



B A N K

Politica Retributiva 2018

Presentazione di sintesi

Marzo 2018

- Il documento mira a fornire una sintesi degli aspetti principali della **Politica Retributiva 2018 (“Politica”) di FinecoBank**, nello specifico:
 - **Principi chiave e Governance** della Politica ;
 - **Principali contenuti** della Politica, anche a confronto con il 2017
 - **Pagamento** dei Sistemi incentivanti **2017**
 - **Sistemi Incentivanti 2018** di breve termine
 - **Focus** su Sistemi Incentivanti di **Lungo Termine 2018-2020**

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al documento completo [Politica Retributiva 2018](#)

AGENDA

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2018
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017
- SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE 2018
- FOCUS SU LTI 2018-2020

PRINCIPI CHIAVE DELLA POLITICA



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



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



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



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



- **Motivazione e fidelizzazione di tutto il personale**, con un'attenzione particolare ai talenti e alle risorse considerate strategiche, per attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere i nostri obiettivi aziendali coerentemente con i valori della Banca



Coinvolgimento sistematico del Comitato Remunerazione in tutte le tematiche che riguardano la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri *Identified Staff* della Banca. Nel 2017 il Comitato si è riunito **11 volte**, fornendo al CdA più di **25 pareri** → *per ulteriori dettagli si veda il paragrafo 2.1 della Relazione sulla Remunerazione 2018*



Costante coinvolgimento delle funzioni **Compliance, Risk e Finance** nelle varie fasi di definizione e implementazione dei Sistemi Incentivanti garantendo la conformità alla normativa e la sostenibilità della remunerazione → *si vedano, ad esempio, i paragrafi 2.4, 2.5 della Politica Retributiva 2018 e 2.1 della Relazione sulla Remunerazione 2018*



I processi di remunerazione sono soggetti al **ciclo annuale di Audit**, garantendo così la generale coerenza dei processi di remunerazione ed incentivazione. La sintesi dell'esito dell'Audit annuale ("*buono*") è riportato nell'apposita sezione della Politica → *vedi capitolo 2.2. della Relazione sulla Remunerazione 2018*

AGENDA

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- **PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2018**
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017
- SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE 2018
- FOCUS SU LTI 2018-2020

PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2018

Un confronto con il 2017

	CONFERMA	NOVITA'	IN EVIDENZA
Limite massimo del 2:1 al rapporto variabile/fisso per tutti i Dipendenti e gli <i>Identified Staff</i> nei ruoli di business; è previsto il rapporto 1:1 per gli altri ruoli , mentre per gli <i>Identified Staff</i> delle Funzioni Aziendali di Controllo la remunerazione variabile è limitata ad 1/3 del fisso . Il rapporto 2:1 si applica anche ai Consulenti Finanziari (PFA) <i>Identified Staff</i>			
Dettagliata descrizione di requisiti di Compliance (c.d. Compliance Drivers) per la definizione di Sistemi di incentivazione conformi alla normativa, con particolare attenzione alle reti di vendita - Clausole di mauls individuale e claw-back in caso di violazioni e comportamenti non conformi			<i>Clausola di claw-back più restrittiva (applicabile fino a 4 anni da ogni pagamento relativo ai sistemi incentivanti)</i>
Piena divulgazione del gruppo di confronto ("Peer Group") di mercato definito ai fini di benchmarking			<i>Nuovo Peer Group per il 2018</i>
Descrizione trasparente della remunerazione degli Amministratori non Esecutivi e degli <i>Identified Staff</i> , in coerenza con le previsioni definite a livello italiano ed europeo			
Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto e Linee guida sul Possesso Azionario per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche			
Descrizione completa dei Sistemi Incentivanti 2018 di breve termine per Dipendenti e Consulenti Finanziari <i>Identified Staff</i> , e dell'esecuzione nel 2018 dei Sistemi Incentivanti di breve termine 2017 e degli anni precedenti			
Descrizione completa del Sistema Incentivante di lungo termine 2018-2020 per selezionati Dipendenti			
Descrizione completa del Sistema Incentivante di lungo termine 2018-2020 per i Consulenti Finanziari <i>Identified Staff</i>			

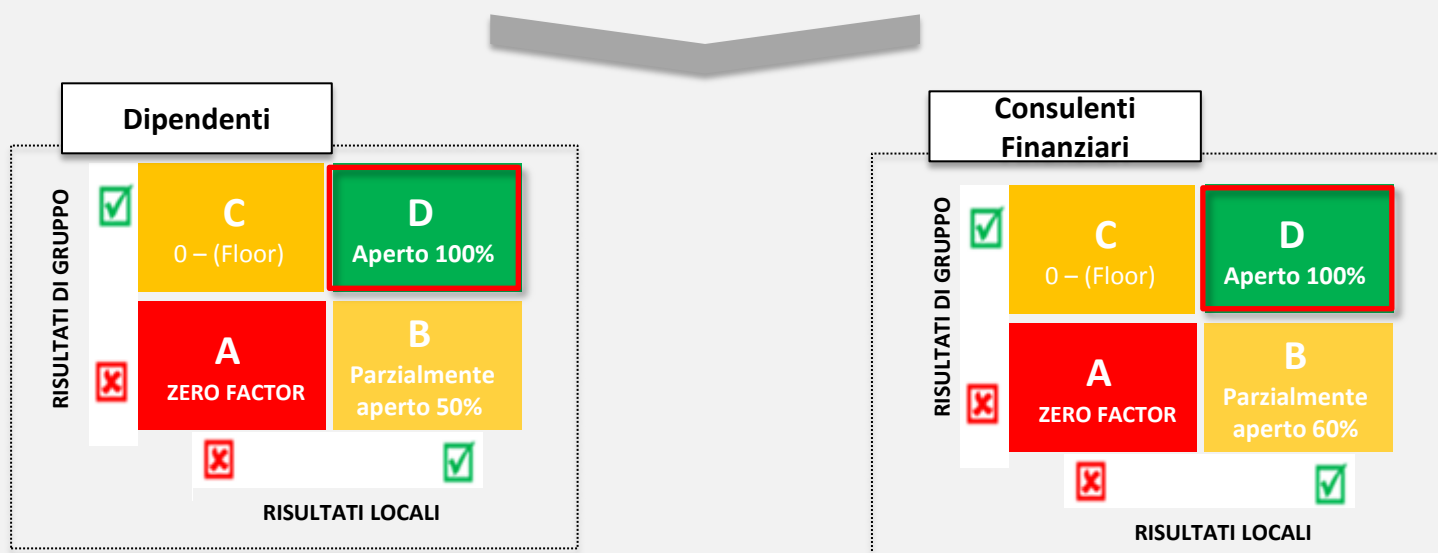
Focus a pp. 16-21

AGENDA

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2018
- **PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017**
- SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE 2018
- FOCUS SU LTI 2018-2020

- Seguendo gli schemi previsti dal *Group Incentive System* (paragrafi 5.2.1 e 5.2.2 della [Relazione sulla Remunerazione](#)), la combinazione tra:
 - **risultati di Gruppo e di Fineco** nella matrice delle “condizioni di accesso”
 - **valutazione del CRO (CRO dashboard)** sui risultati della Banca

ha portato alla conferma del Bonus Pool di FinecoBank per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari come descritto di seguito



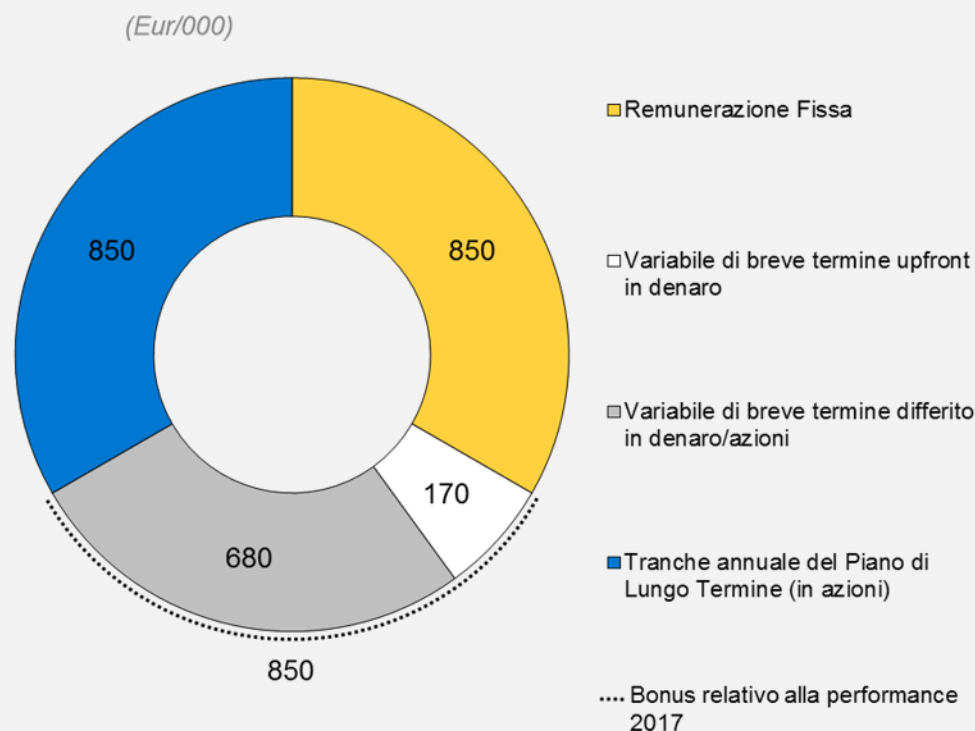
Focus sulla valutazione della performance dell'AD/DG

- Di seguito è riportata la **valutazione complessiva della performance 2017 dell'AD/DG di FinecoBank**

GOAL	RESULT	ASSESSMENT				
		Below	Almost meets	Meets	Exceeds	Greatly exceeds
ROAC <i>vs. budget</i>	Bdg: 53,7% - Result: ACT: 62,6%					▲
EVA <i>vs. budget</i>	Bdg: 162.423 k€ - Result: 193.901 k€					▲
Operating Costs <i>vs. budget</i>	Bdg: -241.205 k€ - Result: -233.100 k€			▲		
Net New Clients <i>vs. target</i>	Target: IN 103.593 OUT -38.559 NET 65.034 STOCK EOP 1.184.231 Result: IN 114.509 OUT -30.744 NET 83.765 STOCK EOP 1.199.828				▲	
Net Sales of Guided Products <i>vs. budget</i>	Bdg 4.500.000 k€ - Result: 4.559.314 k€			▲		
New business EL <i>vs. budget</i>	Bdg 0,38% - Result: 0,27%					▲
Sustain value through people <i>Qualitative assessment based on:</i> - 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	Outstanding results have been achieved in terms of: - pay for performance: fully consistent in 2017 - gender pay gap: no gap in 2017 Furthermore, Succession Plan presented to FinecoBank Board on 5/12/2017, shows full coverage of managerial positions. In addition several initiatives have been put in place in order to: • improve Executives capability to respond and communicate Gender Balance issues • ensure for all development / Training initiatives equal opportunity and exposure for all Female • ensure for all nomination for the managerial position balanced shortlist in terms of gender People Engagement Index results remain excellent 81% (previous year result 83%)				▲	
Tone from the top on Compliance Culture <i>Qualitative assessment based on:</i> - 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	- Several initiatives and ad hoc communication on compliance culture within the Bank as well as on staff integrity and behavioral expectations - Overall 2017 finding # decreasing from 2016 by 33% with no major findings open			▲		

Focus sulla retribuzione dell'AD/DG

- Coerentemente con la valutazione della *performance* descritta nella slide precedente (risultante in *Exceeds Expectations*), la proposta di bonus di breve termine per l'AD/DG ammonta ad **€ 850.000**
- Di seguito è riportato il **pacchetto retributivo complessivo relativo alla performance 2017 dell'AD/DG di FinecoBank**, che include anche la quota annuale del Piano azionario 2014-2017 per il Top Management, stante il rapporto massimo di **2:1** tra remunerazione variabile e remunerazione fissa



AGENDA

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2018
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017
- **SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE 2018**
- FOCUS SU LTI 2018-2020

SISTEMI INCENTIVANTI 2018 DI BREVE TERMINE 1/2

- In continuità con il 2017, anche nel 2018 sono previsti specifici Sistemi Incentivanti per la popolazione Identified Staff dei Dipendenti e dei Consulenti Finanziari
- I Sistemi Incentivanti 2018 seguono la logica del Bonus Pool e prevedono condizioni di accesso e di malus a livello di Gruppo e a livello Locale con indicatori di profittabilità, capitale e liquidità
- I Sistemi prevedono una correzione per il rischio
- Il pagamento dei bonus viene effettuato in denaro e azioni Fineco, in un arco pluriennale
→ I dettagli dei Sistemi sono descritti ai paragrafi 5.3 e 5.5 della [Relazione sulla Remunerazione 2018](#)

Bonus Pool/ Condizioni di accesso

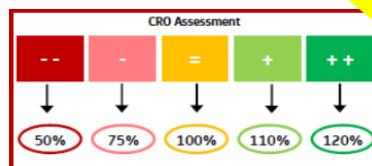
- Il *Bonus Pool* viene definito come percentuale (*funding rate*) del *Profit Before Taxes* della Banca
- Le Condizioni di accesso definite a livello di Gruppo e Locale possono confermare, ridurre o azzerare il bonus Pool

NEW

Per il 2018 vengono introdotte soglie di capitale e liquidità più restrittive e viene aggiunto a livello locale l'indicatore di liquidità **Net Stable Funding Ratio**

Risk Adjustment

- Nel 2018 viene confermato il meccanismo di correzione del Bonus Pool per il rischio, mediante la valutazione della CRO Dashboard. Gli esiti di tale valutazione hanno un effetto 'moltiplicatore' sul bonus pool



ESEMPIO

Pagamento del bonus

- L'attribuzione individuale del bonus è basata sulla valutazione delle performance individuali
- I bonus sono attribuiti in denaro e azioni Fineco con una proporzione 50% - 50% in un arco pluriennale

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
AD/OG E ALTRI RUOLI PREVISTI DALLA NORMATIVA	ANNO DI PERFORMANCE	20% IMMEDIATO MONETARIO	10% DIFFERITO MONETARIO	20% IMMEDIATO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO MONETARIO 10% DIFFERITO AZIONI
ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE	ANNO DI PERFORMANCE	30% IMMEDIATO MONETARIO	10% DIFFERITO MONETARIO	30% IMMEDIATO AZIONI	10% DIFFERITO MONETARIO 10% DIFFERITO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	

SISTEMI INCENTIVANTI 2018 DI BREVE TERMINE 2/2

- Di seguito è riportata la scheda di valutazione individuale dell'**AD/DG** con gli **obiettivi di performance per il 2018**

#	GOAL NAME	PERIMETER	REFERENCE TARGET	LINK TO 5 FUNDAMENTALS	RISK CORRELATION SUSTAINABILITY GOAL
1	ROAC	FinecoBank	vs. budget	Execution & Discipline	 
2	EVA	FinecoBank	vs budget	Risk Management	 
3	Operating Costs	FinecoBank	vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&L, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations.	Execution & Discipline	
4	Net new clients	FinecoBank	vs. previous years	Customers First	
5	Net sales of Guided Products	FinecoBank	vs budget	Execution & Discipline	
6	New Business EL %	FinecoBank	vs. target	Risk Management	 
7	Sustain value through People	FinecoBank	vs. 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 • Retention rate or voluntary turnover	People Development	
8	Tone from the top on conduct and compliance culture	FinecoBank	vs. qualitative assessment based on: • Scope, kind and numbers of documented initiatives - pre-committed with EMC, aimed at promoting staff integrity / customer protection / trustworthiness • The overall status of findings or proceedings in place (internal or external) considering the trend, type, severity and the timely completion of the related remediation actions	Risk Management	

	KPI di sostenibilità
Legenda	
	KPI risk adjusted

AGENDA

- PRINCIPI CHIAVE E GOVERNANCE DELLA POLITICA
- PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2018
- PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2017
- SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE 2018
- **FOCUS SU LTI 2018-2020**

FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

Il Piano per i Dipendenti - *gli obiettivi di performance*

- Per incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti considerati 'risorse chiave' verso gli obiettivi di Fineco al 2020 in termini di creazione di valore, sostenibilità del business e rischi, è stato definito un Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018-2020 in azioni → *i dettagli del Piano sono illustrati al paragrafo 5.4 della Relazione sulla Remunerazione 2018*
- Gli obiettivi di performance - EVA, Cost/Income e Cost of Risk su crediti commerciali - saranno valutati in relazione a specifici target al 2020 ed avranno uno specifico peso percentuale sul bonus totale. La valutazione degli obiettivi (ad eccezione del *Cost of Risk* per cui si prevede una soglia "on-off") sarà basata su soglie crescenti, cui corrisponderanno percentuali crescenti di bonus da 0 a 100% con una progressione lineare

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

*Calcolato sui crediti commerciali

FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

Il Piano per i Dipendenti – le condizioni di accesso e la correzione per il rischio

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

Performance		Differimento	
Condizioni di accesso		Malus	
Gruppo	Fineco	Gruppo	Fineco
Σ 2018-2020 NOP Adj > 0	Σ 2018-2020 NOP Adj > 0	Σ NOP Adj > 0	Σ NOP Adj > 0
Σ 2018-2020 NP > 0	Σ 2018-2020 NP > 0	Σ NP > 0	Σ NP > 0
CET 1 Ratio Fully loaded > 10,4%	CET 1 Ratio Fully loaded > 10,4%	CET 1 Ratio Fully loaded > 10,4%	CET 1 Ratio Fully loaded > 10,4%
LCR > 101%	LCR > 101%	LCR > 101%	LCR > 101%
NSFR > 101%	NSFR > 101%	NSFR > 101%	NSFR > 101%

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

% BONUS	100%	75%	50%	25%	0%
CRO DB ASSESSMENT	1 assessment 'neutro' e 2 assessment positivi (oppure 3 assessment positivi)	≥2 assessment 'neutri'	1 assessment negativo	2 assessment negativi	3 assessment negativi

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

FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

Il Piano per i Dipendenti – *i beneficiari e il pagamento dei bonus*

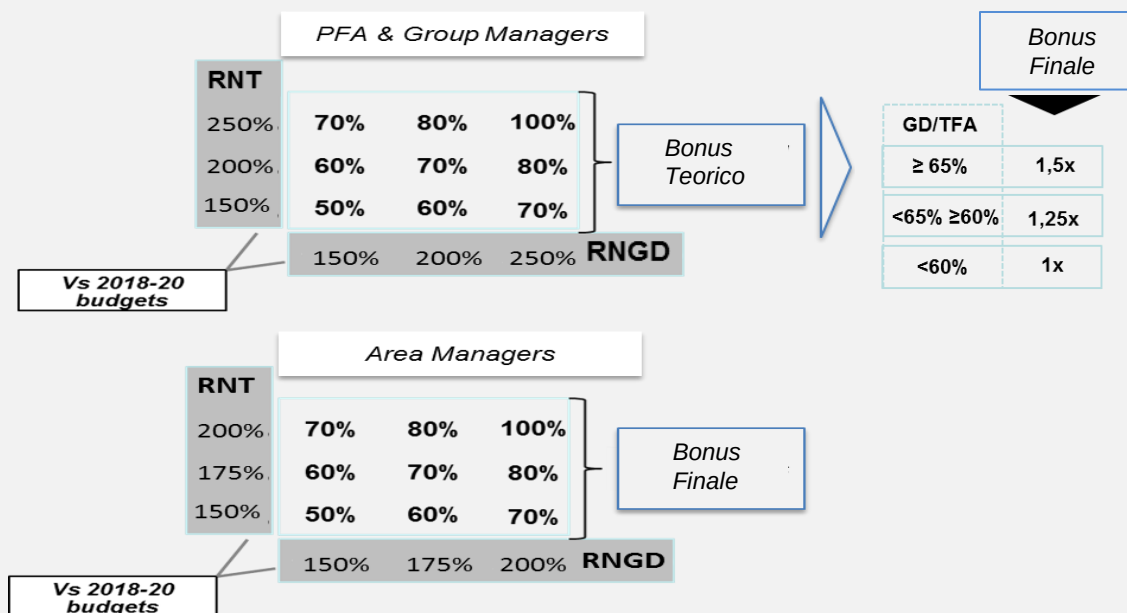
- I beneficiari del Piano sono ca. 65 risorse chiave della Banca, tra cui i Dirigenti con Responsabilità strategiche. Vengono definiti bonus massimi individuali in relazione alle categorie di beneficiari
- Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è prevista un'incidenza massima percentuale del bonus pari al 50% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance
- Per gli altri Dirigenti con responsabilità Strategiche l'incidenza massima percentuale del bonus è del 30%
- Per gli altri beneficiari del Piano sono previsti bonus massimi in relazione ai ruoli, sempre entro i limiti della Politica Retributiva e della normativa
- Il Piano prevede meccanismi di pagamento distinti a seconda delle categorie di beneficiari (vedi di seguito). Per gli Identified Staff sono previsti periodi di indisponibilità delle azioni pari a 2 anni per le azioni pagate upfront e 1 anno per le azioni differite

	2018 - 2020	2021	2022	2023	2024	2025
AD/DG	ANNI DI PERFORMANCE			40% IMMEDIATO AZIONI		60% DIFFERITO AZIONI
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	ANNI DI PERFORMANCE			40% IMMEDIATO AZIONI 20% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI
ALTRI BENEFICIARI	ANNI DI PERFORMANCE	40% IMMEDIATO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI	

FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

Il Piano per i Consulenti Identified Staff– *gli obiettivi di performance*

- Per incentivare, motivare e trattenere i Consulenti Finanziari Identified Staff nel 2020 (stimate ca. 15 persone) verso gli obiettivi commerciali del triennio 2018-2020 è stato definito un Piano di Incentivazione di Lungo Termine in denaro e azioni → *i dettagli del Piano sono illustrati al paragrafo 5.6 della Relazione sulla Remunerazione 2018*
- Gli indicatori di performance del Piano sono legati alla Raccolta Netta (RN) e alla Raccolta netta in Gestito Diversificato (RNGD) considerati vs budget cumulati nel 2018-2020. Gli indicatori sono inseriti in una matrice
- I target sono espressi in percentuali diverse in relazione alla popolazione di riferimento (PFA/Group Manager o Area Manager)
 - per PFA e Group Manager I target della matrice portano ad un bonus teorico, che può raggiungere il suo massimo attraverso un moltiplicatore dato dal rapporto tra Gestito Diversificato e Total Financial Assets
 - La performance degli Area Manager è valutata considerando i budget di Raccolta Netta e Raccolta Netta in Gestito Diversificato



FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

Il Piano per i Consulenti Identified Staff – *le condizioni di accesso e la correzione per il rischio*

- Il Piano prevede specifiche condizioni di accesso a livello di Gruppo e locale, legate agli stessi indicatori utilizzati per il Piano 2018-2020 dedicato ai Dipendenti. Le condizioni di profittabilità sono previste solo a livello locale
- Gli stessi meccanismi si applicano al malus, con effetto sui differimenti

Performance		Differimento	
Condizioni di accesso		Malus	
Gruppo	Fineco	Gruppo	Fineco
	Σ 2018-2020 NOP Adj >0		Σ NOP Adj >0
	Σ 2018-2020 NP >0		Σ NP >0
CET 1 Ratio Fully loaded > 10,4%	CET 1 Ratio Fully loaded > 10,4%	CET 1 Ratio Fully loaded > 10,4%	CET 1 Ratio Fully loaded > 10,4%
LCR >101%	LCR >101%	LCR >101%	LCR >101%
NSFR >101%	NSFR >101%	NSFR >101%	NSFR >101%

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

FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

Il Piano per i Consulenti Identified Staff – Il meccanismo di pagamento dei bonus

- Sono previsti bonus massimi di analogo importo per i beneficiari del Piano
- I bonus verranno corrisposti come dettagliato di seguito in denaro e azioni Fineco (acquistate sul mercato) in proporzione 40%/60%, in un arco pluriennale
- Sono previsti periodi di indisponibilità delle azioni pari a 2 anni per le azioni pagate upfront e 1 anno per le azioni differite

2018 - 2020	2021	2022	2023	2024	2025
ANNI DI PERFORMANCE	20% IMMEDIATO CASH	20% DIFFERITO CASH	20% IMMEDIATO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO AZIONI