Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti /2021

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA.

FINECO BANK

Contenuti

LETTERA DEL PRESIDENTE

EXECUTIVE SUMMARY

SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

1. Introduzione
2. Governance
3. Principi
4. Struttura Retributiva
5. Sistemi Retributivi 2021
6. Piano LTI 2021-2023

SEZIONE II – RELAZIONE ANNUALE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020

1. Introduzione
2. Governance & Compliance
3. Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
4. Sistemi Retributivi anni precedenti
5. Piani LTI 2018-2020
6. Dati Retributivi

Allegati I e II

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE

Care Azioniste e cari Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, sono lieto di presentarVi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo FinecoBank.

Il documento è introdotto da un "Executive Summary", in cui vengono illustrate sinteticamente le caratteristiche della nuova "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" e i principali risultati raggiunti nel 2020. Seguono poi due Sezioni: la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021", che descrive i principi cardine del nostro approccio ai sistemi di remunerazione e incentivazione dei Dipendenti e dei Consulenti Finanziari, nonché le prassi retributive di Fineco; la "Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020", che fornisce un'informativa dettagliata sui risultati dei processi implementati nell'esercizio precedente.

Anche per il 2021, Vi proponiamo una Politica chiara e facilmente fruibile, orientata alla performance e al merito, attraverso la valorizzazione dei criteri di equità, sostenibilità, diversity delle risorse umane e sviluppo delle competenze strategiche delle persone. Il nostro approccio si basa infatti sul concetto di trasparenza, quale elemento in grado di proteggere e rafforzare la nostra reputazione e di creare valore nel lungo periodo, nell'interesse di tutti gli stakeholder.

Il 2020 si è chiuso per il Gruppo FinecoBank con risultati in forte crescita, un elemento importante perché ottenuto in un contesto più che mai sfidante e complesso, e che dimostra l'efficacia di un modello di business equilibrato e diversificato. Un modello che si conferma in grado di affrontare ogni fase di mercato e di generare un flusso di ricavi bilanciato, grazie ad una strategia orientata a un percorso di crescita organica, sostenibile nel lungo periodo e capace di generare valore per tutti i nostri stakeholder, mediante un processo di trasformazione della liquidità della clientela verso forme di risparmio più efficienti. Tutto ciò è la conferma di un approccio relazionale con la clientela guidato e ispirato da criteri di efficienza, innovazione e trasparenza. Il Dna digitale di Fineco continua a rappresentare senza dubbio una solida base per un'ulteriore espansione delle nostre piattaforme tramite nuovi progetti, supportando la spinta verso il raggiungimento di obiettivi ESG sempre più ambiziosi.

In questo contesto, la nostra Banca è costantemente impegnata nel coniugare valori come sviluppo delle risorse, responsabilità sociale e attività d'impresa, fondamentali per migliorare la gestione del rischio ed essere fortemente competitivi sul mercato. Fineco è nata e si è sviluppata come un'azienda orientata da sempre a una crescita sostenibile nel lungo periodo, con ritorni duraturi e piena soddisfazione per tutti gli stakeholder.

Al fine di rafforzare ulteriormente il collegamento con gli interessi di tutti gli stakeholder e favorire il successo sostenibile, il Comitato Remunerazione ha lavorato a stretto contatto con il management della Banca al disegno del nuovo piano di incentivazione a lungo termine: il Piano LTI 2021-2023. La struttura ed i KPI del Piano LTI 2021-2023 sono allineati al percorso strategico di Fineco, a dimostrazione di come le politiche di remunerazione continuino ad essere parte integrante della strategia del Gruppo.

Il nostro modello di governance è volto a garantire una piena collaborazione tra i vari organi e un adeguato controllo di tutti i processi remunerativi del Gruppo, facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo, al fine di evitare conflitti di interesse.

In linea con l'impostazione seguita nei precedenti esercizi, al fine di operare in maniera efficace, il Comitato Remunerazione ha preso parte a ciascuna fase dei processi remunerativi, compresa, per l'appunto, quella progettuale, con l'obiettivo di garantire un'architettura adeguata alla strategia retributiva di Fineco, mantenendone la competitività e la coerenza con le migliori prassi di mercato. Ma soprattutto prestando la dovuta attenzione alle evoluzioni normative e alle raccomandazioni alla prudenza nell'approccio alla remunerazione variabile emesse dai regolatori nel corso del 2020.

In linea con queste, abbiamo rivisto i meccanismi di payout collegati al nostro sistema incentivante annuale estendendo la durata del differimento.

Alla luce delle modifiche alla disciplina delle remunerazioni delle società quotate conseguenti alla pubblicazione del Codice di Corporate Governance ed al completo recepimento della Direttiva Europea 828 del 2017 (Shareholder Rights Directive II), finalizzato con la pubblicazione del Regolamento Emittenti aggiornato da parte di Consob a dicembre 2020, abbiamo provveduto ad inserire all'interno del documento gli ulteriori elementi di disclosure previsti, inclusa l'evidenza della variazione dei compensi e dei risultati di performance aziendale.

La struttura della Politica Retributiva viene confermata conservando gli elementi principali e i meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione, tenuto conto dell'allineamento con le linee guida di investitori e proxy advisor ed in generale con gli interessi di lungo termine di tutti gli stakeholders, confermati dall'ampio consenso ottenuto durante l'Assemblea 2020.

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, desidero ringraziare sentitamente i Consiglieri Giancarla Branda e Paola Giannotti De Ponti per il significativo contributo alla discussione e per la costante attenzione nella ricerca di soluzioni efficaci ed equilibrate.

A nome dell'intero Comitato Remunerazione, desidero infine ringraziare Voi Azionisti per la disponibilità al confronto e alla condivisione delle rispettive esigenze e punti di vista, e per il tempo che dedicherete alla lettura della nostra "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" per l'anno 2021, confidando nel vostro positivo apprezzamento.

Cordialmente,

GIANMARCO MONTANARI

Presidente del Comitato Remunerazione

Executive Summary

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA

FinecoBank S.p.A.

Executive Summary

Il nostro approccio alla retribuzione

L'implementazione dei principi definiti nella *Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti* (anche "Relazione") del Gruppo FinecoBank (di seguito nel complesso, anche "Fineco" o "Gruppo")[1] costituisce il riferimento per la definizione dei sistemi retribuitivi.

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.

I principi riportati nella *Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021* (Sezione I) (anche "Politica Retributiva") riflettono le più recenti novità normative in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con l'obiettivo, anno dopo anno, di portare allo sviluppo – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – di sistemi di remunerazione allineati alle previsioni del *Multi Year Plan 2020-2023* (il Piano Strategico) del Gruppo. Attraverso obiettivi perseguibili e misurabili oggettivamente in un orizzonte temporale anche annuale, i sistemi incentivanti seguono le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, e tengono in considerazione i risultati aziendali. Nella determinazione della politica delle remunerazioni, Fineco tiene conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, come viene anche evidenziato dall'inclusione di uno specifico indicatore di performance (*People Engagement*) all'interno degli obiettivi previsti per il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2023.

Nel complesso, tale attenzione verso le esigenze delle nostre persone è rappresentata anche dalla conferma di FinecoBank come *Top Employer Italia 2021*, certificazione assegnata annualmente dall'omonimo *Institute* alle società che si distinguono per le strategie e le politiche in ambito HR, offrendo ai propri dipendenti le migliori condizioni di lavoro. In particolare FinecoBank si è distinta per l'attenzione alla valorizzazione delle risorse e allo sviluppo delle competenze, favorendo un ambiente di lavoro positivo e stimolante.

Il Gruppo FinecoBank si impegna inoltre a sviluppare ed uniformare una comune cultura di rischio, prevedendo meccanismi di correzione dei sistemi stessi al fine di renderli 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. Il *Multi Year Plan* prevede, inoltre, specifici obiettivi inerenti la tematica di *gender neutrality*, non solo dal punto di vista retributivo, per cui ogni anno viene prestata particolare attenzione al *Gender Pay Gap* aziendale, ma anche spingendo Fineco a dotarsi di una specifica *Global Policy* sulla Parità di genere, che garantisca la tutela della diversità e delle pari opportunità.

Nel corso del 2020, abbiamo proseguito nel processo annuale di dialogo strutturato con gli investitori internazionali e con i proxy advisor, ricevendo spunti preziosi sul nostro approccio alla retribuzione e suggerimenti specifici per un'informativa al pubblico efficace, sulla base di standard nazionali e internazionali, dei quali abbiamo tenuto conto per la redazione del presente documento.

1 Si fa invece riferimento alla legal entity italiana con FinecoBank S.p.A. (di seguito anche la "FinecoBank" o la "Banca" o la "Società")

Elementi del nostro approccio retributivo 2021 e principali risultati del 2020

Principali elementi della Relazione

1. Principi fondamentali

- Governance chiara e trasparente
- Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale
- Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato (*Benchmark*)
- Retribuzione sostenibile per performance sostenibile
- Motivazione e fidelizzazione di tutto il personale, con un'attenzione particolare ai talenti e alle risorse considerate strategiche

Dettagli – Sezione I

- *I principi della nostra Politica Retributiva consentono una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, equità interna e trasparenza.*
- *Vengono presi in considerazione obiettivi legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo, allineando le politiche retributive ai principi previsti dal Multi Year Plan 2020-2023 del Gruppo.*
- *La Relazione è allineata ai vigenti requisiti normativi nazionali e internazionali. Tiene dunque in considerazione, anche: la Direttiva Europea 2017/828 (Shareholder Rights Directive II), recepita in Italia con il Decreto Legislativo 49/2019 che modifica, tra gli altri, l'art. 123-ter del TUF e il Regolamento Emittenti (Consob); la Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 come costantemente aggiornata; il Provvedimento 19 marzo 2019 di Banca d'Italia (Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti). La totale conformità della politica e dei processi retributivi viene garantita attraverso il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance e Chief Risk Officer (da ora CRO), garantendo la coerenza con il Risk Appetite Framework, in linea con la normativa di settore*[2].

2. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (*Benchmark*)

- Conferma del peer group per le analisi comparative da parte del consulente esterno indipendente del Comitato Remunerazione

Dettagli – Sezione I paragrafo 2.2

- *Il Comitato Remunerazione, con particolare riferimento alla popolazione del Personale più rilevante del Gruppo FinecoBank, mediante il supporto di un consulente esterno indipendente individua il gruppo di confronto (peer group), definito considerando i nostri principali peers italiani ed europei sul quale vengono effettuate specifiche analisi di comparazione retributiva (benchmark). Come obiettivo di politica, la componente fissa della remunerazione per gli Identified Staff prende come riferimento la mediana di mercato, con il posizionamento individuale definito tenendo in considerazione la performance specifica, il potenziale e le decisioni strategiche sulle persone e la performance di Fineco nel tempo.*

3. Sistema retributivo e sostenibilità

- Illustrazione dei principi di sostenibilità integrati all'interno della politica di remunerazione, in linea con il piano strategico 2020-2023 del Gruppo FinecoBank
- Definizione del meccanismo di analisi che garantisce la neutralità di genere della politica di remunerazione di Gruppo.

Dettagli – Sezione I paragrafo 4.1

- *Relativamente agli obiettivi dei sistemi incentivanti di breve e lungo termine, sono stati presi in considerazione parametri legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo, in particolare attraverso un cluster specifico definito "Stakeholder Value".*
- *Al fine di garantire la tutela della diversità e delle pari opportunità, FinecoBank si è dotata di una specifica Global Policy sulla Parità di genere, e specifici obiettivi inerenti la tematica sono riportati nel Multi Year Plan 2020-2023.*

4. Identificazione del Personale più rilevante (o Identified Staff)

- Applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi in linea con i requisiti regolamentari introdotti dai Regulatory Technical Standards dell'EBA

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.1

- *Per il 2021 il processo di identificazione del Personale più rilevante è stato effettuato coinvolgendo le funzioni di Compliance e CRO di FinecoBank S.p.A. L'autovalutazione ha portato ad un numero totale di Identified Staff per il 2021 pari a* ***21 Dipendenti e 10 Consulenti Finanziari.***

5. 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 business

Dettagli – Sezione I paragrafo 3.1

- *Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, non viene modificata – per il personale 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 viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1, fatta eccezione* ***per il Personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo***[3]***, per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione***

[2] i.e. Direttiva Europea sui Requisiti Patrimoniali (CRD IV), come modificata dalla più recente Direttiva UE 2019/878 (CRD V); EBA *Regulatory Technical Standards* (RTS); Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le Banche", Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013; Shareholder Rights Directive II, recepita con le modifiche all'art. 123-ter del TUF e con l'aggiornamento del Regolamento Emittenti (Consob).
[3] Si intendono le funzioni *CRO*, *Compliance*, *Internal Audit e Antiriciclaggio.*

fissa. *Per il responsabile delle Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale. Per tali Funzioni si prevede 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 performance, di limitare la rigidità della struttura di costo che potrebbe derivare da un potenziale aumento dei costi fissi e di garantire l'allineamento con la performance pluriennale attraverso il differimento di una componente rilevante della remunerazione variabile.*

6. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

- Il Sistema Incentivante 2021 di FinecoBank, 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 di banca

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.2

- *Bonus pool la cui dimensione è legata alla profittabilità del Gruppo*
- *Condizioni di accesso e di malus definite sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità*
- *Correzione per il rischio sulla base di indicatori coerenti con il Risk Appetite Framework di Fineco*
- *Attribuzione dei Bonus: gli incentivi vengono attribuiti tenendo in considerazione il bonus pool disponibile e la valutazione individuale della prestazione basata su specifici indicatori di performance*
- *Pagamento: bonus individuali in denaro e azioni secondo quanto previsto dalla normativa, con pagamento in più tranche, in un arco pluriennale, in linea con l'interesse degli azionisti; ciascun pagamento è soggetto a malus, a claw-back, e alla verifica della conformità dei comportamenti*

7. Piano di incentivazione azionario di Lungo Termine 2021-2023 per i dipendenti

- Viene introdotto un Piano azionario di incentivazione a Lungo Termine con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti della Banca per il triennio 2021-2023
- Il Piano prevede obiettivi legati ai target 2021-2023 di FinecoBank in termini di Value Creation, Industrial Sustainability, Risk e Stakeholder Value, e il pagamento di un bonus in azioni in più tranche, in un arco pluriennale

Dettagli – Sezione I paragrafo 6.1

- *Obiettivi di performance finanziari quali il ROAC, il Net Sales of AUM, il Cost Income Ratio, e il Cost of Risk sui crediti commerciali. Relativamente allo stakeholder value abbiamo identificato tre parametri ESG, customer satisfaction, people engagement ed estensione del rating ESG a tutti i nuovi fondi*
- *Condizioni di accesso e di malus: sulla base di indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità*
- *Correzione per il rischio sulla base di indicatori coerenti con il Risk Appetite Framework di Fineco*
- *Pagamento dei bonus individuali in azioni FinecoBank, in più tranche, in un arco pluriennale. Ogni pagamento è soggetto a condizioni di malus e claw-back, alla verifica della conformità dei comportamenti e alla continuità lavorativa*

8. Linee Guida per il possesso azionario

- Vengono confermate le 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 I 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. Pagamenti di fine rapporto

- 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 I paragrafo 3.3

- ***Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto*** *– vige una formula predefinita per il calcolo delle "severance" mentre viene fissato 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.*

10. Misurazione della performance

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.2.1

- La Scheda Individuale 2021 di ciascun Risk Taker mantiene un adeguato bilanciamento tra fattori economici-finanziari e fattori non economici (ovvero quantitativi/strategici e qualitativi/sostenibili), considerando anche obiettivi di performance collegati ai Rischi e alla Compliance, all'aderenza ai valori e a fattori ESG, garantendo così la sostenibilità nel medio-lungo termine per il Gruppo e tutti gli stakeholders

- *Il Sistema Incentivante di FinecoBank 2021, descritto nel paragrafo 5.2, 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 un monitoraggio rigoroso del raggiungimento degli stessi. La remunerazione variabile di breve termine, infatti, è determinata, sulla base di parametri di performance predefiniti, chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata e non discrezionale.*

11. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Dettagli – Sezione I paragrafo 5.3

- Le disposizioni della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank si applicano anche ai 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 2021 PFA[4] 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 di banca

- *Bonus pool la cui dimensione è legata alla profittabilità del Gruppo*
- *Condizioni di accesso e di malus definite sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità*
- *Correzione per il rischio sulla base di indicatori coerenti con il Risk Appetite Framework di Fineco*
- *Attribuzione dei Bonus: gli incentivi vengono attribuiti tenendo in considerazione il bonus pool disponibile e la valutazione individuale della prestazione basata su specifici indicatori di performance*
- *Pagamento: bonus individuali costituiti da denaro e azioni secondo quanto previsto dalla normativa, con pagamento in un arco pluriennale, in linea con l'interesse degli azionisti; ciascun pagamento è soggetto a malus, a claw-back, e alla verifica della conformità dei comportamenti*

12. Elementi di novità nella Politica Retributiva 2021

Dettagli – Sezione I paragrafo 5

- Le condizioni di accesso prevedono un nuovo schema on/off, basato su indicatori definiti da Fineco. Per lo schema di pagamento dell'AD/DG e altro personale rilevante è stato mantenuto il differimento in 5 anni, mentre sono stati adottati schemi di pagamento più stringenti sia per i primi riporti dell'Organo di Gestione (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e responsabili delle principali aree di business con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato (≤430.000 €), sia per il Personale più rilevante del Gruppo con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato (≤430.000 €)

Mentre lo schema di pagamento dell'AD/DG e di altro personale rilevante con remunerazione variabile particolarmente elevata (>430.000 €) resta identico al 2020 e quindi con differimento a 5 anni e una quota in azioni pari al 56%, gli schemi di pagamento dei primi riporti dell'Organo di Gestione (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e responsabili delle principali aree di business con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato (≤430.000 €) prevedono adesso 5 anni di differimento (anziché 4) e una quota in azioni pari al 55% (anziché 50%). Allo stesso modo, gli schemi di pagamento del Personale più rilevante del Gruppo con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato (≤430.000 €) prevedono ora 4 anni di differimento (anziché 3), mentre la quota in azioni resta pari al 50%.

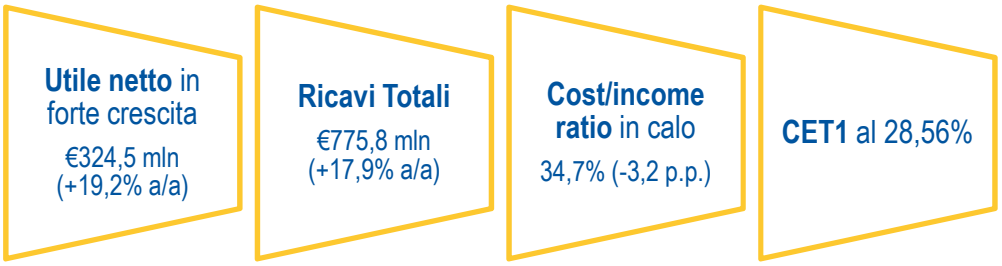
[4] PFA – *Personal Financial Advisors.*

Executive Summary

Principali risultati dell'esercizio 2020

Il Gruppo FinecoBank ha chiuso l'esercizio al 31 dicembre 2020 con risultati che dimostrano l'efficacia del suo modello di business diversificato, e al tempo stesso la grande capacità di attrazione in un contesto che ha visto i clienti sempre più alla ricerca di soluzioni di qualità.

In particolare:



La risposta positiva alle iniziative sviluppate in collaborazione con i nostri consulenti finanziari per investire la liquidità ha sostenuto la crescita dell'area *investing*; a queste si è accompagnato inoltre il forte sviluppo dei clienti interessati a interagire con i mercati attraverso le nostre piattaforme. Il Dna digitale di Fineco ha contribuito a mantenere sostenibile questa svolta, rappresentando la base per un'ulteriore espansione della piattaforma tramite nuovi progetti, e supportando la spinta verso il raggiungimento di obiettivi ESG ancora più ambiziosi.

Come richiesto dai più recenti aggiornamenti normativi[5], il par. 6.1 della Sezione II illustra il confronto tra la variazione annuale dei risultati della società e delle altre informazioni previste.

[5] Aggiornamento del Regolamento Emittenti (Consob) del 11 dicembre 2020

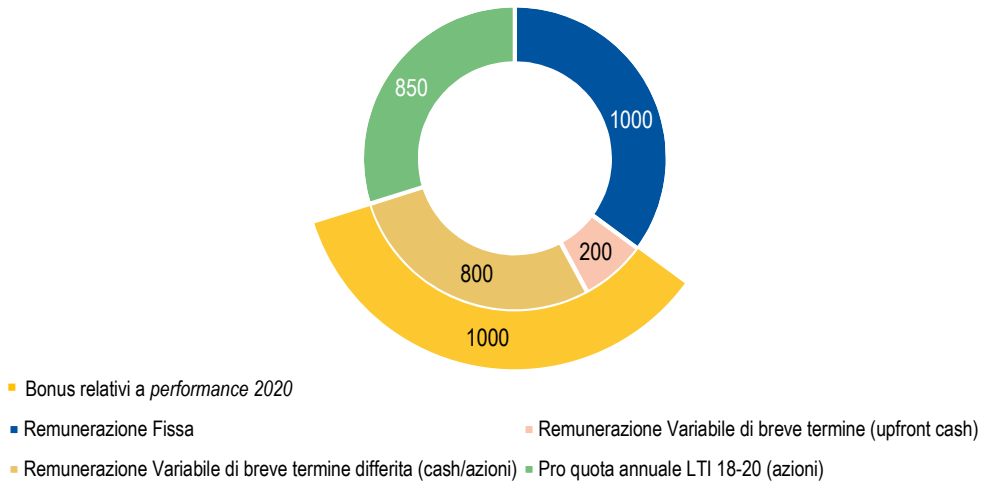
La nostra informativa sulla retribuzione

La **Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020** (Sezione II) (anche "Relazione Annuale") - redatta ai sensi dell'art. 123-ter del decreto legislativo 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" – "TUF"), come aggiornato dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, e ai sensi del Regolamento Emittenti, come aggiornato con la Delibera n. 21625 del 11 dicembre 2020 - 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 Sezione II 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 5.1), 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, 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 negli Allegati I e II[6].

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

La valutazione della performance 2020 degli obiettivi individuali dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultata eccellente ("*Exceeds Expectations*"), sulla base degli elementi riportati nella Sezione II – paragrafo 4.1.1 e valutati dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 8 e 9 febbraio 2021.
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[7].
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, nonchè dalle Autorità di Vigilanza.
Di seguito viene rappresentata la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank per l'anno 2020.

Amministratore Delegato e Direttore Generale
(Eur/000)



[6] Allegato I: Tabelle informative ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento della Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) n° 11971
Allegato II: Piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore del personale di FinecoBank
[7] Nei limiti del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, come descritto al par. 3.1 Sez. I

Relativamente al 2021, gli obiettivi definiti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e approvati dal Consiglio di Amministrazione sono:

	PESO	#	OBIETTIVO	REFERENCE TARGET	NOTE/CATEGORIA (sustainability, value creation, risk, cost efficiency, etc.)
QUANTITATIVI/ STRATEGICI	70% *ciascun obiettivo ha lo stesso peso*	1	ROAC	vs. budget	Value Creation
		2	Cost Income	vs. budget	Cost Efficiency
		3	EL stock (%)	vs. target	Risk-Based
		4	OPEX	vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&I, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations	Cost Efficiency
		5	AUM net sales	vs. budget	Value Creation
QUALITATIVI/ SOSTENIBILI	30% *i due obiettivi hanno lo stesso peso*	6	Stakeholder Value	vs. qualitative assessment based on: • 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
		7	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

* Excluding UK representing for Fineco a new opening market

La *disclosure* dei *target/budget* di ogni obiettivo avverrà ex-post nella Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021. Si tratta, infatti, di informazioni *price sensitive* legate alle strategie di Fineco.

Sezione I

Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA

FinecoBank S.p.A.

SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

1. Introduzione

2. Governance

2.1 Ruolo del Comitato Remunerazione
2.2 Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (*Benchmark*)
2.3 Definizione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank
2.4 Ruolo della funzione *Compliance*
2.5 Ruolo della funzione *CRO*
2.6 Ruolo della funzione *Internal Audit*

3. Principi

3.1 Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa
3.2 Sostenibilità della remunerazione variabile
3.2.1 Definizione degli obiettivi di performance
3.2.2 Valutazione della performance
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 Compliance drivers
3.7 Deroghe in presenza di circostanze eccezionali

4. Struttura Retributiva

4.1 Il sistema retributivo e il rischio di sostenibilità
4.1.1 Gender neutrality nel sistema retributivo
4.2 Personale dipendente
4.2.1 Retribuzione fissa
4.2.2 Retribuzione variabile
4.2.3 Benefit
4.3 Consulenti Finanziari
4.3.1 Remunerazione ricorrente
4.3.2 Remunerazione non ricorrente
4.4 Personale e terzi addetti alla rete di vendita
4.5 Componenti non esecutivi degli Organi di Amministrazione e di Controllo

5. Sistemi Retributivi 2021

5.1 Popolazione di riferimento
5.2 Sistema Incentivante 2021 per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante
5.2.1 Misurazione complessiva della performance
5.3 Sistema Incentivante 2021 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante
5.3.1 Misurazione complessiva della performance

6. Piano LTI 2021-2023

6.1 Piano di incentivazione di lungo termine 2021-2023 per i Dipendenti

Sezione I

1. Introduzione

I nostri valori sono fondati 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 risorse altamente qualificate 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 **principi 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** nazionali ed internazionali, al fine di una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, assicurando 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 del Gruppo.

2 Governance

Il nostro modello di governance retributiva mira ad assicurare chiarezza e affidabilità nei processi decisionali relativi alle remunerazioni attraverso un adeguato controllo dei processi retributivi del Gruppo 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

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 di FinecoBank ha il ruolo di fornire consulenza e pareri in relazione alla strategia retributiva del Gruppo sulle proposte formulate al Consiglio di Amministrazione, anche avvalendosi del coinvolgimento delle funzioni CRO e Compliance, nonché del supporto di un consulente esterno indipendente, laddove ritenuto opportuno, al fine di rendere coerenti gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità.
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, è composto da 3 membri non esecutivi e indipendenti[8].

2.2 Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato (*Benchmarking*)

Con particolare riferimento alla popolazione del Personale Dipendente più rilevante di Fineco, le analisi di comparazione retributiva (*attività di benchmarking*) vengono effettuate con l'aiuto di un consulente esterno indipendente che fornisce supporto al Comitato Remunerazione di FinecoBank S.p.A. 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 vengono messe a disposizione del Comitato Remunerazione, 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 benchmark di business o di mercato, dovranno in ogni caso essere completamente allineate ai principi generali di conformità e sostenibilità del Gruppo.
Le principali evidenze di Politica Retributiva definite quest'anno 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 2021;
- 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 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 principale gruppo di confronto retributivo, per peso della posizione, è soggetto a revisione annuale per assicurare la sua attualità. Per il 2021, il gruppo resta conforme a quello definito per l'anno precedente[9], e comprende:

- Banco Posta
- Gruppo Credem
- Banca Sistema
- Gruppo Generali e Banca Generali
- Gruppo Banca Finint
- Gruppo Intesa Sanpaolo
- Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea
- Gruppo Mediobanca
- Gruppo Banco BPM
- Gruppo Mediolanum
- Gruppo BNL
- Gruppo BPER
- Gruppo Unicredit

In aggiunta a quanto sopra, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale viene effettuato un benchmark per ruolo rispetto ad un panel internazionale (un campione di 5 banche appartenenti all'indice STOXX600).

[8] Per i dettagli sulla composizione e sulle attività del Comitato Remunerazione, si veda l'apposita sezione della Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020.
[9] Rispetto al *peer group* 2020, non rientra tra il novero delle banche individuate per il confronto UBI Banca, alla luce delle modifiche dell'assetto societario.

2.3 Definizione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank

La Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank, formulata dalla funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento delle funzioni Finanza e Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per le parti di competenza, viene validata dalla funzione *Compliance* e dalla funzione *CRO* per ogni aspetto di propria competenza prima di essere sottoposta al Comitato Remunerazione. Annualmente la Politica Retributiva, su proposta del Comitato Remunerazione, 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 Fineco sono applicabili a tutta l'organizzazione e riguardano:

- ogni categoria di dipendente del Gruppo FinecoBank, con specifico riferimento alla popolazione degli *Identified Staff* definiti sulla base dei requisiti normativi previsti dall'Autorità Bancaria Europea (EBA);
- coloro che appartengono alla Rete Consulenti Finanziari di FinecoBank, 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 di 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 e – anche nel rispetto delle normative applicabili – i piani di incentivazione del personale della Banca definiti dalla funzione Risorse Umane per i dipendenti e dalla Direzione Rete Commerciale PFA & Private Banking/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 del Gruppo FinecoBank.

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 e Private Banking/Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Consulenti Finanziari

2.5 Ruolo della funzione *CRO*

Fineco assicura coerenza tra l'assunzione di rischio responsabile e sostenibile e la remunerazione. Tale approccio è garantito tramite processi di *governance* rigorosi basati su decisioni consapevoli e informate da parte degli Organi Sociali. I piani retributivi includono la correzione per il rischio mediante la valutazione di coerenza tra i risultati raggiunti ed il Risk Appetite Framework di Fineco.

La funzione *CRO* 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 del Gruppo. 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.

2.6 Ruolo della funzione *Internal Audit*

Nell'ambito del processo di *governance* del sistema retributivo, la funzione *Internal Audit* verifica annualmente l'implementazione delle politiche e delle prassi di remunerazione ed effettua controlli sui dati e sui processi. La funzione Internal Audit esprime un giudizio sulle prassi di remunerazione, fornendo raccomandazioni finalizzate al miglioramento del processo sull'attività svolta e portando a conoscenza degli organi competenti gli eventuali rilievi effettuati, per l'adozione di opportune misure correttive.

3 Principi

3.1 Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa

- I livelli retributivi e il rapporto tra componente variabile e componente fissa 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 Fineco nel corso del tempo.
- Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili[10], 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[11].
- 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 più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo[12], per il quale si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa. Per il responsabile delle Risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale. Per tali funzioni si prevede 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.

Rapporto Remunerazione Variabile/Fissa		
Dipendenti	Funzioni di *business*	**2:1**
	Identified Staff Funzioni aziendali di Controllo	**1:3**
	Altri Dipendenti	**1:1**
	Resp. Risorse Umane e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	**Fix>Var** rispetto alla remunerazione complessiva
PFA *Identified Staff*	**2:1**	

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;
- valutare la performance individuale basandosi non solamente su criteri finanziari[13], ma anche parametrandola su criteri non finanziari che tengano conto delle specificità dei ruoli;
- mantenere un adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e obiettivi non economici, considerando anche obiettivi di *performance* quali ad esempio la gestione del rischio, l'aderenza ai valori del Gruppo, i livelli di soddisfazione e/o fidelizzazione della clientela o altri comportamenti;
- valutare le iniziative atte a migliorare l'ESG Footprint della Società, riconoscendo il ruolo svolto dai diversi attori coinvolti ed il rispettivo contributo;

[10] Per i dipendenti di Fineco Asset Management DAC (FAM) non identificati come personale più rilevante del Gruppo - tenuto conto dell'attuale quadro regolamentare - si ritiene applicabile la normativa di settore che non prevede un limite predefinito alla remunerazione variabile.
[11] Limite massimo approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Fineco del 5 giugno 2014. Non essendo cambiati i presupposti della richiesta approvata nel 2014, non si procede a una ulteriore approvazione del suddetto rapporto massimo.
[12] Si intendono le funzioni *CRO*, *Compliance*, *Internal Audit e Antiriciclaggio*.
[13] Come previsto dalla CRD V 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.

- evitare, nelle schede individuali, obiettivi legati ai risultati economici per le Funzioni Aziendali di Controllo (*CRO*, *Compliance*, *Internal Audit e Antiriciclaggio*), per il Responsabile *Human Resources* e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;
- adottare l'approccio definito per le Funzioni Aziendali di Controllo 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 fiscali;
- 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, 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 di FinecoBank.

3.2.2 Valutazione della *performance*

- Basare la valutazione della *performance* sulla profittabilità, sulla solidità finanziaria, e su altre leve di *business* sostenibile con particolare riferimento al rischio, al costo del capitale, all'efficienza e alla correttezza nelle relazioni con la clientela;
- definire sistemi incentivanti flessibili al fine di collegare i livelli di pagamento ai risultati individuali, alla *performance* complessiva della Banca e del Gruppo FinecoBank, 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 negativa[14], 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 da FinecoBank (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;
- richiedere al dipendente o al Consulente Finanziario che abbia ricevuto azioni oggetto di *lock up* oppure azioni a termine di non 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. Al fine di assicurare il rispetto di questa previsione, le Funzioni Aziendali di Controllo e HR stabiliscono una procedura di verifica sui conti interni di custodia o amministrazione per il personale più rilevante e richiedono di comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di eventuali operazioni e investimenti finanziari effettuati. Una lista esemplificativa e non esaustiva delle operazioni e dei soggetti rilevanti ai fini del divieto di copertura personale è condivisa con il personale più rilevante all'interno della lettera che comunica il divieto stesso.

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

3.3 Pagamenti di fine rapporto

FOCUS
Violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-back

Fineco si riserva di attivare meccanismi di malus e claw-back, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile.

I meccanismi di malus (ovvero la riduzione/cancellazione in tutto o in parte della remunerazione variabile) possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione di non conformità si è verificata. Nel caso in cui la remunerazione variabile impattata non fosse sufficientemente ampia per assicurare un adeguato meccanismo di malus, la riduzione potrà essere applicata anche ad altre componenti della remunerazione variabile.

I meccanismi di claw-back (ovvero la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile), possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile complessiva già corrisposta, salvo diverse disposizioni normative locali o previsioni più restrittive.

I meccanismi di claw-back possono essere attivati per un periodo fino ad almeno 5 anni successivi al momento in cui ciascuna quota (differita o upfront) è divenuta disponibile (ossia in seguito alla decorrenza dei periodi di performance, differimento e/o indisponibilità applicabili a tale quota), 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 e dalle prassi localmente applicabili.

I meccanismi di malus e claw-back possono essere attivati in caso di accertamento di comportamenti adottati nel periodo di riferimento, che decorre dall'inizio del periodo di performance al momento in cui la quota diviene disponibile (ossia in seguito alla decorrenza dei periodi di performance, differimento e/o indisponibilità applicabili a tale quota), in cui il lavoratore*:
- 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 Banca o di Gruppo FinecoBank
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno reputazionale per la Banca o il Gruppo FinecoBank, 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.

I meccanismi di malus sono inoltre attivati al fine di tenere in considerazione la performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

In aggiunta, le clausole di claw-back sono attivabili anche nel caso in cui la corresponsione della remunerazione variabile sia stata effettuata sulla base di presupposti, poi verificatisi erronei.

Nell'anno 2018 è stato istituito il Comitato Violazioni per non conformità**, composto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dal Responsabile della Funzione Human Resources e dal Responsabile della Funzione Compliance***. Con riferimento agli Identified Staff di Fineco, il Comitato ha la funzione di valutare la gravità di eventuali comportamenti anomali/violazioni per non conformità a carico dei soggetti interessati, a seguito di segnalazione da parte di strutture della Banca o dell'Internal Audit.

Sulla base delle analisi svolte ed in relazione alla gravità della violazione, il Comitato propone al Comitato Remunerazione ed al Consiglio di Amministrazione – sulla base della governance stabilita – le conseguenti misure da adottare con riferimento alla remunerazione variabile degli Identified Staff (riduzione/cancellazione – malus, ovvero restituzione – claw-back).

*Dipendenti e collaboratori, compresi i consulenti finanziari
**Per i Consulenti Finanziari Identified Staff le funzioni del Comitato Violazioni per non conformità sono assolte dall'apposito Comitato Disciplinare
***Il Responsabile della Funzione *Internal Audit* è invitato permanente del Comitato, senza diritto di voto.

- L'ultimo aggiornamento della Politica sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ("Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" – c.d. "*Severance*") è stato approvato dall'Assemblea dei Soci del 10 aprile 2019, e recepisce le previsioni regolamentari contenute nella Circolare 285 della Banca d'Italia, e in particolare quanto stabilito in merito agli 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, tali importi costituiscono retribuzione variabile e vanno quindi computati nel calcolo del limite della remunerazione variabile per il personale più rilevante, con l'esclusione:
  - 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.

  È stata prevista dunque una formula predefinita per il calcolo delle severance che, se utilizzata, consente di non computarle nel limite massimo previsto per la remunerazione variabile.

  Si fa rimando alla suddetta Politica 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 *Politica dei pagamenti di fine rapporto* 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[15], 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.

[15] In ogni caso, l'importo dei pagamenti aggiuntivi rispetto all'indennità sostitutiva del preavviso non supera le 18 mensilità di retribuzione complessiva

- 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.
- I pagamenti come sopra determinati sono dunque sostitutivi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verranno riconosciuti solo a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempli ampie rinunce da parte del beneficiario, relative al rapporto di lavoro intercorso e alle eventuali cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa. Tali accordi sono inoltre definiti tenendo conto di tutte le normative applicabili, per cui restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo.

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, riconoscimenti speciali, *retention* bonus, *role based allowance*).
- 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 dipendenti o di ruoli considerati strategici, a ruoli ricoperti in specifiche funzioni aziendali.
- Come regola generale, le forme retributive non-standard sono remunerazione variabile. In casi specifici, quali le *Role-Based Allowance* per le funzioni aziendali di Controllo, queste forme retributive sono remunerazione fissa.
- Inoltre, tali compensi devono in ogni caso essere conformi alle disposizioni normative vigenti (ad esempio, incidenza sul rapporto retribuzione variabile/retribuzione fissa, ove applicabili le modalità di corresponsione della remunerazione variabile) e ai processi di *governance* di FinecoBank S.p.A. e di Gruppo FinecoBank, 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.

FOCUS
Role-Based Allowance per le funzioni aziendali di controllo

Le *Role-Based Allowance* (RBA) per le Funzioni Aziendali di Controllo sono state introdotte nel 2019. Le RBA sono considerate una componente fissa della remunerazione, in linea con le previsioni regolamentari e le prassi di mercato. Dunque, non sono collegate alla performance e di conseguenza non possono essere ridotte, sospese o cancellate discrezionalmente fintanto che il dipendente ricopre uno specifico ruolo che prevede l'*allowance*.

Questo elemento di remunerazione ha l'obiettivo di:
• assicurare competitività in termini di remunerazione complessiva, evitando aumenti eccessivi nel *base salary* in considerazione del rapporto restrittivo variabile/fisso per le Funzioni Aziendali di Controllo in Italia;
• permettere e facilitare la rotazione tra funzioni di business e di controllo all'interno del gruppo;
• dimostrare un segno di attenzione a figure professionali che hanno un ruolo rilevante per il gruppo.

Le RBA vengono assegnate individualmente al dipendente alla data di nomina nel ruolo di funzione di controllo, e tolte nel caso di spostamenti verso posizioni per cui non è prevista una RBA. L'ammontare è predeterminato (sulla base del banding* e non su base individuale); tale ammontare (lordo annuale) è pari a 20.000 Euro per SVP, 40.000 Euro per EVP e 60.000 Euro per SEVP.

*Definita secondo il Global Job Model: un sistema organizzativo avanzato che descrive, standardizza e permette di calibrare tutti i ruoli. Il sistema di "Banding" (Global Banding Structure) è uno degli elementi costitutivi del Global Job Model ed è costituito da 9 bande.

3.5 Linee Guida per il possesso azionario

Le linee guida per il possesso azionario definiscono livelli minimi di partecipazione azionaria attesi per i vertici aziendali, 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 top management è un modo significativo ed evidente per dimostrare ai nostri investitori, clienti e dipendenti che crediamo nella nostra azienda.

Nel 2017 il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank hanno 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 nel raggiungimento degli obiettivi.

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 su un periodo di 5 anni, prevedendo una porzione minima ogni anno anche in funzione della maturazione dei piani azionari per lo specifico ruolo.

I dirigenti 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, 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 performance 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 performance e l'andamento degli indicatori	▪ tra gli obiettivi non economici (quantitativi e qualitativi), includere, laddove siano rilevanti, obiettivi collegati ai rischi e alla compliance (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 ex-ante parametri chiari e predefiniti per la valutazione della performance individuale	▪ evitare incentivi con un orizzonte temporale eccessivamente breve
▪ promuovere un approccio orientato al cliente che ponga al centro le esigenze, la tutela, la fidelizzazione e la soddisfazione del cliente e che non costituisca un incentivo a vendere prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei 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 diligenza, la trasparenza e la correttezza nelle relazioni con la clientela stessa e la promozione di appropriate condotte commerciali	▪ promuovere, per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, una prudente gestione del rischio e tenere conto, per il personale preposto alla trattazione dei reclami, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela

▪ 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 performance; ciò al fine di evitare potenziali conflitti di interesse insiti nella relazione con la clientela[16]	▪ per le Funzioni Aziendali di Controllo[17], HR e Dirigente Preposto devono essere evitati obiettivi di natura economica e gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni devono riflettere principalmente la performance delle stesse, nonché essere indipendenti dai risultati delle aree controllate, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse
▪ evitare incentivi relativi a un singolo prodotto/strumento finanziario o specifiche categorie di strumenti finanziari come anche singoli prodotti bancari	▪ 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[18]
▪ per i ruoli della rete commerciale, gli indicatori 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 indicatori 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	▪ 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
▪ mantenere un adeguato bilanciamento di retribuzione fissa e variabile, con riferimento anche al ruolo e alla natura del business. La quota fissa viene mantenuta sufficientemente elevata, così da consentire alla parte variabile di ridursi, e in alcuni casi limite di azzerarsi	▪ le comunicazioni e la reportistica di tutti i sistemi incentivanti devono indicare chiaramente che la valutazione finale della performance 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), e il rispetto dei valori chiave dell'organizzazione - il completamento della formazione obbligatoria - l'esistenza di procedure disciplinari attivate e/o sanzioni disciplinari applicate
▪ laddove vengano utilizzati sistemi di valutazione della performance individuale in tutto o in parte incentrati sulla facoltà decisionale del manager, i parametri entro cui esercitare tale facoltà 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 applicabili[19]. Gli esiti delle valutazioni discrezionali devono essere formalizzati ai fini dell'adeguato monitoraggio e/o opponibilità degli stessi	▪ l'intero processo di valutazione deve essere scritto e documentato
▪ in caso di offerta contestuale, accanto a un contratto di finanziamento, di altri contratti, anche attraverso soggetti terzi, al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, qualora il contratto offerto congiuntamente al finanziamento sia facoltativo, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti	▪ adottare e applicare politiche e prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito che tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti. A questo fine, gli intermediari assicurano che: a) la remunerazione non determini incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti; b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; gli intermediari adottano opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio; c) la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito: i. sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi; ii. non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (es., perché particolarmente vantaggiosi per l'intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito), quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta

[16] Si citano ad esempio:
– gli Orientamenti ESMA in merito a Politiche e prassi retributive – MiFID;
– il *Technical Advise* 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*.

[17] Per Funzioni Aziendali di Controllo si intendono le funzioni *CRO, Compliance, Antiriciclaggio* e *Internal Audit*.

[18] Ad esempio, alcune strutture che si occupano di attività contabili e fiscali

[19] Anche in linea con i principi di cui alle disposizioni richiamate in nota 16

	maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente; iii. sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione; iv. sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.

Nell'ambito dei sistemi di incentivazione della rete dei Consulenti Finanziari (PFA), particolare attenzione viene posta a tutte le iniziative commerciali che coinvolgono la predetta rete[20].

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) e con impatto diretto su 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 ad un comportamento conforme alla 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);
- garantire la conformità alla normativa Antiriciclaggio;
- 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 una 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.

3.7 Deroghe in presenza di circostanze eccezionali

Fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019, in presenza di circostanze eccezionali FinecoBank può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Il processo è di seguito sintetizzato.
Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Remunerazione e del Comitato Rischi e Parti Correlate, coerentemente, laddove applicabile, con la *Global Policy* per la gestione delle operazioni con soggetti in potenziale conflitto di interesse del Gruppo FinecoBank, limitatamente ad alcuni elementi di politica retributiva riportati al paragrafo 4.2 e 4.3 della Sezione I del presente documento, nello specifico il sistema di remunerazione variabile a breve e a lungo termine, e al par. 2.2, nello specifico il gruppo di confronto retributivo di riferimento, può derogare temporaneamente la politica di remunerazione nelle circostanze sopra individuate.

[20] Vedi in particolare quanto descritto al paragrafo 4.3

4. Struttura Retributiva

4.1 Sistema retributivo e 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.

Già nel corso del 2018 è stata definita la prima lista dei temi *materiali* per il Gruppo FinecoBank, con il supporto scientifico di ALTIS, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Sulla base dei quattro principi suggeriti dalle linee guida GRI Standards nella definizione degli aspetti più rilevanti (materialità, inclusione degli stakeholder, completezza dei dati e contesto di sostenibilità), un tema è stato ritenuto "materiale" se può ragionevolmente essere considerato importante in quanto riflette gli impatti economici, ambientali e sociali dell'organizzazione o influenza le decisioni degli stakeholder.

Nel corso del 2020, la lista dei temi materiali precedentemente definita è stata aggiornata tenendo in considerazione: (i) gli eventi intercorsi negli ultimi due anni, inclusa la pandemia da COVID-19, (ii) le nuove aspettative degli *stakeholder*, emerse in particolar modo dalle recenti attività di *investor engagement* e dalle richieste delle principali agenzie di rating ESG e (iii) l'evoluzione della normativa in materia.

I temi materiali così aggiornati, approvati nel 2020 dal Comitato *Corporate Governance* e Sostenibilità Ambientale e Sociale e dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank, sono 19, aggregati in 9 macro-aspetti e rappresentano il punto di partenza per orientare il percorso di sostenibilità intrapreso e la relativa definizione degli obiettivi.

Macro-aspetto	Aspetto	Ambiti del D. Lgs. 254/2016
Trasparenza	Correttezza e trasparenza nella vendita di prodotti e servizi e sull'informativa relativa ai rischi ESG	Sociali
Sviluppo Delle Persone	Politiche per la gestione delle risorse umane	Attinenti al personale Rispetto dei diritti umani
	Gestione del welfare e delle relazioni industriali	
	Tutela della sicurezza e della salute sul lavoro	
	Formazione delle risorse umane	
	Tutela della diversità e delle pari opportunità e inclusione	
	Politiche di non discriminazione	
Efficienza e Solidità	Performance economica e solidità patrimoniale	Sociali
Sistema Di Controlli e Gestione Dei Rischi	Gestione dei rischi (rischi finanziari e ESG)	Lotta alla corruzione attiva e passiva Ambientali
Sostenibilità Ambientale	Riduzione degli impatti ambientali	Ambientali
Fairness	Contrasto alla Corruzione	Lotta alla corruzione attiva e passiva
	Prevenzione comportamenti anti-competitivi	
	Compliance socio-economica, ambientale e fiscale	Sociali Ambientali
	Tutela della privacy	Sociali
	Chiaro approccio ai mercati	-
Finanza Responsabile	Inclusione ed educazione finanziaria	Sociali
	Prodotti e investimenti responsabili	Sociali
Information Security e Cyber Security	Identificazione e gestione dei rischi connessi alla sicurezza informatica	Sociali
Innovazione e Customer Experience	Innovazione e digitalizzazione per migliorare la qualità del servizio	Sociali

A tal proposito, proseguendo nel percorso iniziato già a partire dal 2020, 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. Non solo, 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.

Il Gruppo FinecoBank si impegna a sviluppare ed uniformare una comune cultura di rischio a tutti i livelli dell'organizzazione. Ciò costituisce un presupposto fondamentale per garantire una redditività sostenibile nel lungo periodo. Tra i rischi che presentano potenziali risvolti ESG, assumono particolare rilevanza i rischi operativi e i rischi reputazionali, che potrebbero essere determinati da rischi specifici in ambito sociale, ambientale e relativi alla relazione con i clienti.

4.1.1 *Gender neutrality* nel sistema retributivo

- In linea con i principi sanciti nel Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 157, TFUE), la CRD V introduce l'obbligo per le banche di definire e attuare politiche di remunerazione che siano neutrali rispetto al genere del personale e che contribuiscano a perseguire la completa parità tra tutti i dipendenti. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.
- Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*Gender Pay Gap*) e la sua evoluzione nel tempo. L'analisi del *Gender Pay Gap* ha come finalità quella di aumentare la sensibilizzazione e l'attenzione verso l'uguaglianza di genere e la gestione della diversità all'interno dell'organizzazione a tutti i livelli, con l'obiettivo finale di creare un ambiente di lavoro con uguali opportunità. La tematica dell'uguaglianza retributiva riveste un'importanza rilevante anche per gli investitori. In quest'ottica e al fine di assicurare una crescente integrazione degli aspetti ESG all'interno della strategia della Banca, sono stati approvati gli obiettivi di sostenibilità da perseguire negli anni 2020-2023 (*Multi Year Plan 2020-2023*). Tra questi, è stato declinato un obiettivo relativo ai seguenti aspetti:
    - Diversità e Pari Opportunità
    - Monitoraggio e continua attenzione alla tematica del Gender Pay Gap
    - attenzione alla promozione delle donne nei ruoli manageriali, garanzia equa rappresentanza di genere e
    - monitoraggio della gestione del rientro dal congedo di maternità.
- Per contrastare il rischio che programmi e iniziative relativi alle tematiche di *Diversity* manchino di efficacia, 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. In continuità con il 2020, anche nel 2021 è stato inserito all'interno delle schede di valutazione della performance dell'Amministratore Delegato del Gruppo, nonché di tutto il Personale più rilevante identificato dalla Banca, l'obiettivo qualitativo "*Stakeholder Value*", che comprende il sotto obiettivo "*Y/Y delta on Gender Pay Gap and Gender Balance*". Ai fini del calcolo, la metodologia utilizzata tiene in considerazione i cluster sostenibili che permettono di valutare contemporaneamente la complessità organizzativa dei ruoli e l'omogeneità delle professionalità. Le analisi condotte mostrano che, all'interno di Fineco, non è presente un divario retributivo significativo dovuto al genere. Tra gli obiettivi qualitativi/sostenibili assegnati è presente, inoltre, uno specifico obiettivo inerente all'integrità nella condotta e alla diffusione della *compliance culture* all'interno dell'organizzazione (iniziativa "*Tone from the top*").
- Dal 2021 obiettivi di *Gender balance* e *Gender Pay Gap* vengono monitorati tra i rischi operativi della Banca. Inoltre, il tema del *Gender Pay Gap* viene rendicontato all'interno della Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario (Documento ai sensi del d.lgs. 254/2016) secondo gli standard GRI.

4.2 Personale Dipendente

Fineco si impegna, nell'ambito della Politica Retributiva, 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 ha 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, 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
4.2.1. RETRIBUZIONE FISSA		
La remunerazione fissa è la parte della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali, quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.	*La retribuzione fissa è definita in considerazione dello specifico business di riferimento, delle competenze e delle capacità che ciascun individuo mette a disposizione della 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 performance, 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 Fineco, il Comitato Remunerazione formula proposte al Consiglio di Amministrazione circa: ▪ i criteri e le linee guida per effettuare analisi di *benchmarking* di mercato per ciascuna posizione in termini di livelli retributivi e struttura della composizione della retribuzione, compresa la definizione di uno specifico *peer group* e l'identificazione del consulente esterno qualificato per i servizi di *Executive compensation*; ▪ 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. Per il Personale più Rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo sono previste specifiche Indennità di Ruolo (c.d. Role Based Allowance o RBA) in denaro, definite ex ante nell'importo sulla base della "banda"[21] e della Funzione. Nel caso in cui si verificassero modifiche nel *banding*, le RBA possono essere incrementate, diminuite o cancellate.
4.2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE		
Include ogni pagamento che dipende dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (esclusi il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso), i *carried interest* e più in generale ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.	*La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e performance nel breve, medio e lungo termine, ponderata per i rischi.* *Per rafforzare l'allineamento tra gli interessi degli azionisti e gli interessi del management e dei dipendenti, la misurazione della performance rispecchia i risultati effettivi dell'azienda nel suo complesso, dell'unità di business 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 performance è 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 performance, sia quantitativi sia qualitativi, definendo il riconoscimento di un bonus variabile. ▪ Un incentivo legato alla performance, 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 performance, 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 performance sostenibile nel medio e lungo termine. ▪ Si prevede 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

[21] Definita secondo il Global Job Model: un sistema organizzativo avanzato che descrive, standardizza e permette di calibrare tutti i ruoli. Il sistema di "Banding" (Global Banding Structure) è uno degli elementi costitutivi del Global Job Model ed è costituito da 9 bande.

		▪ A supporto della definizione dei sistemi incentivanti, con particolare riferimento alle funzioni di controllo, si rimanda ai requisiti di *compliance* ("*compliance drivers*").
Sistemi Incentivanti legati alla performance annuale (Short Term Incentives, o STI)	*Mirano ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse strategiche e a mantenere un pieno allineamento con le più recenti normative nazionali e internazionali e con le migliori prassi di mercato.*	▪ Il pagamento degli incentivi si basa su un approccio bonus pool che prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale sia a livello di Gruppo. ▪ L'incentivo è direttamente collegato alla performance, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti e dell'allineamento al nostro modello di leadership e di valori. ▪ Il processo di *Performance Management* rappresenta il riferimento per la valutazione della performance del Personale più rilevante e garantisce un processo di valutazione equo e coerente per tutta l'organizzazione. Anche per il restante personale dipendente - sempre nell'ambito della logica del "bonus pool" come sopra descritta - la determinazione dei bonus annuali avviene in coerenza con il processo di valutazione delle prestazioni individuali (*Performance Management*) 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 di Fineco nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. ▪ Ogni anno un'informativa dettagliata sulla governance retributiva di Fineco, completa dei dati principali e delle caratteristiche dei nostri sistemi incentivanti, viene presentata nella nostra Relazione sulla politica in materia di 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 obbligatoria di *Compliance*.
Piani di Incentivazione a Lungo Termine (Long Term Incentive o LTI)	*I piani di incentivazione di lungo termine sono finalizzati a rafforzare il legame tra remunerazione variabile e risultati aziendali di lungo termine e ad allineare ulteriormente gli interessi del Management a quelli degli azionisti.*	▪ Per il triennio di performance 2021-2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione un Piano di Incentivazione a Lungo termine in azioni FinecoBank per selezionati Dipendenti, considerati "figure chiave". ▪ Il piano fissa obiettivi legati ai target del triennio 21-23 in termini di *value creation, industrial sustainability, risk* e *stakeholder value,* coerentemente con gli obiettivi di lungo periodo di Fineco stabiliti nel *Multi Year Plan 2020-2023*. ▪ Il Piano prevede condizioni di accesso e di malus di Fineco, una condizione di Claw-back e una specifica correzione per il rischio. ▪ Il Piano prevede il pagamento di un bonus in azioni FinecoBank, in un arco pluriennale. ▪ Per i dettagli relativi al Piano si fa rinvio alla sezione dedicata della Relazione sulla politica in materia di remunerazione.
4.2.3. BENEFIT		
Includono benefit che integrano i sistemi nazionali di previdenza, assistenza sanitaria e supporto al *work-life balance*, a garanzia del	*Mirano a garantire equità interna e una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un'ottica di total compensation, rispondendo*	▪ Coerentemente con il modello di governance del Gruppo FinecoBank e con il sistema di Global Job Model, i benefit sono allineati applicando generalmente criteri comuni per ciascuna

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, con lo scopo di fornire ai dipendenti un sostegno durante le diverse fasi della loro vita**	*alle esigenze delle diverse categorie di dipendenti.*	categoria di dipendenti, mentre le caratteristiche dei benefit sono stabilite in base alle prassi della Banca. ▪ Per affrontare la straordinaria situazione dovuta all'emergenza sanitaria da COVID-19, Fineco ha adottato fin da subito tutte le misure necessarie alla salvaguardia dei dipendenti e ad un'efficacie gestione del lavoro e del *work-life balance.*

4.3 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

I Group Manager e gli Area Manager sono Consulenti Finanziari con incarico accessorio di coordinamento di altri Consulenti Finanziari.
In particolare, 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 - ai fini dell'attività di coordinamento - del supporto dei Group Manager.
La Direzione Commerciale si avvale per il supporto alla rete di strutture interne alla Banca, 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. 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
4.3.1. 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 performance, 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 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 over qualora al consulente finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento. ▪ 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 over qualora al Consulente Finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento.

4.3.2. REMUNERAZIONE NON RICORRENTE		
Sistemi incentivanti legati alla performance di breve termine; **rappresentano 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 bonus pool che prevede una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale sia a livello di Gruppo. ▪ L'incentivo è direttamente collegato alla performance, 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 di Fineco nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. ▪ Per tutti i Consulenti non Identified Staff 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 a selezionati Consulenti e Manager della Rete non Identified Staff e prevede l'accantonamento di premi annuali (a determinate condizioni di performance, 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 ex-ante ("entry conditions") ed ex-post ("malus", sulle quote eventualmente differite) e clausole di claw-back. ▪ 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.

4.4 Personale e terzi addetti alla rete di vendita

Le vigenti "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" emanate dalla Banca d'Italia, individuano due categorie di soggetti (soggetti rilevanti e intermediari del credito)[22] alle cui remunerazioni si applicano ulteriori principi rispetto a quelli di cui al paragrafo 3 di questa Sezione (Sezione I – Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021; 3. Principi).
In particolare, per tali soggetti è prevista una remunerazione variabile:

i. coerente con gli obiettivi e i valori di Fineco;
ii. ispirata a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con i clienti di FinecoBank S.p.A., tutela e fidelizzazione di questi ultimi e contenimento dei rischi legali e reputazionali;
iii. che tiene conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
iv. che non si basa esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituisce un incentivo a perseguire gli interessi propri o di FinecoBank S.p.A. a danno dei clienti o a collocare prodotti inadeguati rispetto alle esigenze dei clienti stessi;
v. ancorata a criteri quantitativi e qualitativi (es. fidelizzazione della clientela) e non si basa solo sul raggiungimento di obiettivi connessi alla vendita dei prodotti;
vi. che non costituisce un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti perché particolarmente vantaggiosi per FinecoBank S.p.A. o per gli stessi soggetti rilevanti e intermediari del credito, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
vii. adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa;
viii. soggetta ai meccanismi di riduzione/cancellazione/restituzione (vedi *Focus su violazione per non conformità, malus individuale e claw-back*).

Il numero complessivo dei soggetti rilevanti al 31 dicembre 2020 ammonta a 2.606, tra i quali 205 in posizione manageriale; tali soggetti, consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, sono abilitati anche all'attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di contratti di credito[23].

[22] Soggetti rilevanti: personale che offre prodotti ai clienti, nonché coloro che rispondono ad essi;
Intermediari del credito: l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti.
[23] Ai sensi dell'art. 31 c.2 del Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, "*L'attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede è svolta esclusivamente nell'interesse di un solo soggetto. Il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede promuove e colloca i servizi d'investimento e/o i servizi accessori presso clienti o potenziali clienti, riceve e trasmette le istruzioni o gli ordini dei clienti riguardanti servizi d'investimento o prodotti*

Per quanto riguarda, invece, il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le remunerazioni assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario. Per il personale preposto alla trattazione dei reclami le remunerazioni tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

4.5 Componenti non esecutivi degli Organi di Amministrazione e di Controllo

Per i consiglieri non esecutivi e per i componenti dell'organo con funzione di controllo, in linea con le previsioni regolamentari, sono evitati meccanismi di incentivazione basati su stock option o, più in generale, su strumenti finanziari. La remunerazione di tali soggetti è rappresentata dalla sola componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo, di eventuali incarichi aggiuntivi e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate e non è legata ai risultati economici.
Come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, l'ammontare della remunerazione del Presidente non supera l'ammontare di quella fissa percepita dall'Amministratore Delegato.

finanziari, promuove e colloca prodotti finanziari, presta consulenza in materia di investimenti ai clienti o potenziali clienti rispetto a detti prodotti o servizi finanziari. Il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede può promuovere e collocare contratti relativi alla concessione di finanziamenti o alla prestazione di servizi di pagamento per conto del soggetto nell'interesse del quale esercita l'attività di offerta fuori sede." La Banca ha stipulato un accordo di collaborazione per la promozione ed il collocamento di prodotti bancari e assicurativi per la distribuzione di mutui ipotecari.

5. Sistemi Retributivi 2021

5.1 Popolazione di riferimento

Fineco 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.

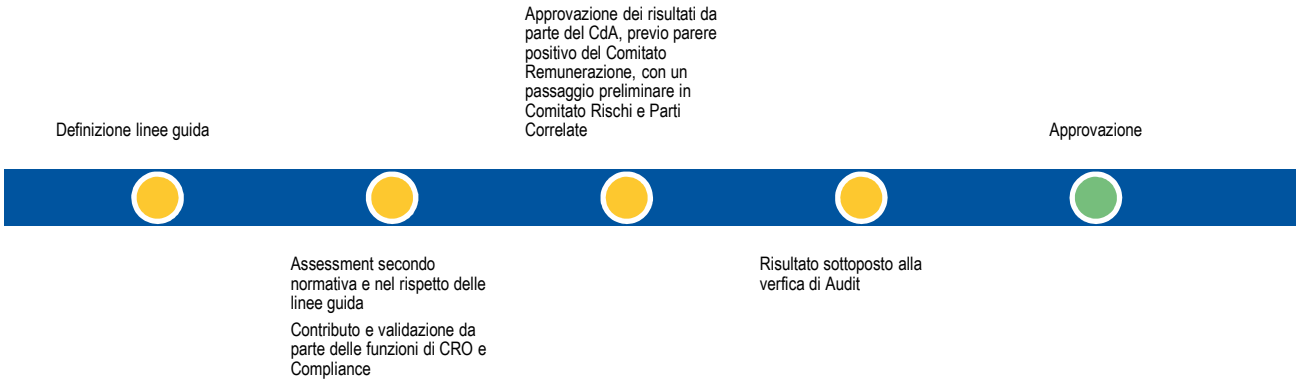
L'identificazione del Personale più rilevante 2021, in linea con quanto previsto dagli standard europei definiti nei *Regulatory Technical Standards* (RTS) dell'*European Banking Authority*[24], ha seguito uno strutturato e formalizzato processo di valutazione, declinato internamente tramite specifiche linee guida definite dalla funzione Risorse Umane con il contributo delle funzioni *CRO* e *Compliance*, al fine di garantire uno standard di approccio uniforme a livello di Gruppo FinecoBank.

In linea con le disposizioni normative, i criteri utilizzati per l'identificazione del Personale più rilevante sono quelli definiti dagli standard europei sopra richiamati, e recepiti nella normativa nazionale (Circ. 285 di Banca d'Italia). Coerentemente con le proprie linee guida, Fineco – ai fini dell'identificazione del Personale più Rilevante – adotta per il personale Dipendente il criterio aggiuntivo della "banda", includendo comunque nel novero dei risk takers tutti i Dipendenti con banda 5 (Senior Vice President)[25] o superiore.

L'individuazione dei soggetti con impatto significativo sui rischi è finalizzata all'identificazione del Personale più rilevante della Banca e del Gruppo FinecoBank. Questo vale, in particolare, per la popolazione dei Dipendenti del Gruppo FinecoBank e per i Consulenti Finanziari di FinecoBank S.p.A.

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.

PROCESSO PER DEFINIRE LA POPOLAZIONE *IDENTIFIED STAFF* DI FINECO



Il risultato del processo di valutazione, sottoposto allo scrutinio della funzione *Internal Audit* e documentato all'interno della presente Relazione, ha portato all'individuazione per l'anno 2021[26] di un numero totale di **21 dipendenti e 10 Consulenti Finanziari[27]**.
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 previa verifica da parte del Comitato Rischi e Parti Correlate sono state individuate per il 2021 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*, *CRO*, Antiriciclaggio e *Internal Audit*) e altre posizioni responsabili delle decisioni strategiche che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo[28] .
Per quanto riguarda i Consulenti Finanziari, si applica un criterio qualitativo aggiuntivo nell'individuazione del Personale più rilevante, basato sul rischio di *business* (rappresentato dal rischio di riduzione di redditività per la FinecoBank conseguente all'uscita di Consulenti dalla Rete e alla connessa perdita di clienti e masse), unica tipologia di rischio attribuibile all'operato dei PFA stante l'assenza di deleghe loro assegnate per l'assunzione di qualsiasi altra tipologia di rischio.

→ *Gli strumenti utilizzati per la popolazione di riferimento nel 2020 sono riportati nella Sezione II – capitoli 4, 5 e 6, e negli Allegati.*

[24] 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, come modificato dalla Direttiva 2019/878/EU (c.d. CRD V).
[25] Secondo quanto definito nel Global Job Model
[26] I dati sul personale più rilevante si riferiscono alla popolazione a febbraio 2021, mediante una identificazione *ex-ante*, in linea con le richieste dei regolatori.
[27] Rispetto ai 19 dipendenti e 11 Consulenti Finanziari identificati nell'Esercizio 2020; l'assessment ha incluso anche i membri non esecutivi del CdA (11 persone), la cui identificazione è richiesta da normativa, ma non ha impatti in termini di remunerazione.
[28] È incluso nel novero degli Identified Staff di Fineco anche l'Amministratore Delegato di FinecoAsset Management DAC

In linea quindi con i risultati dell'analisi e come approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e previa verifica da parte del Comitato Rischi e Parti Correlate, come sopra mostrato nello schema di processo, sono state individuate per il 2021 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.

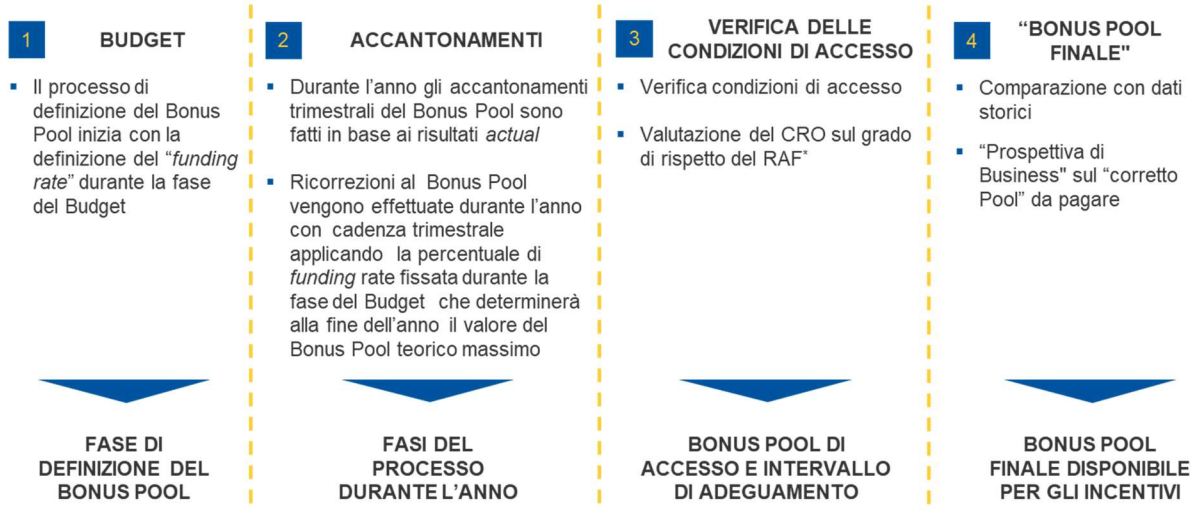
Nel rispetto dei requisiti regolamentari e di processo definiti a livello europeo[29], viene sottoposta all'Autorità di Vigilanza l'esclusione dal Personale più rilevante di 28 Consulenti Finanziari la cui remunerazione totale nel 2020 è stata uguale o maggiore di Euro 500.000.

5.2 Sistema Incentivante 2021 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante

In continuità rispetto al passato, il Sistema Incentivante 2021 di FinecoBank approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 gennaio 2021, 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 di Fineco, 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 variabile e fissa 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[30], 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 un anno sia per il pagamento "immediato" sia 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. In particolare, al ricorrere di tale circostanza verrebbe azzerato il *bonus pool* relativo alla performance 2021, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potrebbero 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:



** Risk Appetite Framework*

[29] Decisione (EU) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 Novembre2015; EBA RTS art. 4 sez. 4
[30] Nel rispetto della normativa di settore, l'Amministratore Delegato di Fineco Asset Management DAC - *Identified Staff* del Gruppo – è destinatario del Sistema Incentivante 2021 di FAM, per la cui esecuzione è previsto l'utilizzo di strumenti in linea con la vigente normativa UCITS

Budget

Il processo di definizione del bonus pool inizia con la definizione del "*funding rate*" durante la fase del Budget. 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 S.p.A.

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.

Verifica delle condizioni di accesso e risk adjustment

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

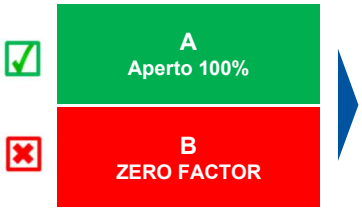
Le condizioni di accesso sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *Zero Factor* sulla base degli indicatori di *performance* in termini di profittabilità, capitale e liquidità. Le condizioni di accesso definite per il 2021 – che fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti - sono rappresentate nella tabella seguente.

Condizioni di Accesso Fineco
Net Operating Profit adjusted ≥0 e
Net Profit ≥0 e
CET1 Ratio >8,8% (2021 RAF Capacity) e
Liquidity Coverage Ratio >101% (2021 RAF Capacity)
Net Stable Funding Ratio >101% (2021 RAF Capacity)

- *Net Operating Profit adjusted* per misurare la profittabilità, è il Net Operating Profit dichiarato nel bilancio, ad esclusione di ogni voce straordinaria, secondo quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.
- *Net Profit* è l'Utile Netto dichiarato nel bilancio, che può essere rettificato (*adjusted*) qualora fosse necessaria l'esclusione di ogni voce straordinaria, secondo quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.
- *Common Equity Tier 1 Ratio* rapporto tra il Capitale primario di classe 1 e le attività ponderate per il rischio.
- *Liquidity Coverage Ratio*: rapporto tra lo stock di attività liquide di elevata qualità ed il totale dei deflussi di cassa netti nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress di liquidità particolarmente acuto specificato dalle Autorità di Vigilanza.
- *Net Stable Funding Ratio*: rappresenta il rapporto tra l'ammontare di provvista stabile disponibile (Passivi ponderati) e l'ammontare di provvista stabile obbligatoria (Attivi ponderati).

Rispetto al Sistema 2020 si evidenzia che gli indicatori di Capitale e Liquidità vengono modificati, prendendo in considerazione il valore RAF *Capacity*.

Il meccanismo on/off delle condizioni di accesso ed i relativi effetti sul Bonus Pool di Fineco seguono le logiche come di seguito rappresentato:



- Nel caso in cui ognuna delle Condizioni di Accesso sia soddisfatta (**quadrato "A"**), il bonus pool può essere confermato o modificato con la possibilità di pagare l'extra performance
- Nel caso in cui almeno una delle Condizioni di Accesso non sia raggiunta (**quadrato "B"**), vengono attivate le clausole di malus, innescando l'applicazione dello Zero Factor agli *Identified Staff* mentre per il resto della popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Resta ferma la possibilità per il CdA di definire una porzione del pool ai fini di retention o per garantire la competitività sul mercato

Ai fini dell'attivazione del "moltiplicatore", viene confermato l'utilizzo della *CRO dashboard*, secondo la metodologia definita.

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:

ESEMPIO

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	--%	--%	--%

L'effetto "moltiplicatore" derivante dalla valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nella dashboard si applica al *bonus pool* nel caso in cui le condizioni di accesso siano tutte soddisfatte. La valutazione della Dashboard, effettuata dal CRO di FinecoBank e verificata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, avviene secondo una metodologia definita dalla funzione *CRO* ed approvata dal Consiglio di Amministrazione stesso.

I range di correzione del bonus pool derivante dall'assessment della CRO Dashboard non vengono modificati rispetto al Sistema Incentivante 2020, come rappresentato di seguito.

--	-	=	+	++
50%	75%	100%	110%	120%

La possibilità di riconoscere un'extra crescita nel bonus pool (valutazione pienamente positiva "++") può essere accordata solo in caso di *EVA positivo* a fine esercizio. Come per il Sistema 2020, è prevista la facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di applicare un'ulteriore correzione sino a +20%, 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 definiti sotto la responsabilità e la governance del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può non tenere 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 (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare le politiche retributive (es. i sistemi incentivanti).

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; in questo modo la remunerazione variabile resta direttamente collegata alla performance e tiene conto dei rischi, anche a livello individuale;
- la valutazione individuale della prestazione è basata sulla *Scheda Individuale 2021*: un minimo di 5 ed un massimo di 8 obiettivi che riflettono la strategia della Banca e del Gruppo FinecoBank, di cui 4-6 obiettivi quantitativi/strategici ciascuno con lo stesso peso e con un'incidenza del 70% sulla valutazione, e fino a 2 obiettivi qualitativi/sostenibili (in tal caso, entrambi con lo stesso peso) con un'incidenza del 30% sulla valutazione;
- le competenze e i comportamenti ritenuti rilevanti possono essere considerati dal manager per la valutazione complessiva della *performance*;

  → *Ulteriori dettagli nel capitolo 5.2.1*

- 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*").

Esempio di Scheda Individuale 2021

	PESO	OBIETTIVO	REFERENCE TARGET	NOTE/CATEGORIA (sustainability, value creation, risk, cost efficiency, etc.)
QUANTITATIVI/ STRATEGICI	70% *ciascun obiettivo ha lo stesso peso*	GOAL 1	vs. budget	Value Creation
		GOAL 2	vs. budget	Value Creation
		GOAL 3	vs. target	Risk-based
		GOAL 4	vs. budget	Cost efficiency
		GOAL 5	vs. budget	Value Creation
		GOAL 6	vs. budget	Value Creation
QUALITATIVI/ SOSTENIBILI	30% *i due obiettivi hanno lo stesso peso*	GOAL 7	vs. qualitative assessment	Sustainability
		GOAL 8	vs. qualitative assessment	Sustainability

Esempio di valutazione 2021

Below Exp	Almost Meets Exp	Meets Exp	Exceeds Exp	Greatly Exceeds Exp

Ai fini dell'attribuzione individuale dei bonus, il Sistema Incentivante 2021 prevede una verifica del completamento – da parte dei beneficiari – della formazione obbligatoria di *Compliance* (90% al 28 ottobre).

Pagamento del bonus

- Come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 gennaio 2021, rispetto alla struttura di pagamento, la popolazione degli Identified Staff sarà differenziata in 3 gruppi, secondo quanto previsto dalla normativa.
- Il pagamento degli incentivi sarà effettuato attraverso tranche immediate e differite – in denaro o in azioni ordinarie FinecoBank – in un arco temporale fino a massimo 6 anni:
  - nel 2022 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1ª tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento[31];
  - il restante ammontare dell'incentivo complessivo sarà pagato in più tranche in denaro e/o azioni ordinarie gratuite FinecoBank nel periodo:
    - 2023-2027 per l'AD/DG, e per gli altri ruoli previsti dalla normativa (es. primi riporti dell'AD e DG) con remunerazione variabile particolarmente elevata (superiore a € 430.000)
    - 2023-2027 per gli altri ruoli previsti dalla normativa (es. primi riporti dell'AD e DG) con remunerazione variabile non particolarmente elevata (inferiore o uguale a € 430.000)
    - 2023-2026 per l'altro personale più rilevante
- I sistemi di pagamento, in particolare, si articolano su due orizzonti temporali (5 e 6 anni complessivi) differenziati sulla base della popolazione di riferimento e dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile percepita nell'anno di performance, secondo gli schemi descritti di seguito:

[31] Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. *Internal Audit*, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità), ed in generale, secondo quanto previsto dal paragrafo *"Focus su violazione per non conformità, Malus individuale e Claw-back"*

- Per AD/DG e altri ruoli previsti dalla normativa[32] con "ammontare particolarmente elevato" di remunerazione variabile complessiva nell'anno di performance (>430.000 €)[33] trova applicazione uno schema di differimento, coerente con quello per il 2020, di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 60% del bonus.

		2022	2023	2024	2025	2026	2027	Totale
PAGAMENTO	Denaro	20% immediato		12% differito			12% differito	44%
	Azioni		20% immediato		12% differito	12% differito	12% differito	56%

- Per gli altri ruoli previsti dalla normativa[34] con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato (≤ 430.000€) trova applicazione uno schema di differimento di 5 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 6 anni, con differimento del 50% del bonus.

		2022	2023	2024	2025	2026	2027	Totale
PAGAMENTO	Denaro	25% immediato		10% differito			10% differito	45%
	Azioni		25% immediato		10% differito	10% differito	10% differito	55%

- Infine, per l'altro personale più rilevante con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 40% del bonus.

		2022	2023	2024	2025	2026	Totale
PAGAMENTO	Denaro	30% immediato			10% differito	10% differito	50%
	Azioni		30% immediato	10% differito	10% differito		50%

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 comportamento:

- tutte le tranche sono soggette all'applicazione di condizioni di *claw back*;
- in coerenza con il 2020, è prevista una soglia minima[35] al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2022 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2021;
- le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- gli schemi sopra riportati rappresentano la vista di pagamento, che 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 (un anno);
- il Sistema Incentivante 2021 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,09%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,6%;
- 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.

La partecipazione del Dipendente al Sistema di Incentivazione decadrà automaticamente (e qualsiasi diritto del Dipendente derivante dal Sistema di Incentivazione sarà cancellato) al verificarsi della prima delle seguenti circostanze:

i. Il dipendente cessi il proprio rapporto di lavoro per qualsiasi motivo, esclusi il decesso e la qualifica di "*good leaver*"; o
ii. Il dipendente comunichi o riceva la comunicazione della cessazione del proprio rapporto di lavoro.

Un'ipotesi "*good leaver*" si manifesta esclusivamente nel caso in cui il Dipendente cessi, durante il periodo di validità del Sistema di Incentivazione, di essere dipendente della Società o di altra società del Gruppo Fineco, in ragione dei motivi esplicitati nel Regolamento del Sistema (ad es. impedimento fisico, pensionamento, cessione del ramo d'azienda…).

Resta salvo il diritto del Beneficiario a ricevere i differimenti già attribuiti ma soggetti a periodi di indisponibilità.

[32] Ad esempio primi riporti dell'Organo di Gestione (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e responsabili delle principali aree di business.
[33] 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.
[34] Vedi nota 35
[35] Pari ad Euro 75.000 che verranno corrisposti in denaro; qualora il Regolatore richiedesse obbligatoriamente a partire dall'esercizio 2021 l'applicazione di una soglia di rilevanza inferiore, FinecoBank si riserva il diritto di adeguare il Sistema Incentivante 2021 a tale previsione.

5.2.1 Misurazione complessiva della performance

Il Sistema Incentivante 2021 di FinecoBank, descritto nel paragrafo 5.2, è supportato da un processo di misurazione annuale della *performance* che garantisce coerenza, consistenza e chiarezza degli obiettivi 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 un monitoraggio rigoroso del raggiungimento degli stessi. La remunerazione variabile di breve termine, infatti, è determinata, sulla base di parametri di performance predefiniti, chiari e misurabili, attraverso una valutazione fondata su *driver* oggettivi.
La *Scheda Individuale 2021* di ciascun *Risk Taker* mantiene un adeguato bilanciamento tra fattori economici-finanziari e fattori non economici (ovvero *quantitativi/strategici* e *qualitativi/sostenibili*), considerando anche obiettivi di performance collegati ai Rischi e alla *Compliance*, all'aderenza ai valori e a fattori ESG, garantendo così la sostenibilità nel medio-lungo termine per la Banca e tutti gli *stakeholders*.

Sono esclusi obiettivi legati ai risultati economici per le Funzioni aziendali di Controllo, per la Funzione Human Resources e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse ed essere indipendenti dai risultati delle aree controllate.

Al fine di allineare gli obiettivi in maniera coerente, le schede individuali dei Vice Direttori Generali, in considerazione del ruolo ricoperto, replicano esattamente la scheda dell'AD/DG. La definizione degli obiettivi del restante Personale più Rilevante, invece, è stata effettuata in *cascading* tenendo conto sia dei fattori strategici e degli obiettivi di business della Banca, sia tenendo conto delle specificità dei singoli ruoli.

Scheda Individuale 2021 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Gli obiettivi 2021 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. quali indicatori principali della performance per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, comprendono obiettivi legati alla redditività del Gruppo, con particolare attenzione al rischio, alla coerenza con il RAF e a indicatori di sostenibilità.

	PESO	#	OBIETTIVO	REFERENCE TARGET	NOTE/CATEGORIA (sustainability, value creation, risk, cost efficiency, etc.)
QUANTITATIVI/ STRATEGICI	70% *ciascun obiettivo ha lo stesso peso*	1	ROAC	vs. budget	Value Creation
		2	Cost Income	vs. budget	Cost Efficiency
		3	EL stock (%)	vs. target	Risk-Based
		4	OPEX	vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&I, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations	Cost Efficiency
		5	AUM net sales	vs. budget	Value Creation
QUALITATIVI/ SOSTENIBILI	30% *i due obiettivi hanno lo stesso peso*	6	Stakeholder Value	vs. qualitative assessment based on: • 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
		7	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

* Excluding UK representing for Fineco a new opening market

Per il resto del Personale più rilevante di Fineco, gli indicatori che rappresentano la redditività e la gestione del rischio si riflettono anche nelle loro *scorecards*, 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, per il Responsabile Human Resources e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

La disclosure dei target/budget di ogni obiettivo avverrà ex-post con la Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021. Si tratta, infatti, di informazioni *price sensitive* legate alle strategie di Fineco.

La definizione del bonus individuale avviene ex post, sulla base della valutazione complessiva (da *Below Expectations* a *Greatly Exceed Expectations*) e del Bonus Pool allocato per l'esercizio.

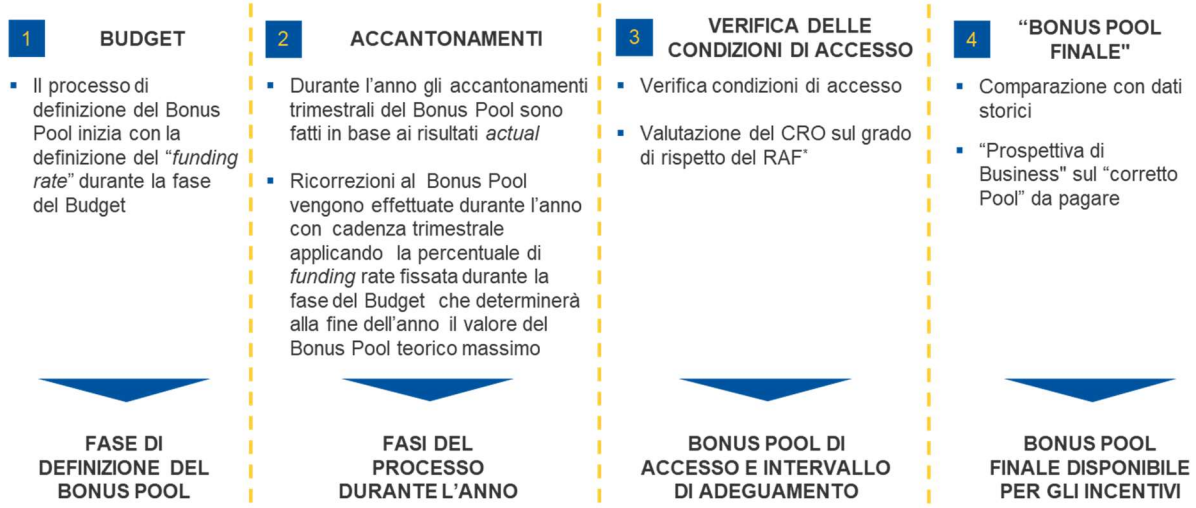
Below	Almost Meets	Meets	Exceeds	Greatly Exceeds

5.3 Sistema Incentivante 2021 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 I), anche per i Consulenti Finanziari Identified Staff di Fineco, 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 del Gruppo, garantendo una stretta connessione tra profittabilità, rischio e remunerazione.
In particolare, Il Sistema Incentivante 2021 per i PFA Identified Staff – come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 gennaio 2021 - 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 variabile e fissa 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 azioni[36] 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 un anno sia per il pagamento "immediato" sia 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. In particolare, al ricorrere di tale circostanza verrebbe azzerato il *bonus pool* relativo alla performance 2021, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potrebbero 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:



** Risk Appetite Framework*

Fase di budget

Il processo di definizione del bonus pool inizia con la definizione del "*funding rate*" durante la fase del Budget. 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 S.p.A.

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.

[36] 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

Verifica delle condizioni di accesso e risk adjustment

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

Le condizioni di accesso sono il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *Zero Factor* sulla base degli indicatori di *performance* in termini di capitale, liquidità e profittabilità. Le condizioni di accesso[37] definite per il 2021 – che fungono da condizioni di malus per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti - sono rappresentate nella tabella seguente.

Condizioni di Accesso Fineco
Net Operating Profit adjusted ≥0 e
Net Profit ≥0 e
CET1 Ratio >8,8% (2021 RAF Capacity) e
Liquidity Coverage Ratio >101% (2021 RAF Capacity)
Net Stable Funding Ratio >101% (2021 RAF Capacity)

Rispetto al Sistema 2020 si evidenzia che gli indicatori di Capitale e Liquidità vengono modificati, prendendo in considerazione il valore RAF *Capacity*.

Il meccanismo on/off delle condizioni di accesso ed i relativi effetti sul Bonus Pool di Fineco seguono le logiche come di seguito rappresentato:

- Nel caso in cui ognuna delle Condizioni di Accesso sia soddisfatta (**quadrato "A"**), il bonus pool può essere confermato o modificato con la possibilità di pagare l'extra performance
- Nel caso in cui almeno una delle Condizioni di Accesso non sia raggiunta (**quadrato "B"**), vengono attivate le clausole di malus, innescando l'applicazione dello Zero Factor agli *Identified Staff*; mentre per il resto della popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Resta ferma la possibilità per il CdA di definire una porzione del pool ai fini di retention o per garantire la competitività sul mercato.

Ai fini dell'attivazione del "moltiplicatore", viene confermato l'utilizzo della CRO dashboard, secondo la metodologia definita.

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*)[38].
L'effetto "moltiplicatore" derivante dalla valutazione complessiva dei risultati della *dashboard* effettuata dal CRO di FinecoBank S.p.A. - e verificata dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione - si applica al bonus pool nel caso in cui le condizioni di accesso siano tutte soddisfatte.
La valutazione della dashboard avviene secondo una metodologia definita dalla funzione *CRO* analogamente a quanto avviene per il Sistema Incentivante dei Dipendenti.
I range di correzione del bonus pool derivante dall'assessment della CRO Dashboard non vengono modificati rispetto al Sistema Incentivante 2020, come rappresentato di seguito:

--	-	=	+	++
50%	75%	100%	110%	125%

La possibilità di riconoscere un'extra crescita nel bonus pool (valutazione pienamente positiva "++") può essere accordata solo in caso di *EVA positivo* a fine esercizio. Come per il Sistema 2020, è prevista la facoltà del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione di applicare un'ulteriore correzione sino a +20%, mentre non è previsto nessun limite alla possibilità di riduzione del bonus pool rispetto al valore teorico.

[37] Per le definizioni degli indicatori si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 5.2
[38] Vedi quanto rappresentato al paragrafo 5.2

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 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 (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare le politiche retributive (es. i sistemi incentivanti).

Pagamento del bonus

- Per i Consulenti finanziari appartenenti al Personale più rilevante viene utilizzato il meccanismo di pagamento che prevede un differimento a 4 anni. Il pagamento del potenziale bonus 2021 avverrà quindi in un arco temporale massimo di 5 anni. In particolare:
  - nel 2022 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1ª tranche"), dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento[39];
  - nel periodo 2023–2026 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranche in denaro e/o azioni FinecoBank; 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 comportamento.
- I sistemi di pagamento, in particolare, sono differenziati sulla base dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile[40] percepita nell'anno di performance, secondo gli schemi descritti di seguito:
  - Per i ruoli con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni, che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 60% del bonus.

		2022	2023	2024	2025	2026	Totale
PAGAMENTO	Denaro	20% immediato	5% differito	5% differito	10% differito	10% differito	50%
	Azioni		20% immediato	15% differito	15% differito		50%

  - Per i ruoli con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 40% del bonus.

		2022	2023	2024	2025	2026	Totale
PAGAMENTO	Denaro	30% immediato			10% differito	10% differito	50%
	Azioni		30% immediato	10% differito	10% differito		50%

- Tutte le tranche sono soggette all'applicazione di condizioni di *claw back*, legalmente applicabili;
- in coerenza con il 2020, è prevista l'introduzione di una soglia minima[41] al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2022 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese successivo alla delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2021;
- le azioni ordinarie gratuite FinecoBank che verranno assegnate saranno liberamente trasferibili;
- il Sistema Incentivante 2021 prevede un impatto massimo atteso sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,03%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni ai Consulenti Finanziari. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,6%. Ad ogni modo, si segnala che il Sistema Incentivante 2021 PFA non prevede un effetto diluitivo in senso stretto, in quanto le azioni FinecoBank assegnate vengono acquistate sul mercato e non sono frutto di un aumento gratuito di capitale.

[39] Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. *Internal Audit*, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).
[40] La definizione della soglia di rilevanza di remunerazione variabile complessiva (>430.000 €) segue le stesse logiche descritte nel Sistema Incentivante 2021 per i Dipendenti Identified Staff.
[41] Pari ad Euro 75.000 che verranno corrisposti in denaro; qualora il Regolatore richiedesse obbligatoriamente a partire dall'esercizio 2021 l'applicazione di una soglia di rilevanza inferiore, FinecoBank si riserva il diritto di adeguare il Sistema Incentivante 2021 a tale previsione.

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

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 2021 PFA la determinazione della performance dei Consulenti Identified Staff si baserà sui seguenti indicatori[42]:

- obiettivo di raccolta netta in gestito;
- attività di sviluppo (ad es. incontri programmati e strutturati con i clienti);
- percentuale di raggiungimento dell'obiettivo in raccolta netta gestita complessivo del gruppo dei Consulenti Finanziari coordinati e percentuale di raccolta in gestito diversificato[43] rispetto all'obiettivo di gruppo[44];
- percentuale di raggiungimento dell'obiettivo individuale di raccolta netta gestita e percentuale di raccolta in gestito diversificato rispetto all'obiettivo individuale[45];
- valore generato dalla riqualificazione delle masse in liquidità e amministrato in Guided Products.

Ai fini della valutazione della performance individuale, la Scheda di Performance prevede uno specifico indicatore atto a riflettere la qualità dell'operato del Consulente.

Infine, l'erogazione del bonus è condizionata alla verifica preliminare del rispetto della normativa Antiriciclaggio.

[42] Ferma restando la condizione di conformità individuale dei comportamenti, come sopra descritta.
[43] *Guided products and services*, si riferiscono a prodotti e a servizi evoluti ad alto valore aggiunto, considerando i diversi profili di rischio dei clienti
[44] per i Consulenti Finanziari con posizioni manageriali con almeno 5 PFA coordinati
[45] Per i PFA ed i Consulenti Finanziari con posizioni manageriali con meno di 5 PFA coordinati

6. Piano LTI 2021-2023

6.1 Piano azionario di incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2021-2023 per il Personale dipendente

Con l'obiettivo di incentivare, trattenere e motivare nel lungo termine selezionati Dipendenti della Banca, 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.
I destinatari del Piano sono Dipendenti selezionati tra le risorse "chiave" del Gruppo (stimate 100 risorse), inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
Sono esclusi dai Beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (CRO, Responsabile di *Compliance*, Responsabile *Internal Audit* e Responsabile Funzione Antiriciclaggio).
La struttura del Piano, descritta di seguito in dettaglio, prevede:

- obiettivi di performance a livello di Banca quali il ROAC, il Net Sales of AUM, il *Cost Income Ratio*, e il *Cost of Risk* sui crediti commerciali;
- tre parametri ESG relativi all'obiettivo *stakeholder value*, quali *customer satisfaction, people engagement* ed estensione del *rating ESG* a tutti i nuovi fondi;
- l'incidenza degli obiettivi sul bonus finale in relazione al peso specifico di questi. La loro valutazione è infatti basata su soglie progressive, cui corrispondono percentuali crescenti di bonus da 0% a 100% con una progressione lineare;
- condizioni di accesso e di malus di capitale, liquidità e profittabilità di Fineco;
- specifiche condizioni individuali di conformità, una specifica clausola di *claw-back* e una clausola di continuità lavorativa[46]*;*
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con le aspettative delle Autorità;
- bonus individuali in azioni FinecoBank definiti tenendo conto dei ruoli dei beneficiari;
- una struttura di pagamento in un arco pluriennale, definita secondo le categorie di beneficiari ed in linea con le previsioni normative.

Condizioni di accesso e di malus

Al fine di adeguarsi alle disposizioni normative vigenti, vengono definite

- apposite *Entry Condition*s ("Condizioni di Accesso" che fungono da *risk adjustment ex ante*) che verranno misurate nell'ambito del periodo di performance del Piano e potranno confermare, ridurre o azzerare il bonus individuale secondo quanto dettagliato di seguito, e
- apposite condizioni di Malus (menccanismi di correzione *ex post*) misurate nel periodo di differimento del bonus, che potranno confermare, ridurre o azzerare le quote differite, secondo quanto dettagliato di seguito.

In base alle risultanze dell'analisi di *benchmarking* e in linea con la normativa e con le prassi di mercato, è previsto l'utilizzo degli stessi indicatori utili all'attivazione del sistema incentivante di breve termine, e dunque atti a misurare la solidità di capitale, la liquidità e la profittabilità del Gruppo[47].

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

Le azioni saranno assegnate solo nel caso in cui siano rispettate, durante il periodo di performance, le condizioni minime di capitale, liquidità e profittabilità (*entry conditions*). Il meccanismo previsto è il seguente:

- ai fini dell'assegnazione del premio massimo previsto le condizioni dovranno essere tutte soddisfatte;
- si prevede una verifica cumulata degli indicatori di profittabilità nel periodo di performance del piano; il mancato raggiungimento di anche soltanto una soglia delle condizioni di profittabilità comporterà l'azzeramento del premio;
- gli indicatori di capitale e liquidità verranno calcolati annualmente; il mancato raggiungimento di anche soltanto una soglia, comporterà la riduzione pro-rata (pari ad 1/3 per anno) del premio massimo.

[46] Le azioni saranno assegnate a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento.
[47] Per le definizioni degli indicatori si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 5.2

Inoltre, ogni singola quota differita sarà soggetta a *malus conditions* relativamente all'anno di competenza (2024-2027):

- si prevede, la verifica annuale per tutti gli indicatori di capitale, di liquidità e di profittabilità;
- il mancato raggiungimento di anche soltanto una delle condizioni di capitale e di liquidità comporterà la riduzione pro rata (pari ad 1/3 per indicatore) fino all'azzeramento della quota differita per l'anno di competenza;
- il mancato raggiungimento di anche soltanto una delle condizioni di profittabilità comporterà l'azzeramento della quota differita per l'anno di competenza.

Qualsiasi diritto del dipendente di vedersi corrisposto il bonus (o rate dello stesso) ai sensi del Piano è condizionato al fatto che, al momento di qualsivoglia delle assegnazioni[48] previste dal Regolamento del Piano, sia in corso un rapporto di lavoro tra il dipendente stesso e una società del Gruppo Fineco, e all'assenza del preavviso.
Il pagamento del bonus è soggetto a claw-back[49].

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance, come sopra definiti, hanno un peso specifico in termini di incidenza sul bonus finale e la loro valutazione è basata su soglie progressive, cui corrispondono percentuali crescenti di bonus da 0% a 100% con una progressione lineare[50], come rappresentato di seguito.

OBIETTIVI	KPIs	PESO	TARGET	CRITERIO DI VALUTAZIONE	
				Soglia	Pagamento
VALUE CREATION *50%*	**ROAC**	**35%**	Media 2021-2023	≥ 38%	100%
				33% - 38%	0% - 100%
				≤ 33%	0%
	Net Sales Asset Under Management	**15%**	Somma 2021-2023	≥ 13 bn	100%
				11 bn - 13 bn	0% - 100%
				≤ 11 bn	0%
INDUSTRIAL SUSTAINABILITY *20%*	**Cost Income Ratio**	**20%**	Media 2021-2023	≤ 37,5%	100%
				40% - 37,5%	0% - 100%
				≥ 40%	0%
RISK *15%*	**Cost of Risk**	**15%**	Media 2021-2023	≤ 18 bps	100%
				22 bps - 18 bps	0% - 100%
				≥ 22 bps	0%
STAKEHOLDER VALUE *15% equally weighted*	**Customer satisfaction**	**5%**	Media 2021-2023	≥ 90 pt	100%
				85 pt - 90 pt	0% - 100%
				≤ 85 pt	0%
	People engagement	**5%**	Media 2021-2023	≥ 76%	100%
				71% - 76%	0% - 100%
				≤ 71%	0%
	ESG rating for all new funds*	**5%**	EOY 2023	100%	100%
				80% - 100%	0% - 100%
				≤ 80%	0%

***Escludendo UK, che rappresenta per Fineco l'apertura ad un nuovo mercato**

[48] Da intendersi come il momento della definitiva maturazione del diritto all'incentivo e non come l'effettivo pagamento delle azioni al termine del periodo di vincolo.
[49] Vedi paragrafo 3.2 Sezione I
[50] Ad esempio, con ROAC medio pari a 35,5%, il pagamento della porzione di bonus corrispondente sarebbe pari al 50% di quanto previsto per il raggiungimento della soglia ROAC dei 38%.

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: vuole monitorare il dato relativo alla forza della relazione con il cliente, definita da *performance* e preferenza (rispetto alla concorrenza) → Ai fini della misurazione di questo obiettivo di performance, verrà utilizzata la media delle rilevazioni effettuate su base semestrale nel triennio 2021-2023.

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 → Ai fini della misurazione dell'obiettivo di performance, la *survey* verrà svolta 2 volte durante il triennio 2021-2023 per elaborare una media dati che sia significativa dell'esperienza dei colleghi in un arco di tempo prolungato.

Valutazione ESG nuovi fondi: si focalizza sull'introduzione di un rating ESG nella valutazione dei nuovi fondi, attraverso una misura dei rischi ambientali, sociali e di governance finanziariamente rilevanti per il fondo, messa a confronto con un *benchmark* dei *peer* → Ai fini della misurazione dell'obiettivo di performance, verrà utilizzata la percentuale di nuovi fondi con rating ESG sul numero totale di nuovi fondi (ISIN), a termine del triennio 2021-2023.

Correzione per il rischio

Ai fini dell'opportuna correzione del Piano per i rischi della Banca, verranno presi in considerazione - per ogni anno di performance del Piano - i risultati degli assessment annuali della CRO Dashboard. La presenza di assessment annuali 'negativi' comporterà una riduzione proporzionale dei bonus individuali, come rappresentato di seguito:

CRO Dashboard Assessment:

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

Pagamento del bonus

Sono stati definiti dei bonus massimi sulla base delle categorie dei beneficiari del Piano. Gli importi sono stati stabiliti coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni regolamentari applicabili e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.

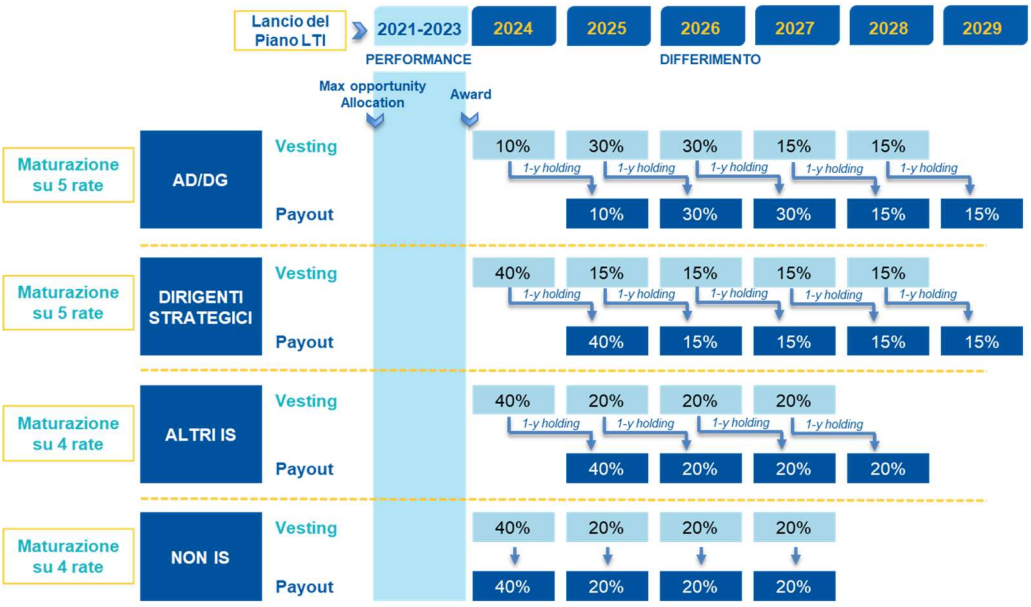
I bonus individuali - in particolare - confermano il rispetto dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile previsti per i Beneficiari del Piano, tenendo anche conto della remunerazione variabile di breve termine attribuibile in ogni anno di performance.

Entro i predetti limiti, è prevista, nel dettaglio:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, un'incidenza massima percentuale del bonus relativo al Piano pari al 50% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance;
- per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un'incidenza massima del percentuale del bonus relativo al Piano pari al 30% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance.

Per gli altri Beneficiari i range di bonus saranno definiti sulla base del *Banding*, sempre nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.

I bonus saranno corrisposti interamente in azioni ordinarie gratuite FinecoBank[51], secondo gli schemi di pagamento rappresentati di seguito:



IS = Identified Staff

Per i Beneficiari del Piano inclusi nel Personale più rilevante è previsto un periodo di indisponibilità di un anno sulle azioni, sia per gli strumenti assegnati immediatamente al termine del periodo di performance, sia per gli strumenti differiti.

Per gli altri Beneficiari le assegnazioni delle azioni e la disponibilità delle stesse sono concomitanti.

La valutazione dei risultati e delle condizioni per l'assegnazione individuale delle azioni verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, secondo la *governance* stabilita.

È comunque prevista la possibilità, per il Comitato Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione, di incrementare i bonus fino al 20% (entro i bonus massimi previsti dal Piano) ovvero correggerli in negativo senza limiti, considerando indicatori come il *Total Shareholder Return (assoluto e relativo)* o altri indicatori, come il contesto e i trend di mercato in tema di remunerazione, ovvero eventi con impatti reputazionali. La correzione 'in positivo' non trova applicazione in caso di mancato raggiungimento delle *Entry Conditions*, come descritto nel presente paragrafo.

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.).

Il numero massimo delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche, da assegnare al ricorrere delle condizioni sopra descritte, sarà determinato nel 2021 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. che darà esecuzione alla delibera assembleare relativa al Piano.

Il Piano prevede un impatto massimo sul capitale sociale di FinecoBank S.p.A. di circa 0,24%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. L'attuale diluizione complessiva per tutti i piani azionari sia per i Dipendenti che per i Consulenti Finanziari è pari a circa lo 0,6%.

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.

La partecipazione del Dipendente al Sistema di Incentivazione decadrà automaticamente (e qualsiasi diritto del Dipendente derivante dal Sistema di Incentivazione sarà cancellato) al verificarsi della prima delle seguenti circostanze:

i. Il dipendente cessi il proprio rapporto di lavoro per qualsiasi motivo, esclusi il decesso e la qualifica di "*good leaver*"; o

ii. Il dipendente comunichi o riceva la comunicazione della cessazione del proprio rapporto di lavoro.

Un'ipotesi "*good leaver*" si manifesta esclusivamente nel caso in cui il Dipendente cessi, durante il periodo di validità del Sistema di Incentivazione, di essere dipendente della Società o di altra società del Gruppo Fineco, in ragione dei motivi esplicitati nel Regolamento del Sistema (ad es. impedimento fisico, pensionamento, cessione del ramo d'azienda…).

Resta salvo il diritto del Beneficiario a ricevere i differimenti già attribuiti ma soggetti a periodi di indisponibilità.
Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare le politiche retributive (es. i sistemi incentivanti).

[51] La Società si riserva la facoltà di assegnare strumenti diversi dalle azioni ordinarie gratuite di FinecoBank, qualora ciò sia richiesto dalla normativa

Sezione II

Relazione annuale sui compensi corrisposti nell’esercizio 2020

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA

FinecoBank S.p.A.

SEZIONE II – RELAZIONE ANNUALE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020

1. Introduzione

2. Governance & Compliance

2.1 Comitato Remunerazione
2.2 Il Ruolo delle Funzioni Aziendali di Controllo: *Compliance*, *CRO* e *Internal Audit*

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

4. Sistemi Retributivi anni precedenti

4.1 Implementazione e risultati dei Sistemi Incentivanti 2020 e anni precedenti
4.1.1 Sistema Incentivante 2020 per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante
4.1.2 Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante
4.1.3 Sistema Incentivante 2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante
4.1.4 Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

5. Piani LTI 2018-2020

5.1 Piano di incentivazione di lungo termine 2018-2020 per i Dipendenti
5.2 Piano di incentivazione di lungo termine 2018-2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

6. Dati Retributivi

6.1 Risultati aziendali, variazioni dei compensi e della remunerazione del personale
6.2 Risultati retributivi per l'anno 2020
6.3 Dati sui Benefit

Sezione II

1. Introduzione

La "Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020" (anche "Relazione Annuale") fornisce un'informativa dettagliata sulla retribuzione 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 2020, riguardo sia il "Personale più rilevante" (dipendenti e Consulenti Finanziari) sia ai membri degli Organi Aziendali.

I Sistemi Retributivi 2020 prevedono:

- 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 degli anni abbiamo costantemente monitorato l'evoluzione del panorama normativo a livello nazionale ed internazionale (vedasi ad esempio, Orientamenti EBA su "sane politiche di remunerazione").

Tra le più recenti novità nel quadro regolamentare si segnala il recepimento della Direttiva Europea 828 del 2017 (Shareholder Rights Directive II), attuato con il Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, che modifica il Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e il Regolamento Emittenti (Consob).

In particolare, i dati, ai sensi dell'articolo 84-quater approvato con le disposizioni del Regolamento Emittenti come da aggiornamento del 11 dicembre 2020, così come le informazioni sui sistemi di incentivazione, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e delle disposizioni del Regolamento Emittenti stesso in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, sono incluse nel presente documento oltre che negli Allegati I e II[52].

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

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.

Come da normativa sopra citata e in linea con quanto fatto lo scorso anno, la Sezione II verrà sottoposta al *voto consultivo e non vincolante* da parte dell'Assemblea degli Azionisti 2021 attraverso apposita delibera, diversa e separata da quella prevista per l'approvazione della Sezione I.

Principali risultati dell'esercizio 2020

Il Gruppo FinecoBank ha chiuso l'esercizio al 31 dicembre 2020 con risultati che dimostrano l'efficacia del suo modello di business diversificato, e al tempo stesso la grande capacità di attrazione in un contesto che ha visto i clienti sempre più alla ricerca di soluzioni di qualità.

In particolare:

- Utile netto[53] in forte crescita grazie al modello di business diversificato: **€324,5 milioni (+19,2% a/a)**
- Ricavi totali[54]: **€775,8 milioni (+17,9% a/a)**
- Cost/income ratio[55] in calo: **34,7% (-3,2 p.p.)**
- CET1 al **28,56%**

La risposta positiva alle iniziative sviluppate in collaborazione con i nostri consulenti finanziari per investire la liquidità ha sostenuto la crescita dell'area *investing*; a queste si è accompagnato inoltre il forte sviluppo dei clienti interessati a interagire con i mercati attraverso le nostre piattaforme. Il Dna digitale di Fineco ha contribuito a mantenere sostenibile questa svolta, rappresentando la base per un'ulteriore espansione della piattaforma tramite nuovi progetti, e supportando la spinta verso il raggiungimento di obiettivi ESG ancora più ambiziosi.

[52] Allegato I: Tabelle informative ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento della Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) n° 11971
Allegato II: Piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore del personale di FinecoBank
[53] Dati al netto delle poste non ricorrenti registrate nel 2020
[54] Dati al netto delle poste non ricorrenti registrate nel 2020
[55] Dati al netto delle poste non ricorrenti registrate nel 2020

2. Governance e Compliance

2.1 Comitato Remunerazione

Il Comitato Remunerazione svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione all'applicazione della Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank e nel disegno dei sistemi retributivi.
In linea con quanto previsto dal regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione che disciplina le modalità di funzionamento e le competenze degli organi aziendali della Società ed i relativi flussi informativi (di seguito, il "Regolamento degli Organi Aziendali"), il Comitato è composto da 3 membri non esecutivi. Come previsto dalla normativa, almeno un componente del Comitato possiede una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e di politiche retributive.

I Sigg. Gianmarco Montanari, Elena Biffi ed Enrico Cotta Ramusino, hanno composto il Comitato Remunerazione di FinecoBank fino al rinnovo degli Organi Aziendali, avvenuto con l'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2020.
Con riferimento alla composizione antecedente al predetto rinnovo degli organi sociali, il Consiglio di Amministrazione ha verificato la sussistenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina all'epoca vigente. In tale contesto, con riferimento ai componenti del Comitato Remunerazione:

- i Sigg. Gianmarco Montanari ed Elena Biffi sono risultati Amministratori indipendenti ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance.
- il Sig. Enrico Cotta Ramusino è risultato indipendente ai sensi dell'art. 148 del TUF.

Con il rinnovo degli Organi Aziendali e la nomina dei nuovi Amministratori da parte dell'Assemblea del 28 aprile 2020, compongono il Comitato Remunerazione di FinecoBank i Sigg. Gianmarco Montanari, Giancarla Branda e Paola Giannotti De Ponti.
Il Consiglio di Amministrazione ha verificato la sussistenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 2 del nuovo Codice di Corporate Governance. In tale contesto, tutti i componenti del Comitato Remunerazione sono risultati Amministratori indipendenti ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 2 del nuovo Codice di Corporate Governance.

I lavori del Comitato Remunerazione svoltisi nel corso dell'Esercizio 2020 sono stati coordinati dal Sig. Gianmarco Montanari, che ha svolto nella precedente composizione, e svolge tutt'ora, l'incarico di Presidente.
Nell'ambito delle proprie attribuzioni e laddove ritenuto importante e opportuno anche avvalendosi di consulenti esterni, il Comitato Remunerazione:

i. formula proposte o esprime pareri al Consiglio per la definizione di una politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro Personale più rilevante, nonché 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;
ii. formula proposte o esprime pareri al Consiglio sulla 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;
iii. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
iv. esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti e ai consulenti finanziari della Società e del Gruppo e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane;
v. vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo di controllo;
vi. collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi e Parti Correlate il quale, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità restando inteso che ciò non pregiudica i compiti assegnati al Comitato Remunerazione, con il quale deve essere assicurato un adeguato coordinamento;
vii. assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
viii. si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
ix. fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta dagli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci.

Nel corso dell'Esercizio 2020 il Comitato Remunerazione si è riunito 15 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa un'ora e mezza, e, a partire da marzo in conseguenza del periodo di emergenza sanitaria, si sono svolte da remoto. Dall'inizio del 2021 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono tenute 3 riunioni del Comitato. Di ogni riunione sono stati redatti i verbali a cura del Segretario designato dal 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 utile.

A partire da dicembre 2014, il Comitato si avvale della collaborazione di un consulente esterno, utile ai fini del processo di formazione delle decisioni del Comitato stesso e di cui è stata preventivamente verificata l'indipendenza, ricorrendo alle risorse economiche previste dal budget assegnato. Il consulente presenzia agli incontri su richiesta del Comitato.

Per lo svolgimento delle attività di competenza, è facoltà del Comitato Remunerazione, 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, ogniqualvolta costui 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.

Nel 2020 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 di competenza, 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 S.p.A. In particolare, il CRO ed il CFO sono intervenuti in relazione alla valutazione dei Sistemi Incentivanti 2020.

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

Nel corso del 2020 il Comitato è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in merito a:

PRINCIPALI ATTIVITA' DEL COMITATO NEL CORSO DEL 2020	
Gennaio	▪ Identificazione Personale dipendente più rilevante 2020 e Sistema Incentivante 2020 per i Dipendenti appartenenti al Personale più rilevante ▪ Sistema Incentivante 2020 per i PFA Identified Staff e per Consulenti Finanziari e Manager della Rete
Febbraio	▪ Esecuzione "2014-2017 Multi-year Plan Top Management" ▪ Bonus Pool 2019 ed esecuzione Sistema Incentivante 2019 e anni precedenti ▪ Obiettivi di Performance 2020 dei Dipendenti appartenenti al personale più rilevante ▪ Modifiche al Regolamento del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018-2020 ▪ Identificazione dei Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante 2020 ▪ Bonus Pool 2019 ed esecuzione del Sistema Incentivante 2019 e degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante
Marzo	▪ Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2020 ▪ Regolamenti Sistemi Incentivanti 2020 Dipendenti Identified Staff ▪ Proposte di revisione retributiva per gli Identified Staff ▪ Regolamento Sistema Incentivante 2020 PFA Identified Staff ▪ Rilascio del parere sul documento "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" per le sezioni riferibili al Comitato stesso
Aprile	▪ Proposte di revisione retributiva per gli Identified Staff ▪ Informativa su Sistema Incentivante 2020 Fineco Asset Management
Giugno	▪ Onboarding Comitato Remunerazione: Introduzione alla Politica di Remunerazione di Fineco
Luglio	▪ Analisi dei risultati dell'Assemblea degli Azionisti 2020 ▪ Analisi delle Politiche Retributive dei *peer* di Fineco ▪ Relazione al Consiglio di Amministrazione sulle attività del Comitato Remunerazione nel primo semestre 2020 ▪ Informativa in merito al recepimento dei nuovi *Regulatory Technical Standards* dell'EBA
Settembre	▪ Informativa in merito alla verifica dei requisiti di possesso azionario ▪ Esecuzione del Piano "2015-2017 Plan PFA" e Informativa ▪ Remuneration Policy 2020 di Fineco Asset Management
Ottobre	▪ Requisiti di possesso azionario – analisi delle *best practices* ▪ Benchmarking retributivo ▪ Analisi sul "Pay for Performance" 2020

	▪ Aggiornamento dello schema sui Poteri Delegati di FinecoBank
Novembre	▪ Informativa – *follow up onboarding*: approfondimento sui sistemi di remunerazione dei Consulenti Finanziari ▪ Analisi della proposta relativa al nuovo Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2023 ▪ Proposta di Revisione del *Banding* per i dipendenti Identified Staff
Dicembre	▪ Linee guida dei sistemi incentivanti 2021 per i Consulenti Finanziari e Manager della Rete ▪ Aggiornamento del "Regolamento degli Organi Aziendali di FinecoBank S.p.A." per la parte relativa al Comitato Remunerazione ▪ Informativa sugli aggiornamenti normativi relativi alla Consultazione sulle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari ▪ Selezione del Consulente Indipendente per l'anno 2021 ▪ Informativa sul nuovo Piano LTI 2021-2023

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 del 2020, 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.
Le tavole che seguono riassumono le due diverse composizioni del Comitato nel corso del 2020 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.

Dal 01 gennaio al 28 aprile 2020						
Nominativo	**Esecutivo**	**Non esecutivo**	**Indip. Codice**	**Indip. TUF**	**% (*)**	**(**)**
Gianmarco Montanari		X	X	X	100%	P
Elena Biffi		X	X	X	100%	M
Enrico Cotta Ramusino		X		X	100%	M
N. riunioni del Comitato: 6						
(*) In questa colonna è indicata la percentuale di partecipazione degli amministratori alle riunioni del Comitato (n. di presenze/n. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato nel corso dell'Esercizio). (**) In questa colonna è indicata la qualifica del consigliere all'interno del Comitato ("P": Presidente; "M": membro).						
Dal 28 aprile 2020						
Nominativo	**Esecutivo**	**Non esecutivo**	**Indip. Codice**	**Indip. TUF**	**% (*)**	**(**)**
Gianmarco Montanari		X	X	X	100%	P
Giancarla Branda		X	X	X	100%	M
Paola Giannotti De Ponti		X	X	X	100%	M
N. riunioni del Comitato: 9						
(*) In questa colonna è indicata la percentuale di partecipazione degli amministratori alle riunioni del Comitato (n. di presenze/n. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato nel corso dell'Esercizio). (**) In questa colonna è indicata la qualifica del consigliere all'interno del Comitato ("P": Presidente; "M": membro).						

2.2 Il ruolo delle Funzioni Aziendali di Controllo: *Compliance, CRO* e *Internal Audit*

I contributi fondamentali del 2020 della funzione *Compliance* di FinecoBank S.p.A., per la parte di competenza hanno riguardato:

- la validazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2020 del Gruppo FinecoBank, sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2020;
- la validazione del Sistema Incentivante 2020 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante di Fineco;
- la validazione del Sistema Incentivante 2020 per i PFA appartenenti al Personale più rilevante di Fineco;
- la validazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2023 per i dipendenti;
- 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 13/2020);
- 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).

Nel 2021, 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 retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2020 attraverso il coinvolgimento della funzione *CRO* nel disegno e nella definizione di un quadro esplicito su cui basare la retribuzione rispetto alla struttura del *Risk Appetite Framework*, così che gli incentivi ad assumere rischi siano adeguatamente bilanciati dagli incentivi alla gestione degli stessi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione si avvalgono del contributo delle funzioni coinvolte per definire il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione all'interno dei sistemi retributivi di Fineco.

La società incaricata della revisione legale dei conti verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della Sezione II relativa alla Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020, in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter comma 8-bis del TUF.

Relazione di audit sulle politiche e sulle pratiche del sistema di remunerazione di Fineco relativo all'anno 2020

La Funzione Internal Audit ha esaminato il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato da FinecoBank ("Banca") e dal Gruppo per la determinazione ed erogazione dei compensi ad esponenti degli Organi Sociali e delle retribuzioni variabili al personale dipendente ed alla rete di vendita, al fine di riscontrarne la conformità alla normativa di vigilanza emanata dalla Banca d'Italia e alla Politica Retributiva definita per il 2020 ed approvata dall'Assemblea dei Soci.

La valutazione buono si è basata sull'applicazione generalmente corretta del sistema di remunerazione ed incentivazione.

Le verifiche svolte hanno accertato in ambito governance il corretto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento, la generale conformità delle politiche di remunerazione all'attuale contesto normativo e la sostenibilità rispetto alle condizioni patrimoniali e reddituali della Banca, la diffusione delle Policy di Gruppo alla controllata Fineco Asset Management DAC ed il corretto funzionamento degli organi preposti, fra cui il Comitato Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione. Nel corso del 2020 è stato aggiornato il framework della normativa interna che risulta complessivamente adeguata; inoltre è stata riscontrata la conformità alla normativa esterna del processo di individuazione delle risorse appartenenti alla categoria del personale più rilevante (Identified Staff), sia per il personale dipendente sia per i PFA.

La determinazione degli incentivi riconosciuti al personale dipendente e ai Consulenti Finanziari ("PFA") è avvenuta in conformità alle politiche definite, garantendo il corretto bilanciamento delle componenti fisse e variabili, la coerenza con le valutazioni quali/quantitative degli obiettivi di performance, nonché una adeguata informativa al Comitato Remunerazione e agli Organi di Controllo.

Correttamente determinati sono risultati inoltre i compensi riconosciuti agli esponenti aziendali, il pagamento e differimento del sistema incentivante dell'anno precedente e l'applicazione della politica di fine rapporto, allineata alla strategia aziendale di gestione del rischio.

Le Funzioni Aziendali di controllo, in particolare Compliance e CRO, sono state correttamente coinvolte, per le rispettive attività di competenza, nelle fasi di definizione della politica retributiva nonché nel processo di valutazione della performance annuale. In linea con quanto raccomandato nel precedente intervento di audit, la funzione Compliance ha correttamente svolto i controlli previsti dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 volti alla verifica del divieto di attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti (c.d. personal hedging).

I principali risultati dell'audit sono stati presentati al Comitato Remunerazione in data 15 marzo 2021.

3. 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 S.p.A. 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 e nessuno di loro è beneficiario di piani di incentivazione basato su *stock option* o, in generale, basato su strumenti finanziari. I compensi sono stati definiti facendo riferimento a benchmark di mercato.

BENEFICIARI	COMPONENTE RETRIBUTIVA	APPROVATA DA	AMMONTARE (€)	NOTE
Amministratori non esecutivi	solo fissa	Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2020 e Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2020	Ammontari per ogni anno di incarico: € 550.000 per il Consiglio di Amministrazione € 110.000 per la partecipazione al Comitato di emanazione consiliare definito Comitato Rischi e Parti Correlate € 65.000 per la partecipazione agli altri Comitati di emanazione consiliare € 35.000 e € 25.000 rispettivamente per il Presidente e i Membri dell'Organismo di Vigilanza[56] € 600 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunione di[57]: - 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 9 marzo 2020, ai sensi dell'articolo 2389, par. 3 del Codice Civile, e sentito parere favorevole del Collegio Sindacale	▪ € 260.000 per ogni anno di incarico, ripartiti tra: - Presidente del CdA - Vicepresidente del CdA	
Collegio sindacale	solo fissa	Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2020	Ammontari per ogni anno di incarico[58]: ▪ € 65.000 per il Presidente del Collegio Sindacale ▪ € 50.000 per ciascun componente effettivo ▪ € 600 come gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni del CdA e del Collegio Sindacale[59]	
Dirigenti con responsabilità strategiche[60]	Fissa e variabile	Consiglio di Amministrazione	Ammontari complessivi assegnati con riferimento alla performance 2020[61]: ▪ € 1.000.000 fisso + € 1.850.000 variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ▪ € 1.840.000 fisso + € 2.937.708 variabile per gli altri 4 Dirigenti con responsabilità strategiche	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

[56] Con delibera del CdA della Banca del 9 giugno 2020 sono stati nominati i nuovi membri dell'Organismo di Vigilanza.
[57] Con possibilità di cumulo in caso di partecipazione a più adunanze nella medesima giornata.
[58] 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.
[59] Secondo quanto stabilito nella *Global Policy* Indirizzi generali per la definizione della struttura, remunerazione e composizione degli Organi Sociali.
[60] 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 Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA & Private Banking nonché il Responsabile Direzione Chief Financial Officer.
[61] Include il pro-quota LTI 2018-2020

Ulteriori dettagli sulla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Per il 2020, conformemente alla Politica Retributiva adottata dal Gruppo 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 le attività anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- in linea con le 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 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);
- la retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali che sono preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, avendo informato il Collegio Sindacale.

In particolare, le metriche definite *ex-ante* e che riflettono le categorie del *Fineco 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 del Gruppo, 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 profittabilità[62].

→ *Ulteriori informazioni sull'approccio alla gestione e misurazione della performance di breve termine vengono fornite nel paragrafo 5.2.1 – Sezione I*

È inoltre previsto il differimento in denaro e in azioni di minimo il 50% dell'incentivo. Tutti gli importi sono soggetti, per quanto applicabili, a clausole di *malus* e/o *claw-back*. Il Sistema Incentivante 2020 prevede che almeno il 50% dell'incentivo annuale venga corrisposto attraverso l'assegnazione di azioni FinecoBank 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 2020 vengono fornite nel capitolo 4.1.1*

In aggiunta al Sistema Incentivante 2020 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia inoltre dei seguenti piani:

"Sistema Incentivante 2015" (di seguito anche "Group Incentive System 2015")
"Sistema Incentivante 2016" (di seguito anche "Group Incentive System 2016")
"Sistema Incentivante 2017" (di seguito anche "Group Incentive System 2017")
"Sistema Incentivante 2018" (di seguito anche "Group Incentive System 2018")
"Sistema Incentivante 2019" (di seguito anche "Group Incentive System 2019")

"Piano Long Term Incentive 2018-2020"

→ *Ulteriori informazioni relative ai piani sopra citati vengono fornite nei capitoli 4.1.2, 5 e 6, e negli Allegati*

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.

[62] 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.

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. 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 – ad 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 alle previsioni della "Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto" approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 10 aprile 2019 ed in linea con quanto descritto al par. 3.3 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione (Sez. I).

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.

4. Sistemi Retributivi

4.1 Implementazione e risultati dei Sistemi Incentivanti 2020 e anni precedenti

4.1.1 Sistema Incentivante 2020 per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

Il Sistema 2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 gennaio 2020, si basa - in continuità con il Sistema 2019 - su una logica di *bonus pool* che collega direttamente i bonus ai risultati dell'azienda 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 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* del Gruppo.

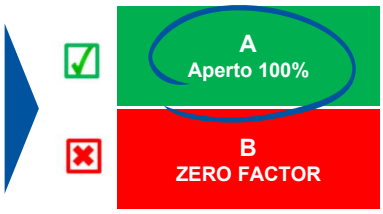
Condizioni di accesso 2020

Ai fini dell'allineamento con i requisiti normativi, vengono definiti specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità patrimoniale e la liquidità su base annuale, che fungono da condizioni di accesso. In particolare, gli indicatori[63] e le soglie che sono definiti come condizioni di accesso per il Sistema Incentivante 2020 – che confermano o cancellano i pagamenti immediati e differiti – sono i seguenti:

Condizioni di Accesso Fineco
Net Operating Profit adjusted ≥0 e
Net Profit ≥0 e
Common Equity Tier 1 Ratio > 9,77% (2020 RAF Trigger) e
Liquidity Coverage Ratio >101% (2020 RAF Limit)
Net Stable Funding Ratio >101% (2020 RAF Limit)

In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 9 febbraio 2021, le condizioni di accesso sono state soddisfatte, confermando il bonus pool[64] di FinecoBank.

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% ✓



Aggiustamento del Bonus Pool per il Rischio

Una volta verificate le condizioni di accesso, il bonus pool effettivo per i Dipendenti di FinecoBank è stato confermato, anche alla luce della valutazione complessiva positiva ("++") dell'andamento degli indicatori della c.d. "CRO *dashboard*"[65] effettuata dal CRO di FinecoBank S.p.A.

La metodologia prevede il monitoraggio trimestrale dell'andamento degli indicatori inseriti nella *Dashboard* e un *assessment* annuale.

[63] Per le definizioni degli indicatori si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 5.2 Sez. I
[64] Calcolato applicando la percentuale di *funding rate* ai risultati di profittabilità.
[65] La CRO *Dashboard* 2020 è un set di indicatori selezionati tra i KPIs di *Risk Appetite Framework*, i cui valori soglia sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione all'inizio dell'esercizio (gennaio 2020).

Valutazione e pagamento del Personale più rilevante

In linea con la *governance* di Fineco, le valutazioni e i pagamenti del 2020 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e l'altro Personale più rilevante sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 9 febbraio 2021 ha deliberato l'attribuzione di un numero complessivo di azioni pari a 164.658 da assegnarsi nel 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato anche l'esecuzione – nel 2021 – dei Sistemi Incentivanti 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e del Piano *di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i dipendenti*[66].

Focus sulla performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Valutazione di *performance* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A., previo parere positivo del Comitato Remunerazione, ha valutato la performance 2020 dell'Amministratore Delegato come *Exceeds Expectations*. Di seguito le risultanze della *scheda individuale di valutazione*.

	#	OBIETTIVO	RISULTATI	VALUTAZIONE				
				Below	Almost Meets	Meets	Exceeds	Greatly Exceeds
CONSUNTIVAZIONE	1	**ROAC** *vs. budget*	Budget: 36,27% Results: 63,27%					●
	2	**EVA** *vs. budget*	Budget: 216.136 k€ Results: 277.447 k€				●	
	3	**EL stock (%)** *vs. target*	Target: 0,28% Result: 0,14%					●
	4	**OPEX** *vs. budget: Operating costs as reported in reclassified P&L, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations*	Budget: 275.420 k€ Result: 269.587 k€			●		
	5	**Net New Clients**[67] *vs. budget*	Budget: net 53.561 # Result: net 11.981 #	●				
	6	**Net Sales of Guided Product** *vs. budget*	Budget: 4.399 k€ Result: 4.209 k€			●		
	7	**Stakeholder Value** *vs. qualitative assessment based on:* *Broaden the range of ESG products (e.g. lending and investments products);* *Y/Y delta on Gender Pay Gap and Gender Balance;* *Expand our range of "Welfare" solutions;* *Improve Fineco's environmental performance (e.g. sustainable mobility, Environmental Statement, reduction of plastic waste and energy consumption)*	• 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 have started in line with the EMAS regulation; the #BikeToFineco initiative (reimbursement of their annual subscription to bike-sharing services) was successfully launched				●	
	8	**Tone from the top on conduct and compliance culture** *vs. qualitative assessment based on:* *Scope, kind and numbers of documented initiatives 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/enhance risk&control culture*	• 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			●		

[66] I dati relativi alle assegnazioni sono ricompresi nelle informazioni riportate ai capp. 4.1.2, 5.1 e 6 della Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020 e negli Allegati

[67] 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.

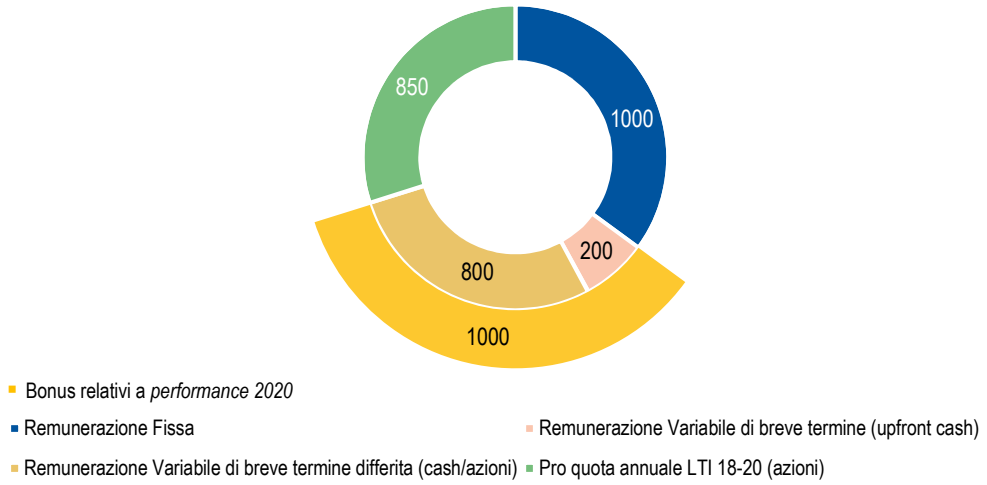
Dati sulla remunerazione variabile e fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La valutazione della performance 2020 degli obiettivi individuali dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultata eccellente ("*Exceeds Expectations*"), sulla base degli elementi riportati nella tabella sovrastante e valutati dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente dell'8 e del 9 febbraio 2021.

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[68].
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[69].

Amministratore Delegato e Direttore Generale
(Eur/000)



[68] Nei limiti del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, come descritto al par. 3.1 Sez. I
[69] Come rappresentato nella Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 Aprile 2020, a gennaio 2020 la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata portata ad € 1.000.000. La scelta è motivata non solo dagli ottimi risultati raggiunti dalla Banca negli ultimi anni (vedi par. 6.1), ma anche dalla necessità di allineare la remunerazione fissa al benchmark di mercato.

4.1.2 Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso e la conseguente conferma del bonus pool relativamente alla valutazione positiva della performance 2020, permettono anche l'esecuzione dei Sistemi Incentivanti per i dipendenti appartenenti al Personale più rilevante, approvati negli anni precedenti, che prevedano una tranche di pagamento, in cash e/o azioni, nel corso del 2021. In particolare, si tratta dei Sistemi Incentivanti 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019, per i quali il Consiglio di Amministrazione in data 9 febbraio 2021 ha approvato:

- il pagamento della terza tranche in denaro e l'assegnazione della quarta tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2015, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22 gennaio 2015;
- l'assegnazione della terza tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2016, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 12 gennaio 2016;
- il pagamento della terza tranche in denaro e l'assegnazione della seconda tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2017, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 9 gennaio 2017;
- l'assegnazione della prima tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2018, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 gennaio 2018;
- l'assegnazione della prima tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2019, coerentemente con l'ammontare massimo approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 10 gennaio 2019.

Di seguito la dashboard relativa allo stato di esecuzione dei suddetti piani:

	ESEGUITO					ASSEGNAZIONE	OUTSTANDING			
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Sistema Incentivante 2015	MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI				
Sistema Incentivante 2016		MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI			
Sistema Incentivante 2017			MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI		
Sistema Incentivante 2018				MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI	
Sistema Incentivante 2019					MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso permette, inoltre, l'esecuzione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i dipendenti, secondo quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera dell'8 maggio 2018. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 9 febbraio 2021 l'assegnazione della prima tranche azionaria per i beneficiari del Piano appartenenti alla categoria Non-Identified Staff.

→ *Ulteriori informazioni relative al Piano LTI 18-20 vengono fornite nel capitolo 5.1 della presente Sezione II*

4.1.3 Sistema Incentivante 2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Il Sistema 2020 PFA, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15 gennaio 2020, 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 2020 PFA si basa su un concetto di Bonus Pool che collega direttamente i bonus ai risultati dell'azienda 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 4 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 del singolo segmento.

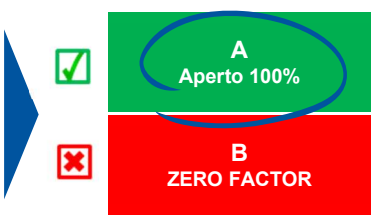
Condizioni di accesso 2020

Ai fini dell'allineamento con i requisiti normativi, vengono definiti specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità e la liquidità su base annuale che fungono da condizioni di accesso. In particolare, gli indicatori[70] e le soglie che sono definiti come condizioni di accesso per il Sistema 2020 PFA – che confermano o cancellano i pagamenti immediati e differiti – sono i seguenti:

Condizioni di Accesso Fineco
Net Operating Profit adjusted ≥0 e
Net Profit ≥0 e
Common Equity Tier 1 Ratio > 9,77% (2020 RAF Trigger) e
Liquidity Coverage Ratio >101% (2020 RAF Limit)
Net Stable Funding Ratio >101% (2020 RAF Limit)

In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank S.p.A. del 9 febbraio 2021, le condizioni di accesso sono state soddisfatte confermando il bonus pool[71] per i Consulenti Finanziari.

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%	✓



Aggiustamento del Bonus Pool per il Rischio

Una volta verificate le condizioni di accesso, il bonus pool effettivo per i Consulenti Finanziari è stato confermato, anche alla luce della valutazione complessiva positiva ("++") dell'andamento degli indicatori della c.d. "CRO dashboard"[72] effettuata dal CRO di FinecoBank S.p.A.
La metodologia prevede il monitoraggio trimestrale dell'andamento degli indicatori inseriti nella *Dashboard* e un *assessment* annuale.

[70] Per le definizioni degli indicatori si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 5.2 Sez. I
[71] Calcolato applicando la percentuale di *funding rate* ai risultati di profittabilità.
[72] La CRO *Dashboard* 2020 è un set di indicatori selezionati tra i KPIs di *Risk Appetite Framework* i cui valori soglia sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione all'inizio dell'esercizio (gennaio 2020).

Valutazione e pagamento del Personale più rilevante

In linea con la governance di Fineco, le valutazioni e i pagamenti del 2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione.
Sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 9 febbraio 2021, il numero complessivo di azioni a servizio del Sistema Incentivante 2020 per i Consulenti Finanziari è di 54.560 da assegnarsi nel 2022, 2023 e 2024.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato anche l'esecuzione – nel 2021 – dei Sistemi Incentivanti 2016, 2017, 2018 e 2019 e del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al personale più rilevante[73].

4.1.4 Esecuzione dei Sistemi Incentivanti degli anni precedenti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso e la conseguente conferma del bonus pool relativamente alla valutazione positiva della performance 2020, permettono anche l'esecuzione dei Sistemi Incentivanti per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, approvati negli anni precedenti, che prevedano una tranche di pagamento, in cash e/o azioni, nel corso del 2021. In particolare, si tratta dei Sistemi Incentivanti 2016 PFA, 2017 PFA, 2018 PFA e 2019 PFA, per i quali il Consiglio di Amministrazione in data 9 febbraio 2021 ha approvato:

- l'assegnazione della terza tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2016 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 12 gennaio 2016;
- l'assegnazione della seconda tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2017 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 9 gennaio 2017;
- il pagamento della terza tranche in denaro relativa al Sistema Incentivante 2017 PFA;
- l'assegnazione della prima tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2018 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 10 gennaio 2018;
- l'assegnazione della prima tranche in azioni a favore dei beneficiari del Sistema Incentivante 2019 PFA, coerentemente con il corrispettivo espresso in denaro approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 10 gennaio 2019.

Di seguito la dashboard relativa allo stato di esecuzione dei suddetti piani:

	ESEGUITO				ASSEGNAZIONE	OUTASTANDING	
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Sistema Incentivante PFA 2016	MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI		
Sistema Incentivante PFA 2017		MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI	
Sistema Incentivante PFA 2018			MONETARIO	MONETARIO	AZIONI	MONETARIO AZIONI	AZIONI
Sistema Incentivante PFA 2019				MONETARIO	AZIONI	AZIONI	MONETARIO AZIONI

Il soddisfacimento delle condizioni di accesso permette, inoltre, l'esecuzione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al personale più rilevante, secondo quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera dell'8 maggio 2018. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 9 febbraio 2021 l'assegnazione della prima tranche azionaria per i beneficiari del Piano.

→ *Ulteriori informazioni relative al Piano LTI 18-20 vengono fornite nel capitolo 5.2 della presente Sezione II*

[73] I dati relativi alle assegnazioni sono ricompresi nelle informazioni riportate ai capp. 4.1.4, 5.2 e 6 della Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020 e negli Allegati

5. Piani LTI 2018-2020

5.1 Piano azionario di incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2018-2020 per il Personale dipendente

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.
I beneficiari del Piano sono selezionati Dipendenti con "ruoli chiave" all'interno dell'organizzazione: 65 risorse, di cui 14 appartenenti al Personale più rilevante del Gruppo.
Sono esclusi dai Beneficiari del Piano i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (CRO, Responsabile di *Compliance*) e il Responsabile Human Resources[74].
La struttura del Piano, descritta di seguito in dettaglio, prevede:

- obiettivi di performance quali l'EVA, il Cost/Income e il Cost of Risk sui crediti commerciali;
- condizioni di accesso e di malus di profittabilità, capitale e liquidità;
- specifiche condizioni individuali di conformità e di *claw-back;*
- una ponderazione per il rischio legata all'andamento annuale della CRO Dashboard;
- bonus individuali definiti tenendo conto dei ruoli dei beneficiari;
- una struttura di pagamento in un arco pluriennale definita secondo le categorie di beneficiari, in linea con le previsioni normative.

Risultati del Piano

Condizioni di accesso

Al fine di adeguarsi alle disposizioni normative vigenti, il Piano prevedeva apposite Condizioni di Accesso, misurate nell'ambito del periodo di performance del Piano. A tal fine, sono stati individuati specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità di capitale e la liquidità.

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[75].

Di seguito sono rappresentati i risultati della verifica, che rivelano il pieno soddisfacimento di tutte le Condizioni di Accesso:

Performance				RISULTATI			
Condizioni di Accesso							
INDICATORI	**VALORI**						
Net Operating Profit adjusted	**Σ 2018-2020**			1.279.840			✓
	>0						
Net Profit adjusted	**Σ 2018-2020**			853.155			✓
	>0						
CET1 Ratio	**2018** Fully Loaded	**2019** Fully Loaded	**2020**	**2018**	**2019**	**2020**	
	>10,4% *(RAF Trigger)*	>11,1% *(RAF Trigger)*	>9,77% *(RAF Trigger)*	21,16%	24,19%	28,56%	✓
Liquidity Coverage Ratio	**2020**	**2020**	**2020**	1321,38%	1066,49%	926,00%	✓
	>101% *(RAF Limit)*						
Net Stable Funding Ratio	**2020**	**2020**	**2020**	216,15%	261,46%	308,50%	✓
	>101% *(RAF Limit)*						

Condizioni di malus

Il Piano prevede apposite condizioni di malus applicabili al periodo di differimento che – in caso non vengano soddisfatte – possono condurre ad un azzeramento o ad una riduzione delle quote differite del premio.

Le condizioni di malus seguono la stessa logica di quelle di accesso, per cui 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 differimento (in base all'anno di assegnazione delle azioni).

In caso di mancato raggiungimento delle condizioni cumulate, si prevede l'azzeramento della porzione differita.

[74] Definito funzione di controllo ai sensi della normativa vigente al momento dell'approvazione del Piano
[75] Per le definizioni degli indicatori si fa rinvio a quanto esposto nel paragrafo 5.2 Sez. I

In caso di mancato raggiungimento delle condizioni annuali, si prevede una riduzione pro-quota della porzione differita per il CEO e l'azzeramento della porzione differita per l'anno di competenza per gli altri beneficiari.

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[76], 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	CRITERI DI VALUTAZIONE		RISULTATI
		Soglia	Pagamento	
Value Creation	EVA	≥200 M	100%	**277.477k** ✓
		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

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:

ANNO DI PERFORMANCE	VALUTAZIONE		% BONUS
2018	++ ✓		
2019	++ ✓	3 POSITIVE	100%
2020	++ ✓		

Valutazione di conformità

Qualsiasi pagamento è soggetto alla Valutazione di Conformità dei comportamenti individuali che confermerà, ridurrà o azzererà la rata del bonus cui il beneficiario avrà diritto in relazione a ciascun anno di valutazione.

Al termine del periodo di performance è stata verificata l'assenza di procedure disciplinari ufficiali in essere e/o sanzioni disciplinari effettivamente applicate, così come sono state effettuate anche le verifiche di conformità.

Inoltre, è stata effettuata la verifica condizione di Occupazione Continuativa da parte della funzione Human Resources.

È prevista inoltre una clausola di claw-back[77] individuale in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave, comportamenti che hanno contribuito significativamente ad un danno reputazionale per Fineco, a provvedimenti sanzionatori, a perdite finanziarie significative o abbiano inciso in maniera negativa sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari. In aggiunta, gli Amministratori Esecutivi e ai

[76] Ad esempio, con EVA al 31/12/2020 pari a 190 Mio, il pagamento della porzione di bonus corrispondente sarebbe pari al 50% di quanto previsto per il raggiungimento della soglia EVA dei 200 Mio.
[77] In applicazione di quanto previsto dal Regolamento del Piano

Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono soggetti a claw-back in caso la corresponsione del bonus sia stata effettuata sulla base di presupposti, poi verificatisi erronei.

Beneficiari e numero di azioni

I bonus massimi individuali sono stati definiti sulla base delle categorie dei beneficiari del Piano nel rispetto dei limiti massimi previsti dalle disposizioni regolamentari applicabili e dalla Politica Retributiva.

Il Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2018 ha approvato i bonus massimi per un totale di n. 905.066 azioni ordinarie FinecoBank che possono essere attribuite ai beneficiari del Piano nel 2021, a valle della verifica delle condizioni di accesso e di performance previste dal Piano stesso.

Il numero di azioni è stato calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura dell'azione Fineco per ciascun giorno di quotazione nel mese precedente il Consiglio di Amministrazione che ha approvato i bonus massimi, pari a € 9,88.

Di seguito il numero effettivo di beneficiari e relativo numero massimo di azioni attribuibili, confermate le condizioni di performance, le condizioni di accesso e la correzione per il rischio:

	# beneficiari	# azioni
AD/DG	1	258.096
Identified Staff	13	311.048
Altri beneficiari	51	261.535
	65	**830.679**

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.

I bonus individuali confermano il rispetto dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile previsti per i Beneficiari del Piano, tenendo anche conto della remunerazione variabile di breve termine attribuibile in ogni anno di performance.

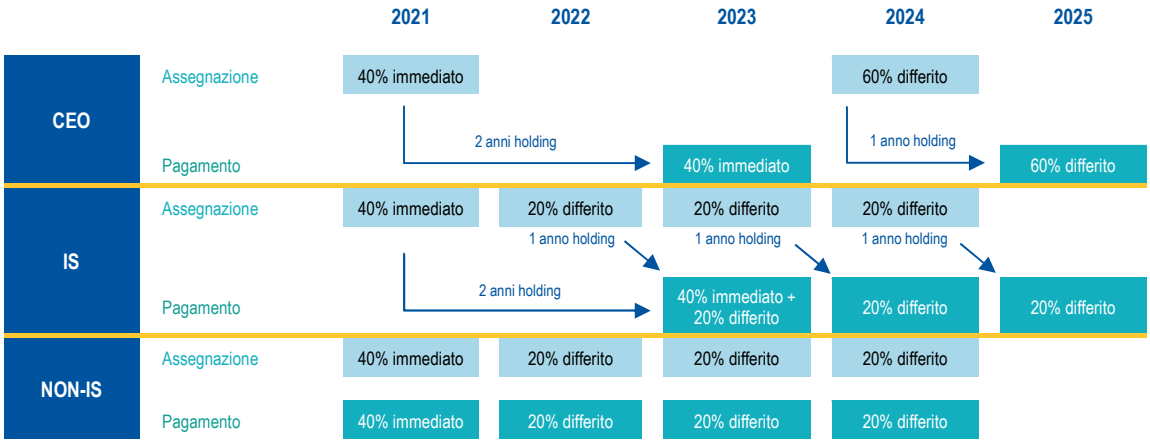
Entro i predetti limiti, è prevista, nel dettaglio:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, un'incidenza massima percentuale del bonus relativo al Piano pari al 50% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance;
- per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un'incidenza massima del percentuale del bonus relativo al Piano pari al 30% della remunerazione variabile massima attribuibile in ogni anno di performance.

Per gli altri Beneficiari il bonus target è definito individualmente, sempre nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.

Struttura di pagamento

I bonus saranno corrisposti interamente in azioni ordinarie gratuite FinecoBank[78] a partire dal 2021, secondo gli schemi di pagamento rappresentati di seguito:



[78] La Società si riserva la facoltà di assegnare strumenti diversi dalle azioni ordinarie gratuite di FinecoBank, qualora ciò sia richiesto dalla normativa

Per i Beneficiari del Piano inclusi nel Personale più rilevante sono previsti periodi di indisponibilità sulle azioni, pari a due anni per gli strumenti attribuiti immediatamente al termine del periodo di performance, ed a un anno per gli strumenti differiti.

Per gli altri Beneficiari le assegnazioni delle azioni e la disponibilità delle stesse sono concomitanti durante il periodo di differimento.

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare le politiche retributive (es. i sistemi incentivanti).

5.2 Piano di incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2018-2020 per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Consulenti Finanziari e Manager[79] della Rete, in linea con gli obiettivi commerciali del triennio 2018-2020 e in un'ottica di creazione di valore per gli Azionisti, in data 10 gennaio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un piano di incentivazione a lungo termine in denaro e azioni FinecoBank.
Il Piano è dedicato ai Consulenti Finanziari che sono stati identificati come Personale più rilevante nell'anno 2020, 11 beneficiari[80].
Il Piano – le cui caratteristiche sono descritte di seguito nel dettaglio – prevede:

- obiettivi di performance triennali (2018–2020) legati alla Raccolta Netta Totale (RNT), alla Raccolta Netta in Gestito Diversificato (RNGD) e, per i PFA e i Group Manager, anche al rapporto tra Gestito Diversificato (GD) al 31 dicembre 2020, su Total Financial Asset (TFA) al 31 dicembre 2019;
- condizioni di accesso sulla base di performance individuali e di Fineco;
- condizioni di malus di capitale, liquidità e profittabilità;
- specifiche condizioni individuali di conformità e claw-back;
- una ponderazione per il rischio legata all'andamento annuale della CRO Dashboard;
- una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni.

Risultati del Piano

Condizioni di accesso e di malus

Condizioni di Accesso e di malus a livello di Gruppo Fineco

Al fine di adeguarsi alle disposizioni normative vigenti, erano previste:

- apposite "Condizioni di Accesso", misurate nell'ambito del periodo di performance del Piano al fine di confermare, ridurre o azzerare il bonus individuale secondo quanto dettagliato di seguito, e
- apposite condizioni di *Malus,* misurate nel periodo di differimento del bonus, che potranno confermare, ridurre o azzerare le quote differite, secondo quanto dettagliato di seguito.

A questi fini, sono stati individuati specifici indicatori di solidità di capitale, di profittabilità e di liquidità.
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*) sono stati valutati in modo cumulato negli anni di performance[81].

Come mostrato nella tavola "Performance – Condizioni di accesso e Risultati" riportata nel paragrafo 5.1, tutte le Condizioni di Accesso sono state soddisfatte.

Le condizioni di malus seguono la stessa logica di quelle di accesso, per cui 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 differimento (in base all'anno di assegnazione del bonus).

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, come già verificato per il Piano LTI 2018-2020 destinato ai dipendenti.

[79] Group Manager e Area Manager (Consulenti Finanziari con incarichi accessori di coordinamento di altri PFA)
[80] Identificati secondo le norme tempo per tempo vigenti
[81] Indicatori e soglie sono gli stessi previsti per il Piano LTI 2018-2020 dedicato ai dipendenti.

Valutazione di conformità

Al termine del periodo di performance è stata verificata da parte della Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete l'assenza di provvedimenti disciplinari ufficiali, tenendo in considerazione i rilievi delle Autorità di Vigilanza esterne e della funzione di Internal Audit, e quindi il completo rispetto da parte degli aventi diritto al Bonus delle disposizioni di legge e delle regole di Compliance della Banca, nonché delle procedure interne e dei valori di integrità adottati.
Resta ferma la verifica - in ogni anno di assegnazione dei bonus – della previa conformità dei comportamenti a livello individuale e della persistenza del rapporto di agenzia.

Obiettivi di performance

Condizioni di Accesso a livello individuale

Ai fini della maturazione del diritto ad accedere al Bonus, era previsto a livello individuale il raggiungimento di determinate soglie in termini di Raccolta Netta in Gestito[82]:

- RNG >150% del target individuale per i PFA e GM con portafoglio personale
- RNG >100% del target di raccolta del gruppo coordinato per AM e GM con portafoglio di gruppo

Oltre alle condizioni individuali di cui sopra, ai fini della maturazione del diritto ad accedere al Bonus, era previsto il raggiungimento di una soglia di EVA pari o superiore ad €180 mln.

✓ **Risultato:** la verifica di raggiungimento degli obiettivi di Raccolta Netta nel triennio 18-20, e di EVA nel 2020, ha mostrato il soddisfacimento di tutte le condizioni di accesso a livello individuale da parte di 5 beneficiari.

Gli obiettivi di performance sono stati definiti sulla base di target crescenti in percentuale rispetto ai budget cumulati nel triennio del Piano, in termini di Raccolta Netta Totale (RNT) e Raccolta Netta in Gestito Diversificato (RNGD).

Beneficiari e numero di azioni

È stato previsto un bonus target massimo erogabile di uguale importo per tutti i partecipanti del piano, coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni regolamentari applicabili e dalla Politica Retributiva del Gruppo FinecoBank.
I bonus individuali - in particolare - confermano il rispetto dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile previsti per i Beneficiari del Piano, tenendo anche conto della remunerazione variabile di breve termine attribuibile in ogni anno di performance.

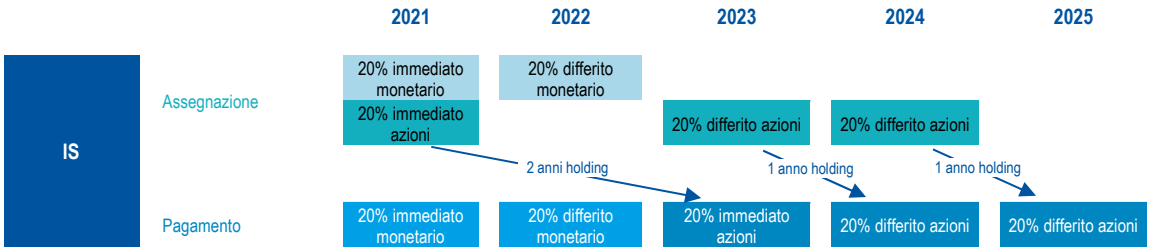
Il Consiglio di Amministrazione del 9 febbraio 2021 ha approvato l'erogazione del bonus, a valle della verifica delle condizioni di accesso e di performance previste dal Piano, per 5 tra i beneficiari per un controvalore totale pari a € 457.000, da riconoscersi in azioni e in denaro.

Il numero massimo di azioni da assegnare (vedi successivo paragrafo relativo alla struttura di pagamento), pari a 18.585, è stato calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni ordinarie FinecoBank rilevati nel mese successivo alla delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2020, che è pari a € 14,75.

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.

Struttura di pagamento

I bonus saranno corrisposti al 40% in denaro ed al 60% in azioni FinecoBank, secondo lo schema di pagamento rappresentato di seguito:



- nel 2021 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo, verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. *Internal Audit*, Consob e/o analoghe autorità locali);
- nel periodo 2022-2025 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranche in denaro e azioni; 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 comportamento.

Come da normativa, sono previsti periodi di indisponibilità sulle azioni assegnate pari a due anni per le azioni assegnate upfront e un anno per le azioni differite.

[82] Misurato al 31/12/2020 come "cumulato" nei tre anni del Piano

Ogni pagamento relativo al Piano è soggetto alla previa verifica della conformità dei comportamenti a livello individuale.
Il pagamento del bonus è soggetto a claw - back[83] .

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili (es. de-listing, cambi di controllo) che possono influenzare il Gruppo FinecoBank, la Banca o il mercato in cui operano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e su proposta delle competenti funzioni aziendali, si riserva il diritto di modificare le politiche retributive (es. i sistemi incentivanti).

[83] In applicazione di quanto previsto dal Regolamento del Piano

6. Dati retributivi

I compensi sono stati corrisposti in conformità alla politica retributiva approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2020, tenuto conto dell'ampio consenso conseguito:

	Risultato assembleare
Sezione I - *Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020* (richiesta approvazione da parte dell'Assemblea)	**97,5%** di voti favorevoli
Sezione II - *Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019* (richiesto voto consultivo non vincolante all'Assemblea)	**95,25%** di voti favorevoli

Nell'anno, non sono state applicate deroghe.

6.1 Risultati aziendali, variazioni dei compensi e della remunerazione del personale

In linea con le più recenti previsioni normative, contenute nell'aggiornamento del Regolamento Emittenti (Consob) del 11 dicembre 2020, vengono di seguito illustrate le informazioni di confronto, per gli ultimi 2 anni[84], tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- dei risultati della società;
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

Variazione della performance della Società		
Euro/ 000	FY 2020	FY 2020 vs FY 2019
Risultati della Società[1]		
Ricavi	775.796	17,9%
Net Profit	324.531	19,2%

1 Dato *adjusted*

Variazione dei compensi individuali		
Euro/ 000	FY 2020	FY 2020 vs FY 2019
Remunerazione dei componenti dell'organo di gestione[2]		
Alessandro Foti (AD/DG)	2.427	9,2%
Remunerazione dei componenti dell'organo di supervisione strategica[3]		
Marco Mangiagalli (Presidente)*	174	-
Francesco Saita (Vice Presidente)	171	24,2%
Patrizia Albano	96	56,0%
Elena Biffi	108	25,4%
Giancarla Branda*	58	-
Paola Giannotti De Ponti*	75	-
Marin Gueorguiev*	58	-
Gianmarco Montanari	109	17,2%
Andrea Zappia*	50	-
Maria Alessandra Zunino De Pignier*	81	-
Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale[4]		
Luisa Marina Pasotti (Presidente)**	25	-
Massimo Gatto*	54	-
Giacomo Ramenghi**	19	-

*Carica ricoperta dal 28 aprile 2020
**Subentrati nel corso del 2020
2 Come rappresentato nella Tabella Consob e in linea con i principi contabili: remunerazione totale complessiva che include il *fair value* delle azioni.
3 Si intendono gli emolumenti approvati dall'Assemblea degli Azionisti in quanto membri del CdA e dei Comitati endoconsiliari, l'emolumento per eventuali cariche all'interno di essi e i gettoni di presenza per la partecipazione alle rispettive riunioni.
4 Si intendono gli emolumenti approvati dall'Assemblea degli Azionisti in quanto membri del Collegio Sindacale, e i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni.

Variazione della remunerazione media dei dipendenti		
Euro/ 000	FY 2020	FY 2020 vs FY 2019
Remunerazione media dei dipendenti[5]		
Remunerazione media annua fissa e variabile	54	6,7%

5 Si intende la remunerazione complessiva media corrisposta nell'anno di riferimento (esclusi i contributi previdenziali e altri benefici), quindi: remunerazione fissa media e remunerazione variabile media, che corrisponde al bonus erogato nell'anno di riferimento (per la popolazione appartenente al personale più rilevante si è tenuto conto delle quote e dei differimenti dei sistemi incentivanti di breve e di lungo termine assegnati negli anni precedenti).

[84] In applicazione del regime transitorio che permette alle società di fornire le informazioni di confronto, anziché con riferimento ai cinque anni precedenti l'entrata in vigore delle modifiche in esame, solo con riferimento agli esercizi iniziati a decorrere dal 1° gennaio 2019

6.2 Risultati retributivi per l'anno 2020

Dipendenti

Euro/ 000

Popolazione	Num.	Fisso	Variabile 2020				Variabile differito da esercizi precedenti				Variabile pagato nel 2020 riferito ad esercizi precedenti [4]	
			Diretto		Differito		Maturato nel 2020		Non maturato			
			€	Azioni	€	Azioni [2,3]	€	Azioni	€	Azioni [3]	€	Azioni
Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD)	1	1,000	200	-	240	1,410	170	874	656	3,459	255	2,245
Amministratori non esecutivi [1]	13	1,093	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	4	1,840	453	-	533	1,952	297	1,712	1,282	4,223	551	3,900
Altro Personale dipendente più rilevante	14	2,547	686	-	334	1,029	129	665	390	1,392	552	172
Totale	**32**	**6,480**	**1,340**	**-**	**1,106**	**4,391**	**596**	**3,251**	**2,328**	**9,075**	**1,358**	**6,317**

[1] Numero complessivo degli Amministratori non esecutivi durante l'anno 2020, considerando il rinnovo del Consiglio di Amministrazione avvenuto in data 28 aprile 2020.
[2] Ricompreso il controvalore della componente bonus in strumenti finanziari di un Dipendente distaccato in Fineco Asset Management DAC, erogata in linea con la vigente normativa UCITS.
[3] Il Piano di Incentivazione di lungo termine 2018-2020 è considerato per un terzo nel Variabile 2020 e per due terzi nel Variabile differito da esercizi precedenti.
[4] Per le quote azionare relative ai Piani Group Incentive System di UniCredit riportati in tabella si precisa che il valore è espresso post raggruppamento azionario e aumento di capitale di UniCredit del 13 Marzo 2017.

Nota Bene
Negli importi relativi al Variabile riferito ad esercizi precedenti è ricompreso un Dirigente con Responsabilità Strategiche la cui risoluzione del rapporto di lavoro è intervenuta nel corso del 2018.

Euro/ 000

Popolazione	Num.	Fisso	Variabile 2020				Variabile differito da esercizi precedenti				Variabile pagato nel 2020 riferito ad esercizi precedenti [3]	
			Diretto		Differito		Maturato nel 2020		Non maturato			
			€	Azioni	€	Azioni [1,2]	€	Azioni	€	Azioni [2]	€	Azioni
Personale più rilevante addetto alle funzioni di business	5	2,710	695	-	834	3,478	435	2,510	1,898	7,388	833	5,727
Personale più rilevante addetto alle funzioni di supporto	11	2,034	495	-	251	870	109	690	430	1,687	330	560
Personale più rilevante addetto alle funzioni di controllo	3	644	150	-	21	42	52	51	-	-	195	30
Totale	**19**	**5,387**	**1,340**	**-**	**1,106**	**4,391**	**596**	**3,251**	**2,328**	**9,075**	**1,358**	**6,317**

[1] Ricompreso il controvalore della componente bonus in strumenti finanziari di un Dipendente distaccato in Fineco Asset Management DAC, erogata in linea con la vigente normativa UCITS.
[2] Il Piano di Incentivazione di lungo termine 2018-2020 è considerato per un terzo nel Variabile 2020 e per due terzi nel Variabile differito da esercizi precedenti.
[3] Per le quote azionare relative ai Piani Group Incentive System di UniCredit riportati in tabella si precisa che il valore è espresso post raggruppamento azionario e aumento di capitale di UniCredit del 13 Marzo 2017.

Nota Bene
Negli importi relativi al Variabile riferito ad esercizi precedenti è ricompreso un Dirigente con Responsabilità Strategiche la cui risoluzione del rapporto di lavoro è intervenuta nel corso del 2018.

La componente "maturata" si riferisce a importi monetari e azionari per i quali il diritto è maturato nel 2020 in quanto sono state soddisfatte le condizioni di *performance*:

- gli ammontari in denaro maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System* 2015 e 2017;
- gli ammontari in azioni maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System* 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019 e al Piano LTI 2018-2020 per i dipendenti.

La componente "non maturata" si riferisce a importi monetari e azionari per i quali il diritto non è maturato nel 2020 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 ai piani *Group Incentive System* 2016, 2017, 2018 e 2019;
- gli ammontari in azioni non maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System* 2016, 2017, 2018 e 2019 e al Piano LTI 2018-2020 per i dipendenti.

Il valore delle azioni riportate come variabile 2020 e variabile differito da esercizi precedenti è calcolato considerando:

- per i piani *Group Incentive System* 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e per il piano *Fineco Incentive System* 2020, la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni FinecoBank nel periodo dal 8 gennaio al 8 febbraio 2021.
- per il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2018-2020, la media aritmetica dei prezzi di chiusura delle azioni FinecoBank nel periodo dal 7 aprile al 7 maggio 2018

La retribuzione differita erogata nel 2020 comprende pagamenti basati sui risultati di performance pluriennale effettivamente raggiunti riferiti ai piani *Group Incentive System* con sottostanti azioni FinecoBank e UniCredit e al Piano "2014-2017 *Multi-year Plan Top Management.*
Si segnala che nel corso del 2020, a 3 Identified Staff è stata riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore ad € 1 milione. In particolare:

- € 1 mln ≤ importo riconosciuto per l'anno 2020 < € 1,5 mln: 2 Identified Staff (Dirigenti con Responsabilità Strategiche)
- € 2 mln ≤ importo riconosciuto per l'anno 2020 < € 2,5 mln: 1 Identified Staff (Amministratore Delegato e Direttore Generale)

Si evidenzia inoltre che nell'Esercizio 2020 non è stata pattuita od erogata alcuna forma di remunerazione variabile Non Standard[85] ai dipendenti appartenenti al Personale più rilevante.

Consulenti Finanziari

Euro/ 000

Popolazione (al 31/12/2020)	Num.	Fisso *	Variabile** 2020				Variabile** differito da esercizi precedenti				Variabile** pagato nel 2020 riferito ad esercizi precedenti	
			Diretto		Differito		Maturato nel 2020		Non maturato			
			€	Azioni	€	Azioni	€	Azioni***	€	Azioni ***	€	Azioni
Consulenti Finanziari identificati quali personale più rilevante	11	7,198	576	0	468	1,079	54	687	195	393	354	682

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

** Retribuzione non ricorrente

*** Azioni e Phantom Share

La componente "maturata" si riferisce a importi monetari e azionari per i quali il diritto è maturato nel 2020 in quanto sono state soddisfatte le condizioni di *performance*. In particolare:

- gli ammontari in denaro si riferiscono al piano *Group Incentive System 2017* PFA e al Piano LTI 2018-2020 per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete appartenenti al Personale più rilevante;
- gli ammontari in azioni si riferiscono ai piani *Group Incentive System* 2016 PFA, *Group Incentive System* 2017 PFA, *Group Incentive System* 2018 PFA, *Group Incentive System* 2019 PFA e al piano Piano LTI 2018-2020 per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete appartenenti al Personale più rilevante;

La componente "non maturata" si riferisce a importi monetari, azionari per i quali il diritto non è maturato nel 2020 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 ai piani *Group Incentive System* 2018 PFA e 2019 PFA per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete appartenenti al Personale più rilevante;
- gli ammontari in azioni si riferiscono ai piani *Group Incentive System* 2017 PFA, *Group Incentive System* 2018 PFA e *Group Incentive System* 2019 PFA per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete appartenenti al Personale più rilevante.

Il valore delle azioni riportate come variabile 2020 è calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni FinecoBank nel periodo dal 10 febbraio al 10 marzo 2021.
Il valore delle azioni riportate come variabile differito da esercizi precedenti è calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni FinecoBank nel periodo dal 8 gennaio al 8 febbraio 2021.
La retribuzione differita erogata nel 2020 comprende pagamenti basati sui risultati di performance effettivamente raggiunti riferiti ai piani *Group Incentive System* 2015 PFA, *Group Incentive System* 2016 PFA, *Group Incentive System* 2017, *Group Incentive System* 2018 PFA, *Group Incentive System* 2019 PFA e "2015-2017 *Plan* PFA" per i Consulenti Finanziari e i Manager della Rete appartenenti al Personale più rilevante.

[85] Vedi, in proposito, quanto riportato al paragrafo 3.4 Sezione I

Pay-mix retributivo per categoria di popolazione/ tipologia di business

La politica di remunerazione complessiva per i Consiglieri non esecutivi, il Personale più rilevante di Fineco 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 S.p.A. 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 ALLA PERFORMANCE	RETRIBUZIONE VARIABILE COLLEGATA ALLA 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	75%	25%
Funzioni di supporto	92%	8%
Totale complessivo della Società	88%	12%

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 work-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 sia piani a contribuzione definita. Nella maggior parte dei casi le prestazioni si ottengono una volta raggiunti i requisiti di pensionamento: nei primi la modalità di calcolo della prestazione è predeterminabile, nei secondi dipende dai risultati della gestione delle risorse economiche versate.

I piani pensionistici complementari operanti sono fondi pensione esterni, giuridicamente autonomi dal Gruppo. Detti fondi sono chiusi a nuove iscrizioni, tranne la sezione a capitalizzazione individuale del Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo.
All'interno di questa sezione i dipendenti possono distribuire la 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.

Affrontare l'emergenza sanitaria
Nel 2020, FinecoBank ha risposto attivamente all'emergenza sanitaria sin dai primi momenti, adottando le misure necessarie e prendendo decisioni strategiche per la salvaguardia e la sicurezza dei dipendenti e la gestione del lavoro e del *work-life balance*.
Le iniziative hanno riguardato più ambiti, che si possono raggruppare sotto le categorie *salute, home working, lavoro in ufficio* e *altre.*

- Salute: la salute e la sicurezza dei dipendenti sono state da subito la massima priorità. Pertanto, la Banca si è attivata prevedendo assistenza aggiuntiva per i dipendenti, quali un Servizio Assistenza Emergenza Sanitaria e il Servizio di Supporto Psicologico, il sevizio per ricevere tamponi a domicilio, l'erogazione del vaccino antinfluenzale;
- Home Working: il 100% dei dipendenti è stato messo nelle condizioni di poter lavorare da casa in breve tempo, attraverso iniziative concrete come la distribuzione del Kit Home Working, e altre di supporto al *work-life balance* come servizi temporanei gratuiti di welfare e *leaflets* contenenti consigli utili su come gestire la nuova normalità lavorativa;
- Lavoro in ufficio: le presenze all'interno della Banca sono state costantemente monitorate per assicurare la corretta applicazione dei protocolli di sicurezza, predisponendo termoscanner all'ingresso delle sedi e distribuendo gli ingressi e le uscite nell'arco di più tempo. Inoltre, ai dipendenti sono stati forniti tutti i Dispositivi di Protezione Individuale opportuni;
- Altre iniziative: è stata creata all'interno della Corporate aziendale una sezione dedicata dove poter trovare tutte le informazioni relative alle iniziative messe in atto nel periodo Covid. Inoltre, è stata creata una sezione FAQ che viene aggiornata costantemente dove i dipendenti possono reperire tutte le informazioni utili alla gestione delle loro giornate lavorative (a casa e in ufficio) e delle loro situazioni di salute

Lo sviluppo di nuove iniziative e il monitoraggio di quelle avviate rimangono un'attività essenziale.