



B A N K

Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020

Presentazione di sintesi

LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA.

Marzo 2021

Indice



Principi chiave e
Governance



Principali
contenuti – Focus
sulle novità



Sistemi
Incentivanti 2021
di breve termine



LTI 2021-2023



Consuntivazione
dei Sistemi
incentivanti di
breve e lungo
termine



Principi chiave e Governance

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



Principi chiave



ALLINEAMENTO TRA GLI INTERESSI DI LUNGO TERMINE DEL MANAGEMENT E DEGLI AZIONISTI

è stato predisposto un piano di incentivazione a lungo termine 2021-2023, anche per allineare gli interessi di lungo termine del Management della Banca alla creazione di valore a lungo termine per gli azionisti



OGGETTIVI SFIDANTI E CONDIZIONI D'ACCESSO CHE ASSICURANO LA PIENA SOSTENIBILITÀ DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE

una strategia orientata ad una crescita stabile e globale è supportata da un equilibrato mix di fattori economico-finanziari e non economici



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 MONITORAGGIO CONTINUO DI TENDENZE E PRASSI DI MERCATO

rafforziamo la nostra reputazione e cerchiamo di prevenire potenziali conflitti di interesse;

benchmark nazionale ed internazionale, 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



APPROCCIO ALLA REMUNERAZIONE



MOTIVAZIONE E FIDELIZZAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE

l'obiettivo è attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di realizzare la nostra missione aziendale coerentemente con i valori della Banca



Governance



Coinvolgimento sistematico del Comitato Remunerazione in tutte le tematiche che riguardano la remunerazione, con particolare riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Identified Staff della Banca.

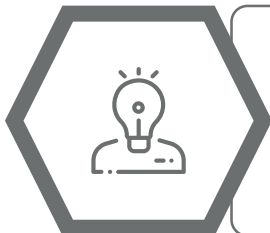
Nel 2020 il Comitato si è riunito 15 volte (riunioni della durata media di un'ora e mezza), fornendo al CdA circa 30 pareri.

→ per ulteriori dettagli si veda il paragrafo 2.1 della **Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020**



Costante coinvolgimento delle funzioni **Compliance, CRO e CFO** 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 **Sezione I – Relazione in materia di politica retributiva 2021** e 2.2 della **Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020**



Le politiche di remunerazione sono soggette al **ciclo annuale di Internal Audit**, garantendo così la generale coerenza dei processi di remunerazione ed incentivazione. L'esito dell'Audit annuale ("buono") è riportato nell'apposita sezione della Relazione

→ vedi capitolo 2.2. della **Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020**



Principali contenuti

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



Premessa e Struttura

L'implementazione dei principi definiti nella **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti («Relazione»)** del Gruppo FinecoBank costituisce il riferimento per la definizione dei sistemi retributivi. L'approccio di Fineco alla retribuzione, coerente con la normativa e con le migliori prassi di mercato, garantisce il collegamento alla performance, al contesto di mercato, alle strategie di business e agli interessi di lungo periodo degli azionisti.



Struttura

- Il documento è composto da un **Executive Summary** che sintetizza gli elementi dell'approccio retributivo adottato per il 2021, in continuità con gli anni passati, e riassume i principali risultati del 2020, evidenziando i dati sulla remunerazione variabile e fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e gli obiettivi assegnatigli per il 2021, al fine di agevolare la comprensione dei messaggi chiave del documento. Anche quest'anno - secondo la prassi diffusa nel mercato - la sezione è preceduta dalla **Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione agli Azionisti**.
- Seguono poi due distinte sezioni, come previsto dalla Direttiva Europea 828 del 2017 (Shareholder Rights Directive II), attuata con il Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, sulle quali verrà espresso un voto separato:
 - **Sezione I** - Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 (**voto vincolante**)
 - **Sezione II** - Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020 (**voto consultivo non vincolante**)
- **I dati tabellari ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia** sono riportati nella Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020, mentre **i dati ai sensi del Regolamento Emittenti e del Testo Unico della Finanza** sono riportati in appositi Allegati alla Relazione.



Principali contenuti della Relazione 2021 (vs 2020)

CONFERMATO

NOVITÀ

NOTE

Limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa:

- 2:1 tutti i dipendenti e per gli Identified Staff delle funzioni di business;
- 1:1 per gli altri ruoli
- 1:3 per le Funzioni aziendali di Controllo
- per il Responsabile HR e per il «Dirigente preposto», la remunerazione fissa è preponderante sull'ammontare complessivo
- 2:1 per i Personal Financial Advisors (PFA) Identified Staff



Completa **disclosure del peer group di mercato**, utilizzato per l'analisi dei trend e del benchmark



Linee guida sul possesso azionario (**Share Ownership Guidelines**) per i Dirigenti con responsabilità strategiche



Descrizione esaustiva dei **Sistemi Incentivanti 2021 di breve termine** per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, e dell'esecuzione nel 2021 dei Sistemi Incentivanti di breve termine relativi al 2020 e agli anni precedenti e del Piano Lungo Termine 2018-2020



Conferma dello schema di pagamento dell'AD/DG e di altro personale rilevante con remunerazione variabile particolarmente elevata (>430.000 €). Per gli altri Identified Staff Dipendenti e PFA vengono aggiornati gli schemi con l'estensione del periodo di differimento e una quota superiore di azioni rispetto alla quota monetaria.

Strategia retributiva integrata con i principi di Sostenibilità in linea con il piano strategico 2020-2023 del Gruppo FinecoBank



- Inclusione di obiettivi ESG anche nei sistemi di incentivazione a lungo termine
- Monitoraggio costante del **Gender Pay Gap**, a conferma della **neutralità di genere della politica di remunerazione** di Gruppo

Introduzione del nuovo Piano di incentivazione a Lungo Termine 2021-2023 con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti della Banca.



Il Piano prevede obiettivi legati ai target 2021-2023 di FinecoBank in termini di Value Creation, Industrial Sustainability, Risk e Stakeholder Value

La Relazione recepisce le **novità normative** introdotte ai sensi della CRD V, e in seguito al conseguente aggiornamento del **Regolamento Emittenti Consob (11 dicembre 2020)**



A titolo esemplificativo, citiamo l'inserimento del paragrafo 6.1 Sez. II, che contiene le informazioni di confronto tra la variazione annuale dei dati retributivi e dei risultati della società



Schemi di pagamento per i Dipendenti Identified Staff

Gli schemi di differimento introdotti in applicazione delle disposizioni di Banca d'Italia, sono modulati in relazione al cluster di popolazione di riferimento, ma anche in relazione all'ammontare di remunerazione variabile.

- Per **AD e DG e altri ruoli identificati dalla normativa con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile** (es. primi riporti dell'AD e DG), **il Sistema Incentivante 2021 è confermato rispetto al 2020**: verrà differito il 60% di remunerazione variabile di breve termine, con una porzione di azioni maggiore rispetto alla componente cash
- Per gli **altri ruoli identificati dalla normativa (es. primi riporti dell'AD e DG) con ammontare di remunerazione variabile non significativo**, la componente differita sarà il 50%. Per questo cluster, inoltre, **il periodo di differimento viene esteso da 4 a 5 anni con una porzione di azioni maggiore rispetto alla componente cash**, in linea con le raccomandazioni prudenziali della Autorità di Vigilanza.
- Per gli **Identified Staff in ruoli non identificati dalla normativa con ammontare di remunerazione variabile non significativo**, invece, viene mantenuta la quota di differimento pari al 40% (60% upfront), con un mix tra componente shares e componente cash del 50/50. **Il periodo di differimento viene esteso da 3 a 4 anni**, in linea con le raccomandazioni prudenziali della Autorità di Vigilanza.
- Il periodo di retention rimane, per le azioni upfront e differite, di 1 anno.**

AD/DG E ALTRI RUOLI CON AMMONTARE SIGNIFICATIVO (>430k€)	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
		Denaro	20%		12%				12%
	Azioni		20%		12%	12%	12%		56%
RUOLI PREVISTI DALLA NORMATIVA CON AMMONTARE NON SIGNIFICATIVO (<430k€)	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
		Denaro	25%		10%			10%	45%
	Azioni		25%		10%	10%	10%		55%
IDENTIFIED STAFF CON REMUNERAZIONE VARIABILE NON SIGNIFICATIVA(<430k€)	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4		Totale
		Denaro	30%			10%	10%		50%
	Azioni		30%	10%	10%			50%	





Schemi di pagamento per i PFA Identified Staff

- Per gli **altri Identified Staff con remunerazione variabile nell'anno superiore ai 430.000€***, un meccanismo di pagamento più restrittivo con differimento del 60% del bonus
- Per gli **altri Identified Staff con ammontare di remunerazione variabile non 'particolarmente elevato'** una quota differita pari al 40%
- Un mix tra componente shares e componente cash 50% - 50% (invariato rispetto al 2020)
- Di seguito, il sommario degli schemi di pagamento del Sistema Incentivante 2021. Nel rispetto delle raccomandazioni prudenziali della Autorità di Vigilanza in linea con l'approccio rivolto ai sistemi incentivanti per i dipendenti, **il differimento passa da 3 a 4 anni per entrambe le categorie di beneficiari.**

ALTRI IDENTIFIED STAFF CON AMMONTARE PARTICOLARMENTE ELEVATO	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	Totale	NEW
		Denaro	20%	5%	5%	10%	10%	50%	
	Azioni		20%	15%	15%		50%		

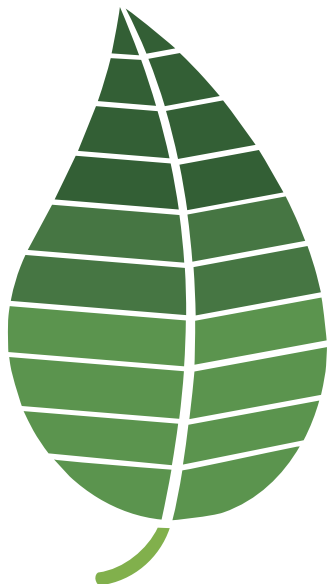
ALTRI IDENTIFIED STAFF	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	Totale	NEW
		Denaro	30%				10%	10%	
	Azioni		30%	10%	10%		50%		

* Pari al 25% della remunerazione totale degli High Earners Italiani secondo il report di EBA (Benchmarking and High Earners Report). La soglia include sia la remunerazione variabile di breve termine sia il pro-quota annuale della remunerazione variabile di lungo termine e risulta inferiore a 10x la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Come previsto dalla normativa (Circolare 285/2013), tale soglia è stata definita per il triennio 2019-2021.



Focus su obiettivi di sostenibilità

Fineco è consapevole che la propria strategia, orientata ad una crescita sostenibile ed organica, debba necessariamente essere accompagnata ad una progressiva integrazione dei principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance nell'ambito delle proprie scelte di business e di gestione dell'operatività.



▪ OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ NEL SISTEMA DI BREVE TERMINE

All'interno della **Scheda Individuale 2021 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale**, e degli altri Identified Staff, relativamente al Sistema Incentivante di breve termine, sono stati inseriti obiettivi legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo. In particolare, all'interno dell'**obiettivo specifico "Stakeholder Value"** sono stati ripresi e **declinati alcuni obiettivi inclusi nel Piano Obiettivi ESG del Gruppo Fineco**, coerenti dunque con quanto previsto dal Multi Year Plan 2020-2023 del Gruppo.



▪ OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ NEL SISTEMA DI LUNGO TERMINE – PIANO LTI 21-23

Nell'ambito del lancio del **nuovo Piano LTI 2021-2023** per i dipendenti, è stata condotta un'analisi di benchmarking in merito a obiettivi ed indicatori utilizzabili, che ha portato all'**introduzione di parametri ESG** tra gli obiettivi di performance considerati, assicurando la coerenza del Piano con il Multi Year Plan e rappresentando **un ulteriore passo avanti nell'integrazione dei principi di sostenibilità nelle politiche di remunerazione di Fineco**.

▪ GENDER NEUTRALITY NEL SISTEMA RETRIBUTIVO

FinecoBank si è dotata di una specifica **Global Policy sulla Parità di genere**, ed in questo ambito attraverso la funzione Risorse Umane monitora e presta particolare attenzione alla tematica del **Gender Pay Gap**, cercando di garantire l'equa rappresentanza di genere attraverso la promozione delle donne nei ruoli manageriali. **Sin dal 2017, le schede obiettivi di tutti gli Identified Staff includono il parametro del Gender Pay Gap** come uno degli elementi di valutazione.

➔ Maggiori dettagli sono descritti al paragrafi 4.1 della **Sezione I – Relazione in materia di politica retributiva 2021**



Sistemi Incentivanti 2021 di breve termine

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

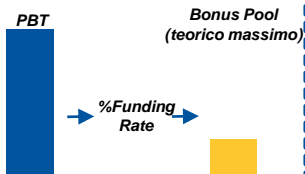


Sistemi Incentivanti 2021 di breve termine

- In continuità con il 2020, anche nel 2021 sono previsti specifici **Sistemi Incentivanti per la popolazione Identified Staff dei Dipendenti e dei Consulenti Finanziari**
 - I Sistemi Incentivanti 2020 seguono la **logica del Bonus Pool** e prevedono **condizioni di accesso e di malus** 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 FinecoBank**, in un **arco pluriennale**
- ➔ I dettagli dei Sistemi sono descritti ai paragrafi 5.2 e 5.3 della Sezione I – Relazione in materia di politica retributiva 2021

Approccio Bonus Pool

Il Bonus Pool viene definito come percentuale (funding rate) del Profit Before Taxes della Banca



Correzione per il rischio

Le Condizioni di Accesso (profittabilità, liquidità, capitale) operano in uno schema on/off. È 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 (vedi Annex)



Pagamento individuale del Bonus

L'attribuzione individuale del bonus è basata sulla valutazione della performance individuale. I bonus sono attribuiti in denaro e azioni Fineco in un arco pluriennale. In continuità con il 2020, è stato confermato lo schema di pagamento per l'AD/DG e altri ruoli previsti dalla normativa con remunerazione variabile superiore a €430.000*, relativamente all'anno di performance

* Pari al 25% della remunerazione totale degli High Earners Italiani secondo il report di EBA (Benchmarking and High Earners Report). Tale soglia è stata definita per il triennio 2019-2021.



Sistemi Incentivanti 2021 di breve termine

Obiettivi di performance per il 2021 dell'AD/DG

GOAL NAME	REFERENCE TARGET	CATEGORY
ROAC	vs. budget	VALUE CREATION
Cost income	vs. budget	COST EFFICIENCY
EL stock (%)	vs. target	RISK-BASED
OPEX	vs. budget: Operating costs as reported in reclassified P&L, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations.	COST EFFICIENCY
AUM net sales	vs. budget	VALUE CREATION
Stakeholder Value	vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> • Broaden the range of ESG products, e.g. lending and investments products (Y/Y); • Delta on Gender Pay Gap and Gender Balance (Y/Y); • ESG rating for the new funds (Y/Y) *; • Improve Fineco's environmental performance (e.g. environmental Statement, reduction of energy consumption); • Promotions of specific initiatives related to: Financial Education; training activities on ESG topics for Financial advisors. 	SUSTAINABILITY
Tone from the top on conduct and compliance culture	vs. qualitative assessment based on: Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, customer protection, trustworthiness by enhancing risk & control culture. The overall status of audit, compliance and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions.	SUSTAINABILITY

QUANTITATIVI STRATEGICI
Peso 70%

QUALITATIVI SOSTENIBILI
Peso 30%

* Excluding UK representing for Fineco a new opening market







LTI 2021-2023

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



Obiettivi di Performance

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

GOALS	KPIs	WEIGHT	TARGET	ASSESSMENT CRITERIA	
				Threshold	Payout
 VALUE CREATION 50%	ROAC	35%	Average 2021-2023	≥ 38% 33% - 38% ≤ 33%	100% 0% - 100% 0%
	Net Sales Asset Under Management	15%	Sum 2021-2023	≥ 13 bn 11 bn - 13 bn ≤ 11 bn	100% 0% - 100% 0%
 INDUSTRIAL SUSTAINABILITY 20%	Cost Income Ratio	20%	Average 2021-2023	≤ 37,5% 40% - 37,5% ≥ 40%	100% 0% - 100% 0%
 RISK 15%	Cost of Risk	15%	Average 2021-2023	≤ 18 bps 18 - 22 bps ≥ 22 bps	100% 0% - 100% 0%
 STAKEHOLDER VALUE 15%	Customer satisfaction	5%	Average 2021-2023	≥ 90 pt 85 pt - 90 pt ≤ 85 pt	100% 0% - 100% 0%
	People engagement	5%	Average 2021-2023	≥ 76% 75% - 71% ≤ 71%	100% 0% - 100% 0%
	ESG rating for all new funds*	5%	EOY 2023	100% 80% - 100% ≤ 80%	100% 0% - 100% 0%



Focus obiettivo Stakeholder Value

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

CUSTOMER SATISFACTION

- ✓ La Customer Satisfaction fornisce il dato relativo alla forza della relazione con il cliente, definita da performance e preferenza (rispetto alla concorrenza).

PEOPLE ENGAGEMENT

- ✓ L'obiettivo di People Engagement si basa sul monitoraggio del coinvolgimento dei dipendenti rispetto a strategia e posizionamento aziendale e verrà misurato tramite i risultati della **People Survey** che riflette il livello di engagement e di allineamento rispetto alla strategia aziendale.

ESG RATING FOR ALL NEW FUNDS

- ✓ L'obiettivo Valutazione ESG nuovi fondi è focalizzato sull'introduzione di un rating ESG nella valutazione dei nuovi prodotti FinecoBank.



Condizioni di accesso e correzione per il rischio

Come illustrato di seguito, sono previste apposite **condizioni di accesso** 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

OBIETTIVI	INDICATORI	SOGLIE 2021
PROFITABILITÀ	Net Operating Profit Adjusted	> 0
	Net Profit	> 0
CAPITALE	CET 1 Ratio	> 8,8% (2021 RAF Capacity)
LIQUIDITÀ	Liquidity Coverage Ratio	> 101% (2021 RAF Capacity)
	Net Stable Funding Ratio	> 101% (2021 RAF Capacity)

- 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' nei tre anni di performance del Piano**. La presenza di assessment annuali 'negativi' comporterà una riduzione proporzionale dei bonus:

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



Consuntivazione dei Sistemi incentivanti di breve e lungo termine

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



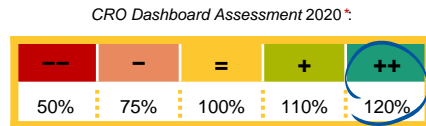
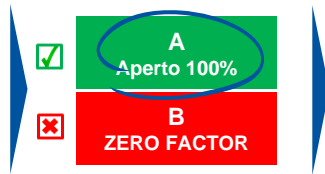
Consuntivazione dei Sistemi Incentivanti 2020

Seguendo gli schemi previsti dal Sistema Incentivante 2020 (paragrafi 4.1.1 e 4.1.3 della Sezione II – Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019) la combinazione tra:

- i **risultati nella matrice delle “condizioni di accesso”**
- la **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. La soddisfazione di tutte le Condizioni di Accesso, con la conseguente conferma del Bonus Pool, è il presupposto anche per il pagamento delle quote annuali dei bonus relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti.

Condizioni di Accesso	Risultati
Net Operating Profit adjusted ≥ 0	€ 501.432k ✓
Net Profit ≥ 0	€ 323.571k ✓
Common Equity Tier 1 Ratio $>9,77\%$ (RAF Trigger)	28,56% ✓
Liquidity Coverage Ratio $>101\%$ (RAF Limit)	926,00% ✓
Net Stable Funding Ratio $>101\%$ (RAF Limit)	308,50% ✓



* Nel meccanismo di correzione per il rischio mediante CRO Dashboard previsto per i PFA, al segno ++ corrisponde un range di correzione pari al 125%, invece di 120%



Valutazione della performance dell'AD/DG nel 2020

QUANTITATIVI/STRATEGICI
Peso 70%

GOAL NAME	RISULTATI	ASSESSMENT				
		Below	Almost Met	Met	Exceeds	Clearly Exceeds
ROAC vs. budget	Budget: 36,27% Results: 63,27%					
EVA vs. budget	Budget: 216.136 k€ Results: 277.447 k€					
EL stock (%) vs. target	Target: 0,28% Result: 0,14%					
OPEX vs. budget	Budget: 275.420 k€ Result: 269.587 k€					
Net New Clients * vs. budget	Budget: net 53.561 # Result: net 11.981 #					
Net Sales of Guided Products vs. budget	Budget: 4.399 k€ Result: 4.209 k€					
Stakeholder Value vs. qualitative assessment based on several initiatives	<ul style="list-style-type: none"> In 2020 investments and lending ESG product offering (e.g. Core Pension ESG, FAM Sustainable Targets Boost, Superbonus 110%) have been successfully diversified the number of funds with ESG ratings have been increased as well as the percentage of green mortgages compared to total mortgages granted No significant gender pay gap for 2020; with regards to gender balance, we report a slight improvement compared to 2019 for executive positions Our welfare solutions focusing on health and safety and work-life balance (both home working & safe work in office) have been successfully expanded The Global Policy on environmental performance have been approved and the implementation of the Environmental Management System has started in line with the EMAS regulation; the #BikeToFineco initiative (reimbursement of their annual subscription to bike-sharing services) was successfully launched 					
Tone from the top on conduct and compliance culture vs. qualitative assessment based on several initiatives	<ul style="list-style-type: none"> Tone from the top activities have been carried out through the promotion of the compliance culture with specific communication and training sessions Overall internal compliance and audit findings as at 4Q 2020 show neither open critical aspects nor major overdue items All requests from external authorities have been promptly and successfully managed by involving the relevant functions of the Bank 					

QUALITATIVI/ SOSTENIBILI
Peso 30%

* L'obiettivo Net New Clients, nell'ambito del budget approvato a gennaio 2020, è risultato più elevato rispetto al dato successivamente stimato, in considerazione di circostanze ed eventi quali la "manovra di repricing", sul quale ha poi ulteriormente inciso l'intervenuta pandemia. In ogni caso, sia le minori aperture che le maggiori chiusure registrate nell'anno sono state limitate a conti correnti di valore non rilevante, in linea con la scelta strategica commerciale della Banca di privilegiare la qualità della clientela.



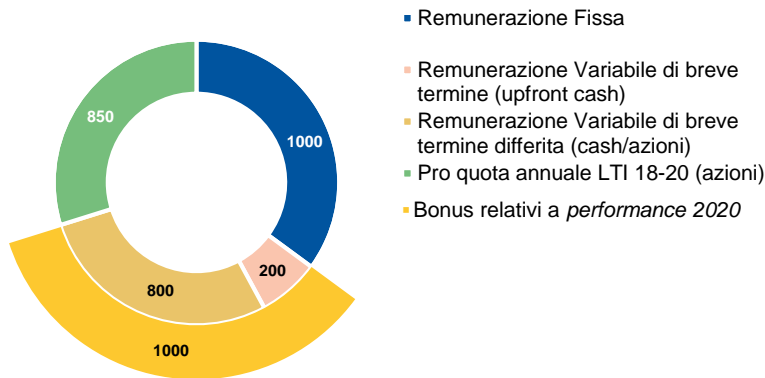
Focus sulla retribuzione dell'AD/DG

- 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 € 1.000.000**

- Alla luce del risultato di performance ottenuto e degli eccellenti risultati di business complessivamente raggiunti dalla Società, sarebbe stato possibile riconoscere all'AD e DG un bonus più elevato rispetto a quello definito .

Tuttavia, la sensibilità verso l'attuale contesto socio-economico e le raccomandazioni alla prudenza emanate dalle Autorità di Vigilanza, hanno condotto la Società alla decisione di decurtare la quota di remunerazione variabile di breve termine da riconoscere all'AD e DG di circa il 12%, mantenendo in ogni caso la competitività dei compensi complessivi tenuto conto degli elevati risultati raggiunti e confermando l'allineamento dei criteri di pagamento al principio di Pay for Sustainable Performance richiesto da investitori e proxy, nonché dalle Autorità di Vigilanza.

- Di seguito viene rappresentata **la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank per l'anno 2020**





Consuntivazione del Piano LTI 2018-2020

Con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti della Banca, in linea con gli obiettivi 2020 del Gruppo FinecoBank in termini di creazione di valore, sostenibilità e rischio, è stato approvato un piano azionario di lungo termine prima dal Consiglio di Amministrazione del 10 gennaio 2018, e successivamente dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 aprile 2018, anche al fine di allineare gli interessi di lungo periodo del Management della Banca con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti.



Risultati del piano

Condizioni di accesso

Gli indicatori di capitale e liquidità (Common Equity Tier 1 Ratio, Liquidity Coverage Ratio e Net Stable Funding Ratio) sono stati calcolati annualmente, mentre i parametri di profittabilità (Net Operating Profit adjusted e Net Profit adjusted) sono stati valutati in modo cumulato negli anni di performance. Di seguito sono rappresentati i risultati della verifica, che rivelano il **pieno soddisfacimento di tutte le Condizioni di Accesso**:

INDICATORI	VALORI		
Net Operating Profit adjusted	Σ 2018-2020		
	>0		
Net Profit adjusted	Σ 2018-2020		
	>0		
CET1 Ratio	2018 Fully Loaded	2019 Fully Loaded	2020
	>10,4% (RAF Trigger)	>11,1% (RAF Trigger)	>9,77% (RAF Trigger)
	2020	2020	2020
Liquidity Coverage Ratio	>101% (RAF Limit)		
	2020	2020	2020
Net Stable Funding Ratio	>101% (RAF Limit)		
	2020	2020	2020

RISULTATI			
1.279.840		✓	
853.155		✓	
2018	2019	2020	
21,16%	24,19%	28,56%	✓
1321,38%	1066,49%	926,00%	✓
216,15%	261,46%	308,50%	✓



Consuntivazione del Piano LTI 2018-2020

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance, come sopra definiti, sono stati valutati in relazione a specifici target. A ciascun KPI, definito per ogni obiettivo, è stato attribuito un peso in termini percentuali rispetto al bonus finale. Tutti i KPI sono stati valutati in relazione a specifici target al 2020. È prevista l'erogazione del bonus massimo al di sopra di determinate soglie. Per gli obiettivi di EVA e Cost/Income sono state definite delle soglie inferiori entro le quali il bonus viene determinato con una progressione lineare, mentre per il CoR è stata definita una soglia on/off.

Di seguito sono rappresentati i risultati di performance, che rivelano il **pieno raggiungimento degli obiettivi**:

	KPI	ASSESSMENT CRITERIA		RESULTS
		Threshold	Payout	
Value Creation	EVA	≥200 M	100%	277.447k ✓
		180 M – 200 M	0 – 100%	
		≤180 M	0%	
Industrial Sustainability	COST/INCOME RATIO	≤39%	100%	34,8% ✓
		42% - 39%	0 – 100%	
		≥42%	0%	
Risk	COR*	≤40 bps	100%	10 bps ✓

*Calcolato sui crediti commerciali



Consuntivazione del Piano LTI 2018-2020

Correzione per il rischio

Ai fini dell'opportuna correzione del Piano per i rischi della Banca, come previsto dalla normativa (Banca d'Italia, Circolare 285) è previsto un meccanismo di correzione per il rischio coerente con il RAF del Gruppo Fineco e basato sulla valutazione annuale della CRO Dashboard negli anni di performance del Piano. La presenza di risultati 'neutri' o negativi comporta una riduzione proporzionale dei bonus, come rappresentato di seguito:

% BONUS	100%	75%	50%	25%	0%
CRO DB ASSESSMENT	1 'neutral' assessment and 2 positive assessments (or 3 positive assessments)	≥2 'neutral' assessments	1 negative assessment	2 negative assessments	3 negative assessments

I risultati della valutazione rivelano un **assessment positivo in ciascun anno di performance del Piano**:

PERFORMANCE YEAR	ASSESSMENT	% BONUS
2018	++ ✓	
2019	++ ✓ 3 POSITIVE	100%
2020	++ ✓	

Annex

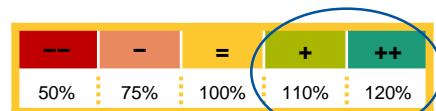
Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Meccanismo di funzionamento della CRO Dashboard

- I Sistemi Incentivanti di FinecoBank sono sottoposti a un meccanismo di correzione per il rischio, coerente con il Risk Appetite Framework della Banca.
- Relativamente ai sistemi incentivanti di breve termine, FinecoBank concretizza questo principio attraverso l'utilizzo della cosiddetta **'CRO Dashboard'**
- La CRO dashboard (definita in coerenza con il Risk Appetite Framework di Fineco) include **indicatori estrapolati dal Risk Appetite Framework** misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (Risk Appetite, Risk Tolerance e Risk Capacity). Di seguito, un'esemplificazione grafica del contenuto della dashboard per il 2021:

DIMENSIONE	2021			
	KPIs	Risk Appetite	Risk Tolerance	Risk Capacity
Capital	CET1 Ratio (%)	--%	--%	--%
Liquidity	LCR (%)		--%	--%
	NSFR (%)		--%	--%
Credit	EL stock (%)	--%	--%	--%
	Coverage on Impaired (%)	--%	--%	--%
Interest Rate Risk on Banking Book	EV Sensitivity (%)		--%	--%
Risk & Return	ROAC (%)	--%	--%	--%
Operational Risk	Operational Risk Losses / Revenues	--%	--%	--%

CRO Dashboard Assessment e relativi range di correzione del Bonus Pool*:



Solo con EVA positivo

* Nel meccanismo di correzione per il rischio mediante CRO Dashboard previsto per i PFA, al segno ++ corrisponde un range di correzione pari al 125%, invece di 120%

GRAZIE

