendenti e i rispettivi responsabili nella definizione delle *Performance Screen* individuali.

³¹ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

³² Pari ad euro 75.000 che verranno corrisposti in denaro.

Oltre a contenere una lista di indicatori certificati a livello di Gruppo, il KPI Bluebook prevede linee guida specifiche per:

- la selezione di obiettivi basati sulle priorità annuali e obiettivi customizzabili per Business/Divisione
- l'utilizzo di obiettivi rettificati per il rischio (es. selezionare almeno un obiettivo legato alla categoria "Risk" o inerente alla gestione del rischio o alla redditività ponderata per il rischio)
- l'utilizzo di obiettivi di sostenibilità (es. almeno la metà degli obiettivi devono essere di sostenibilità)
- la definizione del target di riferimento nel caso in cui vengano selezionati obiettivi non inclusi nella lista certificata (es. utilizzare parametri di riferimento chiari e predefiniti per la futura valutazione della *performance*)
- la selezione degli indicatori per le Funzioni Aziendali di Controllo, al fine di assicurarne l'indipendenza (es. non utilizzare indicatori legati ai risultati economici).

Il KPI Bluebook mappa 11 categorie di indicatori di *performance* chiave che includono una lista di obiettivi (KPI Dashboard):



Le 11 categorie rappresentano indicatori finanziari e non-finanziari della *performance* e sono mappati nei diversi gruppi di *business* del Gruppo (tra cui Asset Gathering) per aiutare a identificare i KPI standard più appropriati (tutti certificati dalle relative funzioni di Capogruppo) per ogni ruolo assegnato, con un focus specifico sulle misure ponderate per il rischio, metriche attente alla sostenibilità e indicatori economici. Per ogni KPI inserito nel catalogo viene pre-definito il legame con uno dei "5 fundamentals" del *Group Competency Model*³³. (come sopra rappresentati), che conferiscono una specifica connotazione qualitativa all'obiettivo stesso.

³³ Il Competency Model di UniCredit rappresenta la base su cui gli Executive sono valutati nei processi di Executive Development Plan. I 5 Fundamental sono: Customers First, Execution & Discipline, Cooperation and Synergies, Risk Management, People Development.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.3 Sistema Incentivante 2017 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante (SEGUE)

Performance Screen 2017 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Gli obiettivi 2017 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank quali indicatori principali della *performance* per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank comprendono obiettivi legati alla redditività della Banca, con particolare attenzione al rischio, alla coerenza con il *RAF* e a indicatori di sostenibilità. In continuità con il 2016, anche nel 2017 è previsto uno specifico obiettivo che riguarda il *"Tone from the top"* inerente all'integrità nella condotta e alla diffusione della *compliance culture* all'interno dell'organizzazione.

#	CORE GOALS	PERIMETER	REFERENCE TARGET	LINK TO 5 FUNDAMENTALS	KPI BB/CUSTOM	RISK ADJUSTMENT / SUSTAINABILITY GOAL
1	ROAC	FinecoBank	vs. budget	Execution & Discipline	●	 
2	EVA	FinecoBank	vs. budget	Risk Management	●	 
3	Operating Costs	FinecoBank	vs. budget	Execution & Discipline	●	
4	Net new clients	FinecoBank	vs. target	Customers first	●	
5	Net Sales of guided products	FinecoBank	vs. budget	Execution & Discipline	●	
6	New business EL	FinecoBank	vs. budget	Risk Management	●	 
7	Sustain value through people	FinecoBank	Qualitative assessment based on: - 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	People Development	●	
8	Tone from the top on Compliance Culture	FinecoBank	Qualitative assessment based on: - 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	Risk Management	●	 

	Sustainability		Custom
	Risk adjusted		Kpi BB

Per il resto del Personale più rilevante di FinecoBank, gli indicatori che rappresentano la profittabilità e la gestione del rischio si riflettono anche nelle loro *Performance Screen*, con differenze relative alle specifiche attività svolte. Resta ferma, in ogni caso, la regola secondo cui non sono previsti obiettivi economici per le Funzioni Aziendali di Controllo.

5.4 Sistema Incentivante 2017 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

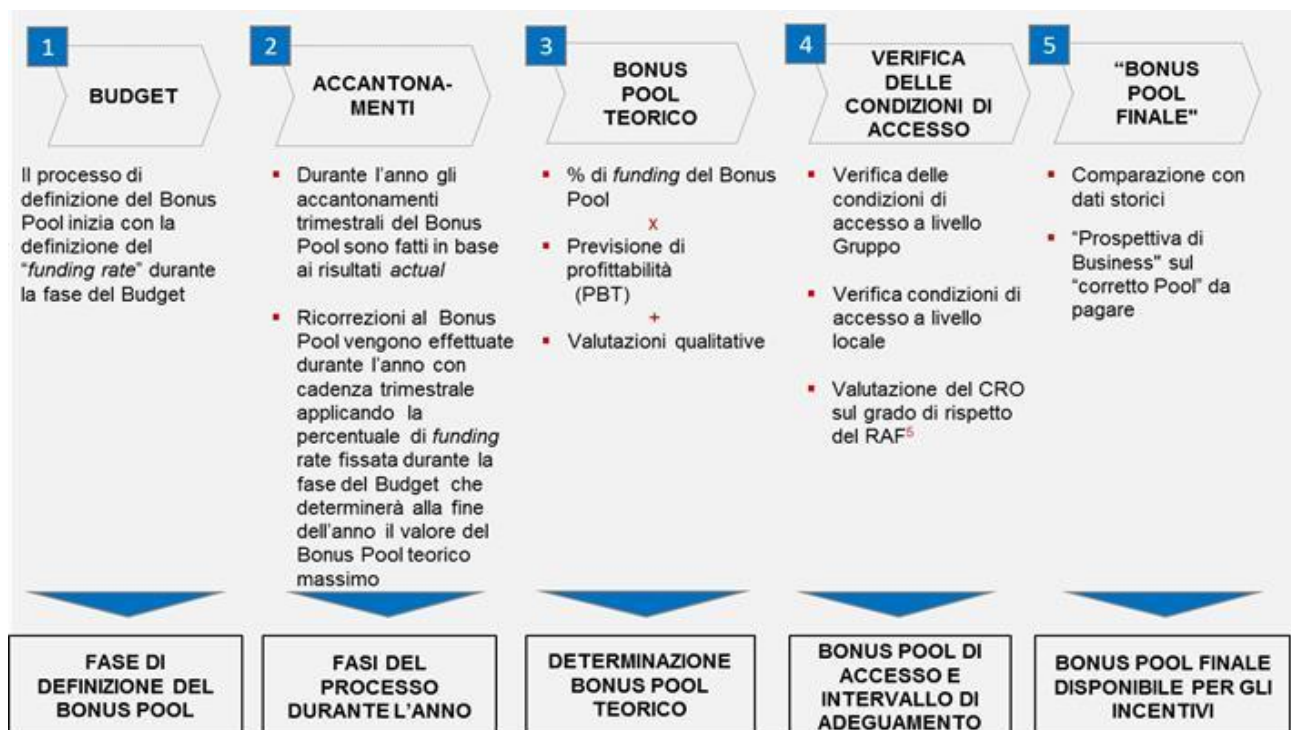
Ferme restando le differenze in merito alla tipologia di remunerazione e alla modalità di generazione della stessa (vedi paragrafo 4.2 nella sezione Il che precede), anche per i Consulenti Finanziari Identified Staff di FinecoBank, specularmente a quanto accade per i Dipendenti, viene previsto un Sistema 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 aziendali a livello di Gruppo e a livello locale, garantendo una stretta connessione tra profittabilità, rischio e remunerazione.

In particolare, Il Sistema Incentivante 2017 per i PFA Identified Staff - come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 9 gennaio 2017 - 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 fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni, da pagare in un arco temporale fino a massimo di 5 anni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni³⁴ in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle stesse. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di azioni (di due anni per il pagamento "immediato" e di un anno per il pagamento "differito");
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con la normativa;

una clausola di *malus* (*Zero Factor*) che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di profittabilità, capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello di FinecoBank. In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2017, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti per una percentuale che varia dal 50% al 100% in base ai risultati effettivi.

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



³⁴ 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

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.4 Sistema Incentivante 2017 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante (SEGUE)

FASE DI BUDGET

- Il processo di definizione del *bonus pool* inizia con la definizione del “*funding rate*” durante la fase del Budget. Per FinecoBank 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.

FASE DI ACCANTONAMENTO

- Durante l'anno di *performance*, gli accantonamenti trimestrali del *bonus pool* sono fatti in base ai risultati *actual*;
- ricorrezioni al *bonus pool* vengono effettuate durante l'anno con cadenza trimestrale applicando la percentuale di *funding rate* fissata durante la fase del Budget che determinerà alla fine dell'anno il valore del *bonus pool* teorico massimo.

BONUS POOL TEORICO, VERIFICA DELLE CONDIZIONI DI ACCESSO E RISK ADJUSTMENT

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

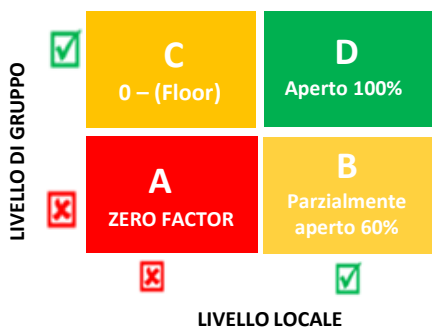
Le condizioni di accesso sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *malus* (*Zero Factor*) sulla base degli indicatori di *performance* in termini capitale e liquidità definiti sia a livello di Gruppo che a livello locale (a livello locale si tiene conto anche della profittabilità). Le condizioni di accesso definite per il 2017 sono rappresentate nella tabella seguente in un quadro di sintesi che evidenzia le differenze rispetto a quanto previsto per il 2016.

2016		2017	
Livello di Gruppo	Livello Locale	Livello di Gruppo	Livello Locale
	<i>Net Operating Profit adjusted</i> ≥ 0 e		<i>Net Operating Profit adjusted</i> ≥ 0 e
	<i>Net Profit</i> ≥ 0 e		<i>Net Profit</i> ≥ 0 e
<i>Common Equity Tier 1 Ratio Transitional</i> ≥ 10% e	<i>Common Equity Tier 1 Ratio Transitional</i> ≥ 10% e	<i>Common Equity Tier 1 Ratio Transitional</i> ≥ 10,25% e	<i>Common Equity Tier 1 Ratio Transitional</i> ≥ 10,25% e
<i>Liquidity Coverage Ratio</i> ≥ 75%	<i>Liquidity Coverage Ratio</i> ≥ 75%	<i>Liquidity Coverage Ratio</i> ≥ 100% e	<i>Liquidity Coverage Ratio</i> ≥ 100%
		<i>Net Stable Funding Ratio</i> ≥ 100%	

Si evidenzia in particolare che le soglie per il Common Equity Tier 1 e per il Liquidity Coverage Ratio sono state aumentate rispetto allo scorso anno (il CET 1 viene portato infatti da una soglia del 10% ad una soglia del 10,25%, mentre il Liquidity Coverage Ratio da una soglia del 75% ad una soglia del 100%).

A livello di Gruppo viene aggiunto un ulteriore indicatore di Liquidità – il Net Stable Funding Ratio - che rappresenta il rapporto tra l'ammontare di provvista stabile disponibile e l'ammontare di provvista stabile obbligatoria.

La matrice delle condizioni di accesso ed i relativi effetti sul *Bonus pool* di Fineco segue le stesse logiche del 2016, come di seguito rappresentato.



- Nel caso in cui le Condizioni di Accesso non siano raggiunte a livello sia locale che di Gruppo, si determina l'applicazione dello *Zero Factor*³⁵ agli *Identified Staff*, mentre per il resto della popolazione potrà essere eventualmente mantenuta una porzione del pool a fini di retention o per garantire la competitività sul mercato
- Nel caso in cui le Condizioni di Accesso non siano raggiunte a livello di Gruppo, c'è la possibilità di avere un *pool* per il livello locale che ha raggiunto i risultati, considerando anche l'effetto del moltiplicatore e della discrezionalità del Comitato Remunerazione e Nomine e del CdA (vedi di seguito)
- Nel caso in cui le Condizioni di Accesso non siano raggiunte a livello locale, ma lo siano a livello di Gruppo, può essere stanziato per finalità di *retention* un *bonus pool* minimo ("floor")
- Nel caso in cui le Condizioni di Accesso siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello locale, il *bonus pool* può essere confermato o aumentato, con la possibilità di premiare l'*extra performance*, considerando – anche in questo caso – l'effetto del moltiplicatore e della discrezionalità del Comitato Remunerazione e Nomine e del CdA

In continuità con quanto definito per il Sistema Incentivante 2016, nel caso di quadrante "B" la percentuale di partenza del *bonus pool* è maggiore rispetto a quella prevista per il Sistema dei Dipendenti³⁵.

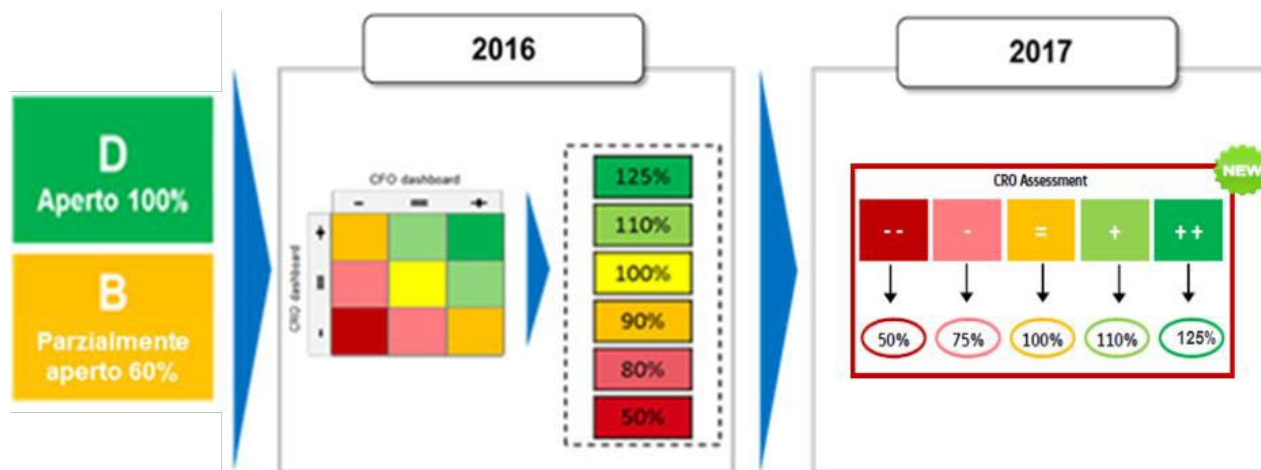
Ai fini dell'attivazione del "moltiplicatore" non viene più considerata la risultante delle valutazioni di CRO e CFO dashboard, ma si tiene conto solamente della CRO *dashboard*.

La scelta che quest'anno, effettuata a livello di Gruppo, ha come obiettivo quello di evitare duplicazioni e di semplificare il processo, e tiene conto del fatto che il Risk Appetite Framework già di per sé include indicatori di sostenibilità.

La CRO *dashboard* (definita in coerenza con il Risk Appetite Framework di Fineco e del Gruppo) include indicatori relativi a tutti i rischi rilevanti, tra cui il costo del capitale e diversi rischi come credito, mercato e liquidità, misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (*limit*, *trigger* e *target*)³⁶.

L'effetto "moltiplicatore" derivante dalla valutazione complessiva dei risultati della dashboard effettuata dal CRO di FinecoBank - e verificata dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione - si applica al bonus pool nei casi del quadrante D e B.

Rispetto al Sistema Incentivante 2016, i *range* del moltiplicatore vengono leggermente modificati, come rappresentato di seguito:



³⁵ Tale scelta è dettata dalla necessità di retention dei Consulenti Finanziari (liberi professionisti non dipendenti e legati a FinecoBank da un rapporto di agenzia) e quindi dalla tutela di un patrimonio aziendale.

³⁶ Vedi quanto rappresentato a p.43.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.4 Sistema Incentivante 2017 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante (SEGUE)

Come per il Sistema 2016, è prevista l'applicazione di un ulteriore *range* di discrezionalità, sino a +20%, che viene lasciato alla facoltà del Comitato Remunerazione e Nomine e del Consiglio di Amministrazione, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del *bonus pool* rispetto al valore teorico.

In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia, la valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine 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 che possono influenzare il Gruppo, la Società o il mercato in cui opera, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, si riserva il diritto di modificare e/o cambiare il Sistema Incentivante e le relative regole.

PAGAMENTO DEL BONUS

Per i Consulenti finanziari appartenenti al Personale più rilevante viene utilizzato il meccanismo di pagamento che prevede un differimento a 3 anni. Il pagamento del potenziale bonus 2017 avverrà quindi in un arco temporale massimo di 5 anni. In particolare:

- nel 2018 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento³⁷;
- nel periodo 2019–2022 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite Fineco; 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;

2017	2018	2019	2020	2021	2022
ANNO DI PERFORMANCE	30% IMMEDIATO MONETARIO	10% DIFFERITO MONETARIO	30% IMMEDIATO AZIONI	10% DIFFERITO MONETARIO 10% DIFFERITO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI

- tutte le tranches sono soggette all'applicazione di condizioni di claw back, legalmente applicabili;
- in coerenza con il 2016, è prevista l'introduzione di una soglia minima³⁸ al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches verrà determinato nel 2018 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2017;
- le azioni ordinarie gratuite Fineco che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- il Sistema Incentivante 2017 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank di circa 0,06%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni ai dipendenti. Il Sistema Incentivante 2017 PFA non prevede un effetto diluitivo 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.

³⁷ Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

³⁸ Pari ad Euro 75.000 che verranno corrisposti in denaro.

5.4.1 Misurazione complessiva della *performance*

Tenendo conto delle particolarità del business dei Consulenti Finanziari ed in continuità con i Piani di incentivazione degli anni precedenti in termini di obiettivi e finalità, ai fini del Sistema Incentivante 2017 PFA³⁹ la determinazione della *performance* dei Consulenti Identified Staff si baserà sui seguenti indicatori:

- obiettivo di raccolta netta totale (la differenza tra il patrimonio investito e quello disinvestito da parte dei clienti di FinecoBank);
- obiettivo di raccolta netta in gestito;
- attività di sviluppo (ad es. incontri programmati e strutturati con i clienti);
- percentuale di raggiungimento dell'obiettivo complessivo del gruppo dei Consulenti Finanziari coordinati e percentuale di raccolta in gestito diversificato⁴⁰ rispetto all'obiettivo di gruppo⁴¹;
- percentuale di raggiungimento dell'obiettivo individuale di raccolta netta e percentuale di raccolta in gestito rispetto all'obiettivo individuale⁴²;
- valore generato dalla riqualificazione delle masse in liquidità e amministrato in *Guided Products*.

³⁹ Ferma restando la condizione di conformità individuale dei comportamenti, come sopra descritta.

⁴⁰ Guided products and services, quali SICAV Core/Advice/Core Unit e tutti quelli che di tempo in tempo la Società indicherà come tali.

⁴¹ Per i Consulenti Finanziari con posizioni manageriali con più di 5 PFA coordinati.

⁴² Per i Consulenti Finanziari ed i Consulenti Finanziari con posizioni manageriali con meno di 5 PFA coordinati.

6. Dati retributivi

6.1 Risultati retributivi 2016

Euro/ 000

Popolazione (al 31/12/2016)	Num.	Fisso	Variabile 2016 Breve Periodo				Variabile differito da esercizi precedenti***				Variabile pagato nel 2016 riferito ad esercizi precedenti	
			Diretto		Differito		Maturato nel 2016		Non maturato		€	Azioni
			€	Azioni	€	Azioni	€	Azioni	€	Azioni		
Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD)*	1	850	112	0	168	281	283	1.408	170	3.385	404	279
Amministratori non esecutivi**	8	604	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	5	1.648	196	0	295	491	355	2.300	297	5.854	504	272
Altro Personale dipendente più rilevante	7	1.206	347	0	42	69	67	350	119	311	358	554

* Si segnala che il 10 % del costo è stato sostenuto da UniCredit S.p.A.

** Ricompresi i dipendenti del Gruppo UniCredit. In conformità a quanto definito a livello di Gruppo nella "Policy in materia di struttura, composizione e remunerazione degli Organi Sociali della Società di Gruppo", i membri del Consiglio di Amministrazione che sono dipendenti del Gruppo UniCredit rinunciano integralmente al compenso deliberato per l'incarico di consigliere.

*** Gli importi monetari e azionari relativi ai Piani Group Incentive System di UniCredit riportati in tabella sono soggetti ad approvazione del CdA di UniCredit del 13 Marzo 2017. Con riferimento alla quota azionaria dei suddetti Piani si precisa che il valore è espresso post raggruppamento azionario e aumento di capitale

Euro/ 000

Popolazione (al 31/12/2016)	Num.	Fisso	Variabile 2016 Breve Periodo				Variabile differito da esercizi precedenti **				Variabile pagato nel 2016 riferito ad esercizi precedenti	
			Diretto		Differito		Maturato nel 2016		Non maturato		€	Azioni
			€	Azioni	€	Azioni	€	Azioni	€	Azioni		
Personale più rilevante addetto alle funzioni di business*	5	2.178	287	0	431	719	601	3.459	435	8.617	854	521
Personale più rilevante addetto alle funzioni di supporto	5	1.003	254	0	73	122	56	474	69	716	316	327
Personale più rilevante addetto alle funzioni di controllo	3	523	115	0	0	0	48	125	82	217	96	257

* Si segnala che il 10 % del costo dell' Amministratore Delegato/ Direttore Generale è stato sostenuto da UniCredit S.p.A.

** Gli importi monetari e azionari relativi ai Piani Group Incentive System di UniCredit riportati in tabella sono soggetti ad approvazione del CdA di UniCredit del 13 Marzo 2017. Con riferimento alla quota azionaria dei suddetti Piani si precisa che il valore è espresso post raggruppamento azionario e aumento di capitale

La componente "maturata" si riferisce a importi monetari e azionari per i quali il diritto è maturato nel 2016 in quanto sono state soddisfatte le condizioni di *performance*:

- gli ammontari in denaro maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System* 2013, 2014 e 2015;
- gli ammontari in azioni maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System* 2012, 2013, 2014, al "2014 *Plan Key People*" e al "2014-2017 *Multi-year Plan Top Management*".

La componente "non maturata" si riferisce a importi monetari e azionari per i quali il diritto non è maturato nel 2016 e per i quali qualsiasi potenziale guadagno futuro non è ancora stato realizzato e rimane soggetto alla *performance* futura:

- gli ammontari in denaro non maturati si riferiscono al piano *Group Incentive System* 2015;
- gli ammontari in azioni non maturati si riferiscono ai piani *Group incentive System* 2013, 2014, 2015 e "2014-2017 *Multi-year Plan Top Management*".

Il valore delle azioni riportate come variabile 2016 di breve periodo e variabile differito da esercizi precedenti è calcolato considerando:

- per i *Group Incentive System* 2014, 2015 e 2016 la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Fineco nel periodo dal 6 gennaio al 6 febbraio 2017;
- per il "2014-2017 *Multi-year Plan Top Management*" il valore del prezzo di quotazione dell'azione Fineco per il numero di azioni relative alla quarta tranche e la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Fineco nel periodo dal 6 gennaio al 6 febbraio 2017 per il numero di azioni relative alla prima, seconda e terza tranche;

- per il "2014 *Plan Key People*" la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Fineco nel periodo dal 6 gennaio al 6 febbraio 2017;
- per i piani Group Incentive System 2014, 2013 e 2012 basati su azioni UniCredit, la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni UniCredit nel periodo dall'1al 28 febbraio 2017.

La retribuzione differita erogata nel 2016 comprende pagamenti basati sui risultati di *performance* pluriennale effettivamente raggiunti riferiti ai piani *Group Incentive System* con sottostanti azioni Fineco e UniCredit e al piano "2014 *Plan Key People*".

Tutte le *stock option* assegnate nell'ambito dei Piani LTI di Gruppo in essere non rappresentano alcuna opportunità di guadagno per i beneficiari finché le condizioni di accesso non ne permettano l'esercizio.

Si segnala che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato l'unico dipendente remunerato nell'anno 2016 con più di 1 milione di Euro.

Si evidenzia inoltre che nell'esercizio 2016 non è stata pattuita od erogata alcuna forma di remunerazione variabile Non Standard⁴³ ai dipendenti di FinecoBank appartenenti al Personale più rilevante.

Si segnala infine che, nell'esercizio 2016 non è stata pattuita od erogata alcuna forma di Severance per il Personale più rilevante⁴⁴.

Consulenti Finanziari

Euro/ 000

Popolazione (al 31/12/2016)	Num.	Fisso *	Variabile** 2016 Breve Periodo				Variabile** differito da esercizi precedenti				Variabile** pagato nel 2016 riferito ad esercizi precedenti	
			Diretto		Differito		Maturato nel 2016		Non maturato			
			€	Azioni	€	Azioni	€	Azioni	€	Azioni ***	€	Azioni
			Consulenti Finanziari identificati quali personale più rilevante	11	5.403	341	0	128	319	63	95	63

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

** Retribuzione non ricorrente

*** Phantom Share

La componente "maturata" si riferisce a importi monetari e azionari per i quali il diritto è maturato nel 2016 in quanto sono state soddisfatte le condizioni di *performance*. In particolare:

- gli ammontari in denaro si riferiscono al piano "Group Incentive System 2015 PFA" per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete;
- gli ammontari in azioni si riferiscono al piano "2014 Plan PFA" per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete;

La componente "non maturata" si riferisce a importi monetari e in *Phantom Share* per i quali il diritto non è maturato nel 2016 e per i quali qualsiasi potenziale guadagno futuro non è ancora stato realizzato e rimane soggetto alla *performance* futura. In particolare:

- gli ammontari in denaro si riferiscono al piano "Group Incentive System 2015 PFA" per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete;
- gli ammontari in *Phantom Share* si riferiscono al piano "Group Incentive System 2015 PFA" per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete.

Il valore delle azioni / Phantom Share riportate come variabile 2016 di breve periodo e variabile differito da esercizi precedenti è calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Fineco nel periodo dal 6 gennaio al 6 febbraio 2017.

La retribuzione differita erogata nel 2016 comprende pagamenti basati sui risultati di *performance* effettivamente raggiunti riferiti ai piani "2014 Plan PFA", al "Group Incentive System 2015 PFA" per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete.

⁴³ Vedi, in proposito, quanto riportato al paragrafo 3.4.

⁴⁴ Vedi, in proposito, quanto riportato al paragrafo 3.3.

6. Dati retributivi (SEGUE)

6.2 Politica retributiva 2016

La politica retributiva complessiva per i Consiglieri non esecutivi, il Personale più rilevante di FinecoBank e la popolazione complessiva della Società mostra in particolare che:

- la retribuzione dei Consiglieri non esecutivi come approvata dall'Assemblea degli Azionisti non prevede remunerazione variabile correlata alla *performance*;
- la remunerazione variabile del Personale più rilevante dipendente di FinecoBank è in linea con il loro ruolo strategico, i requisiti normativi e la nostra cultura di remunerazione correlata alla *performance*;
- alla generalità dei dipendenti è offerta una struttura retributiva bilanciata in linea con il ruolo, le responsabilità nonché la tipologia di *business* e il contesto del mercato di riferimento.

PAY-MIX RETRIBUTIVO		
	RETRIBUZIONE FISSA E NON COLLEGATA A PERFORMANCE	RETRIBUZIONE VARIABILE COLLEGATA A PERFORMANCE
CONSIGLIERI NON ESECUTIVI		
Presidente e Vice presidente	100%	0%
Consiglieri	100%	0%
Collegio Sindacale	100%	0%
POPOLAZIONE DIPENDENTE COMPLESSIVA DELLA SOCIETÀ'		
Aree di business	81%	19%
Funzioni di supporto	92%	8%
Totale complessivo della Società	90%	10%

6.3. Dati sui *Benefit*

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

In Italia, tra i piani di previdenza complementare, ci sono sia fondi a prestazione definita (le cui prestazioni, che si completano una volta raggiunti i requisiti di pensionamento, sono note in anticipo in quanto stabilite dallo statuto del fondo), sia piani a contribuzione definita (le cui prestazioni dipendono dai risultati della gestione patrimoniale).

I piani pensionistici complementari possono essere classificati come fondi pensione esterni o interni, dove i fondi esterni sono giuridicamente autonomi dal Gruppo, mentre i fondi interni fanno parte del bilancio di UniCredit S.p.A. e i cui creditori sono i dipendenti stessi (sia iscritti in servizio che iscritti pensionati).

Entrambe le categorie di piani pensionistici sono chiuse e quindi, come tali, non consentono nuove iscrizioni. L'unica eccezione è rappresentata dalla sezione a capitalizzazione individuale del Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo UniCredit. All'interno di questa i dipendenti possono distribuire la loro contribuzione – in base alla propria propensione al rischio – scegliendo tra quattro linee di investimento (Assicurativo, a Breve, Medio e Lungo termine) caratterizzate da differenti rapporti di rischio/rendimento. Inoltre, sempre all'interno di questa sezione, è stata resa operativa la possibilità, per i dipendenti iscritti, di attivare delle posizioni previdenziali a favore di familiari fiscalmente a carico.

