Politica Retributiva 2019
Presentazione di sintesi

Marzo 2019

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

FINALITA’

Il documento ha l’obiettivo di fornire una sintesi degli aspetti principali della **Politica Retributiva 2019** *(“Politica”)* **di FinecoBank**, nello specifico:

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

Per ulteriori dettagli, si fa rinvio al documento completo ***Politica Retributiva 2019***

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

AGENDA

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

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

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

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

GOVERNANCE

Coinvolgimento sistematico del Comitato Remunerazione in tutte le tematiche che riguardano la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri *Identified Staff* della Banca.
Nel 2018 il Comitato si è riunito **11 volte**, fornendo al CdA circa **30 pareri** → *per ulteriori dettagli si veda il paragrafo 2.1 della* **Relazione sulla Remunerazione**

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 2019** *e 2.2 della* **Relazione sulla Remunerazione**

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**

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

AGENDA

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

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2019

Un confronto con il 2018

	CONFERMA	NOVITÀ	AGGIORNAMENTO
Limite massimo del **2:1 al rapporto variabile/fisso** per tutti i Dipendenti e gli *Identified Staff* nei ruoli di business; è previsto il rapporto **1:1** per **gli altri ruoli,** mentre per gli *Identified Staff* delle **Funzioni Aziendali di Controllo** la remunerazione variabile è limitata ad **1/3 del fisso**. Per il responsabile delle Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, la remunerazione fissa è componente predominante della remunerazione totale. Il rapporto 2:1 si applica anche ai Consulenti Finanziari (PFA) *Identified Staff.*	✓		*Per il responsabile HR e per il Dirigente Preposto, la remunerazione fissa è componente predominante della remunerazione totale.*
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 **malus individuale e claw-back** in caso di violazioni e comportamenti non conformi	✓		*Clausola di claw-back più restrittiva (applicabile fino a 5 anni da ogni pagamento relativo ai sistemi incentivanti)*
Piena divulgazione del gruppo di confronto **("*Peer Group*")** di mercato definito ai fini di *benchmarking*	✓		*Peer Group aggiornato per il 2019*
Linee guida sul Possesso Azionario per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche	✓		
Descrizione trasparente della remunerazione degli Amministratori non Esecutivi e degli *Identifed Staff*, in coerenza con le previsioni definite a livello italiano ed europeo	✓		
Descrizione completa dei **Sistemi Incentivanti 2019 di breve termine** per Dipendenti e Consulenti Finanziari Identified Staff, e **dell'esecuzione nel 2019 dei Sistemi Incentivanti di breve termine 2018 e degli anni precedenti**	✓		*Aggiornatl gli schemi di pagamento per gli Identified Staff*
Descrizione completa del **Piano Long-Term Incentive 2018-2020** per i dipendenti e per i Consulenti Finanziari Identified Staff	✓		*Aggiornate le Entry Conditions (v. Annex)*
Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto		⊕	*Introduzione di una formula per il calcolo della Severance*

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

AGENDA

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

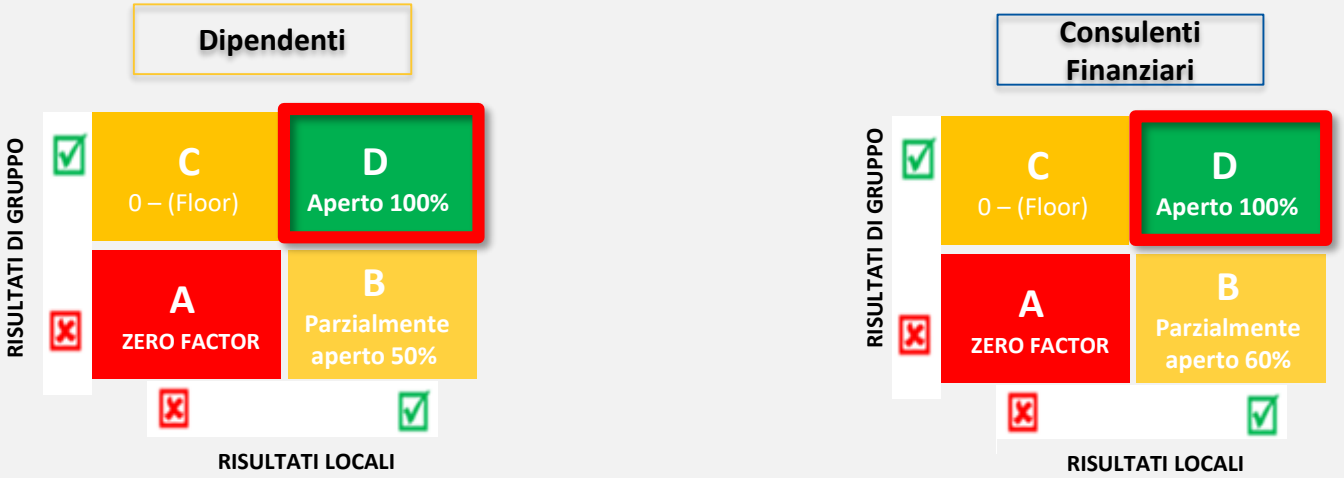
© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2018 (1/3)

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**

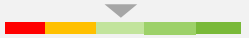
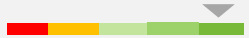
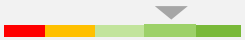
ha portato alla ***conferma del Bonus Pool di FinecoBank per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari come descritto di seguito***



© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2018 (2/3)

Focus sulla valutazione della performance dell'AD/DG nel 2018

GOAL	RESULT	ASSESSMENT
ROAC vs. budget	Bdg 40% - Result 41,59%	
EVA vs. budget	Bdg 189.078 k€ - Result 194.309 k€	
Operating Costs vs. budget	Bdg -247.190 k€ - Result -245.763 k€	
Net New Clients vs target	Target: NET 73.397 - Result: NET 77.959	
Net Sales of Guided Products vs. budget	Bdg 5.069.004 k€ - Result 2.755.242 K€	
New business EL vs. budget	Target 0,35% - Result 0,30%	
Sustain value through people **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**	Outstanding results in terms of: - pay for performance: fully consistent in 2018 (2017 payout) vs actual business results and individual performance; - gender pay gap: no significant gap in 2018. Furthermore, Succession Plan presented to FinecoBank Board on 11/12/2018, shows full coverage of managerial positions. In addition several initiatives have been put in place in order to foster gender diversity, inclusion and work-life balance within the organization. As regards work-life balance, the "Maggiortempo" project launch has to be highlighted, supporting all the colleagues in the everyday tasks, giving back time to people. Voluntary turnover shows a very low rate of 3% ca, proving that Fineco confirms to be considered a "great place to work"	
Tone from the top on Compliance Culture **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**	-Tone from the top activities have been all well carried out and ad hoc communication on compliance culture within the Bank as well as on staff integrity and behavioral expectations - Overall findings as at 4Q 2018 show no critical aspects.	

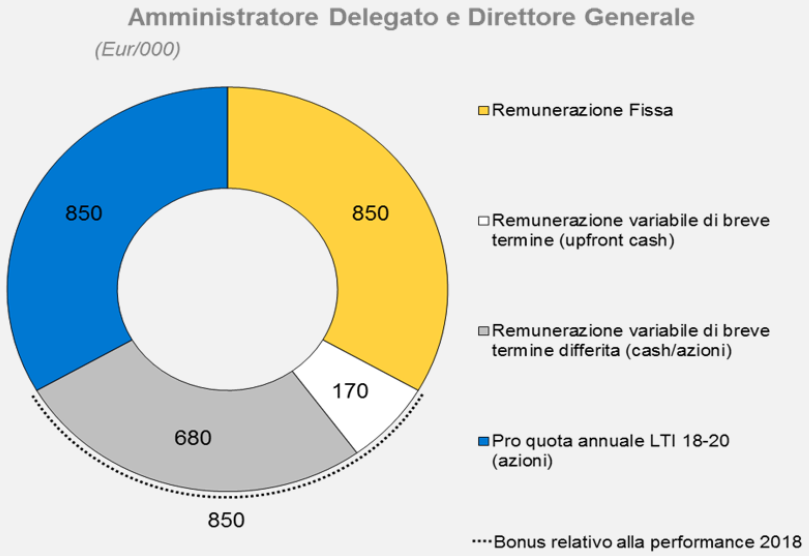
© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

PAGAMENTO DEI SISTEMI INCENTIVANTI 2018 (3/3)

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**

- Il **pacchetto retributivo complessivo relativo alla performance 2018 dell'AD/DG di FinecoBank,** include anche la quota annuale del Piano LTI 2018-2020 che rappresenta il 50% della remunerazione variabile massima, considerando il cap **2:1**



© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

AGENDA

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

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

SISTEMI INCENTIVANTI 2019 DI BREVE TERMINE (1/2)

- In continuità con il 2018, anche nel 2019 sono previsti specifici Sistemi Incentivanti per la popolazione Identified Staff dei Dipendenti e dei Consulenti Finanziari
- I Sistemi Incentivanti 2019 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**

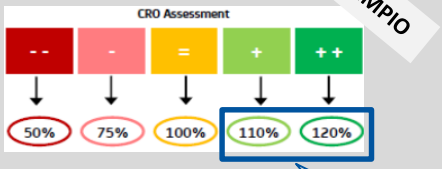
Bonus Pool/ Condizioni di accesso

- 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 (Profittabilità, Liquidità, Capitale) possono confermare, ridurre o azzerare il bonus Pool

Risk Adjustment

- Nel 2019 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



Solo in caso di EVA positivo *(o EVA > budget se il budget è < 0)*

Pagamento del bonus

- L'attribuzione individuale del bonus è basata sulla valutazione delle performance individuale
- I bonus sono attribuiti in denaro e azioni Fineco in un arco pluriennale
- Schemi di differimento più restrittivi* per Top Managers o soggetti con una retribuzione variabile > 430 k€** nell'anno di performance

* In linea con gli aggiornamenti normativi (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018)

** Pari al 25% della remunerazione totale degli High Earner Italiani secondo l'ultimo report di EBA (Benchmarking and High Eaners Report). La soglia è adottata a livello di Gruppo UniCredit e include sia la remunerazione variabile di breve termine sia il pro-quota annuale della remunerazione variabile di lungo termine

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

SISTEMI INCENTIVANTI 2019 DI BREVE TERMINE (2/2)

Focus sull' obiettivi di performance per il 2019 dell'AD/DG

GOAL NAME	REFERENCE TARGET	LINK TO 5 FUNDAMENTALS	RISK CORRELATION SUSTAINABILITY GOAL
ROAC / EVA	vs.budget	Execution & Discipline	S, RISK ADJUSTED
New Business EL %	vs. target	Risk Management	S, RISK ADJUSTED
OPEX	vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&L, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) – Expenses Recovery + Depreciations.	Execution & Discipline	
Net new clients	vs. target	Customers First	S
Net sales of Guided Products	vs. budget	Execution & Discipline	
New Strategic Plan preparation	vs. qualitative assessment based on: • contribution to the preparation of the new MYP • development of Proof of Concepts on the effective implementation of new technologies (e.g. Artificial Intelligence, big data, etc.) in own domain	Execution & Discipline	S
Gender balance and pay gap	vs. qualitative assessment based on: • Group-wide % of women in EVP* roles vs. 2019 target • Y/Y delta on % of women in VP*, FVP*, SVP* roles • Y/Y delta on gender pay-gap	People Development	
Tone from the top on conduct and compliance culture	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	

* Si fa riferimento alle Bande definite nel sistema Global Job Model del Gruppo: EVP= Executive Vice President, SVP= Senior Vice President, FVP= First Vice President, VP= Vice President

Legenda
S KPI di sostenibilità
KPI risk adjusted

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

AGENDA

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

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

FOCUS SULLE PRINCIPALI NOVITÀ (1/3)

Focus sui nuovi schemi di pagamento per gli Identified Staff

- Secondo quanto previsto dalla normativa, sono stati modificati gli schemi di pagamenti di breve termine per i dipendenti e consulenti finanziari identificati come *Identified Staff*.
- In particolare è stata introdotta una soglia di remunerazione «particolarmente elevata» pari a 430k€* al fine di definire i nuovi schemi descritti di seguito (anche in confronto all'anno precedente).

AD/DG E ALTRI RUOLI PREVISTI DALLA NORMATIVA con "ammontare particolarmente elevato" di remunerazione variabile > 430k**

2018

	UPFRONT	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
Cash	20% upfront	10% Deferred				20% deferred	50%
Shares			20% upfront	10% deferred	10% deferred	10% deferred	50%

NEW 2019

	UPFRONT	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
Cash	20% upfront		12% deferred			12% deferred	44%
Shares		20% upfront		12% deferred	12% deferred	12% deferred	56%

ALTRI RUOLI PREVISTI DALLA NORMATIVA con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato ≤ 430k**

2018

	UPFRONT	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
Cash	20% upfront	10% Deferred				20% deferred	50%
Shares			20% upfront	10% deferred	10% deferred	10% deferred	50%

NEW 2019

	UPFRONT	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
Cash	25% upfront		10% deferred			10% deferred	45%
Shares		25% upfront		10% deferred	10% deferred	10% deferred	55%

*Pari al 25% della remunerazione totale degli High Earner Italiani secondo l'ultimo report di EBA (Benchmarking and High Eaners Report). La soglia è adottata a livello di Gruppo UniCredit e include sia la remunerazione variabile di breve termine sia il pro-quota annuale della remunerazione variabile di lungo termine.

** Ad esempio primi riporti dell'Organo di Gestione (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e responsabili delle principali aree di business

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

FINECO BANK

FOCUS SULLE PRINCIPALI NOVITÀ (2/3)

Focus sui nuovi schemi di pagamento per gli Identified Staff

ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE con "ammontare particolarmente elevato" di remunerazione variabile > 430k

2018

	UPFRONT	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
Cash	20% upfront	10% Deferred				20% deferred	50%
Shares			20% upfront	10% deferred	10% deferred	10% deferred	50%

NEW 2019

	UPFRONT	N+1	N+2	N+3	Totale
Cash	20% upfront	5% deferred	5% deferred	20% deferred	50%
Shares		20% upfront	15% deferred	15% deferred	50%

ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato ≤ 430k

2018

	UPFRONT	N+1	N+2	N+3	N+4	Totale
Cash	30% Upfront	10% Deferred		10% deferred		50%
Shares			30% upfront	10% deferred	10% deferred	50%

NEW 2019

	UPFRONT	N+1	N+2	N+3	Totale
Cash	30% upfront			20% deferred	50%
Shares		30% upfront	10% deferred	10% deferred	50%

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

FOCUS SULLE PRINCIPALI NOVITÀ (3/3)

Focus sulla Politica dei pagamenti di fine rapporto

- Secondo quanto previsto dalla normativa, gli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto – ad eccezione del preavviso previsto per legge e del Trattamento di Fine Rapporto – costituiscono retribuzione variabile e vanno quindi computati nel calcolo del limite della remunerazione variabile per il personale più rilevante, ad eccezione:
  - dei corrispettivi per i patti di non concorrenza che non superino una annualità di remunerazione fissa per ogni anno di durata del patto
  - degli importi per la composizione di un contenzioso attuale o potenziale relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro, se calcolati sulla base di una **formula predefinita** nella Politica.

***NEW*: formula predefinita per calcolare i pagamenti di fine rapporto in aggiunta al preavviso**

FORMULA PER CALCOLO PAGAMENTO DI FINE RAPPORTO

(1 mese di **Retribuzione Globale**) x (**Anni di Servizio**) x (**Fattore Correttivo**)

LIMITI MASSIMI

- **Pagamento di fine rapporto 18 mesi** di retribuzione globale
- **Preavviso + Pagamento di fine rapporto 24 mesi** di retribuzione globale

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

ANNEX

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

PIANI LTI 2018-2020 (1/4)

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**
- 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

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

PIANI LTI 2018-2020 (2/4)

Piano per i Dipendenti - condizioni di accesso e 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 – Entry Conditions		Deferral – 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
Common Equity Tier 1 Ratio Fully loaded > 11,1%*	Common Equity Tier 1 Ratio Fully loaded > 11,1%**	Common Equity Tier 1 Ratio Fully loaded > 11,1%*	Common Equity Tier 1 Ratio Fully loaded > 11,1%**
LCR > RAF Limit (101%)*	LCR > RAF Limit (101%)**	LCR > RAF Limit (101%)*	LCR > RAF Limit (101%)**
NSFR > RAF Limit (101%)*	NSFR > RAF Limit (101%)**	NSFR > RAF Limit (101%)*	NSFR > RAF Limit (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

* In linea con il RAF 2019 di Gruppo (Trigger per CET1, Limit per LCR e NSFR). In caso di modifiche più restrittive a livello regolamentare negli anni di performance del Piano, le soglie definite verranno aggiornate di conseguenza

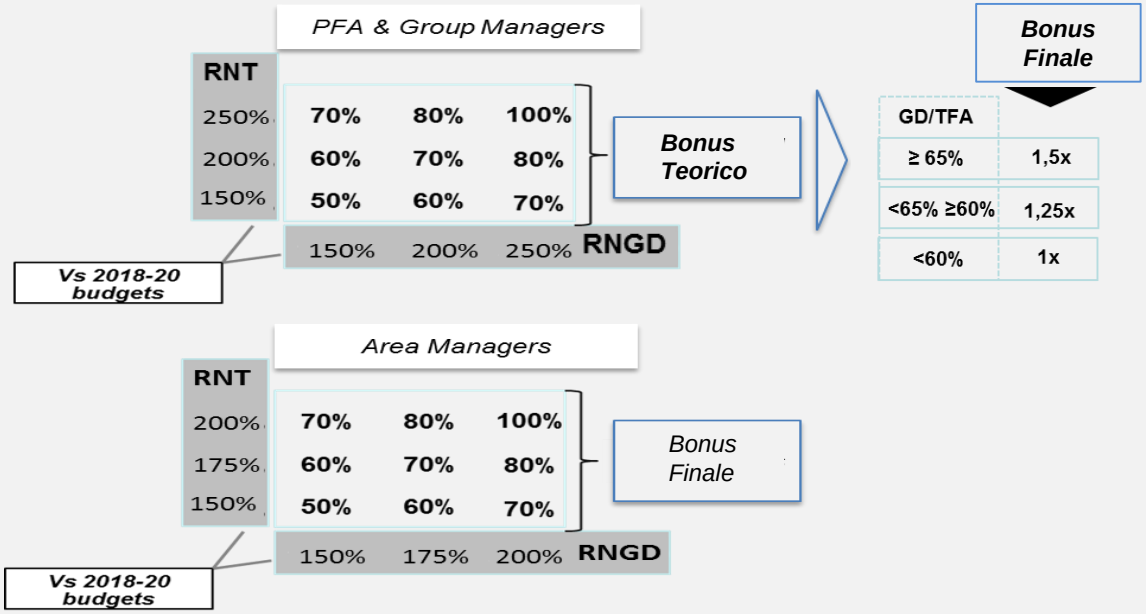
** Valori allineati a quelli di Gruppo. In caso di modifiche più restrittive a livello regolamentare negli anni di performance del Piano, le soglie definite verranno aggiornate di conseguenza.

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

PIANI LTI 2018-2020 (3/4)

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**
- 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



© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit

PIANI LTI 2018-2020 (4/4)

Piano per i Consulenti Identified Staff - condizioni di accesso e 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 — ***Entry Conditions***

Gruppo	Fineco
	Σ 2018-2020 NOP Adj >0
	Σ 2018-2020 Net Profit >0
CET 1 Fully loaded > 11,1%*	CET 1 Fully loaded > 11,1%**
LCR > RAF Limit (101%) *	LCR > RAF Limit (101%)**
NSFR > RAF Limit (101%)*	NSFR > RAF Limit (101%)**

Deferral — ***Malus***

Gruppo	Fineco
	Σ NOP Adj >0
	Σ Net Profit >0
CET 1 Fully loaded > 11,1%*	CET 1 Fully loaded > 11,1%**
LCR > RAF Limit (101%) *	LCR > RAF Limit (101%)**
NSFR > RAF Limit (101%)*	NSFR > RAF Limit (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

* In linea con il RAF 2019 di Gruppo (Trigger per CET1, Limit per LCR e NSFR). In caso di modifiche più restrittive a livello regolamentare negli anni di performance del Piano, le soglie definite verranno aggiornate di conseguenza

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

© Copyright 2014 FinecoBank S.p.A. - Versione 21/03/2019 – Public – Do not distribute - Presentazione – Banca del Gruppo UniCredit