

POLITICA

RETRIBUTIVA 2015

SEZIONE I - POLITICA RETRIBUTIVA

1. Introduzione	
1.1. Premessa	
1.2. A sostegno della Nostra Missione e Valori	
1.3. I Pilastri della Nostra Politica Retributiva	
2. Governance	
2.1. Governo Societario	
2.2. Governo Organizzativo	
3. Compliance	
4. Monitoraggio Continuo di Tendenze e Prassi di Mercato	
5. Sostenibilità	
5.1. Remunerazione Sostenibile	
5.2. Performance Sostenibile	
6. Motivazione e Fidelizzazione	
6.1. Personale Dipendente	
6.2. Promotori Finanziari	
6.3. I Compliance Drivers	

SEZIONE II - RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

1. Introduzione	18
2. Governance & Compliance	19
2.1. Comitato Remunerazione e Nomine	
2.2. Il Ruolo delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance, Risk Management e Audit	
3. Monitoraggio Continuo di Prassi e Tendenze di Mercato	22
4. Remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	23
4.1. Remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi	
4.2. Remunerazione dei Membri del Collegio Sindacale	
4.3. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
5. Sistemi retributivi di FinecoBank	26
5.1. Popolazione di riferimento	
5.2. Implementazione e risultati dei Sistemi 2014	
5.3. Sistema Incentivante 2015 per il Personale dipendente appartenente al Personale più rilevante	
5.4. Misurazione complessiva della performance	
5.5. Retribuzione delle Funzioni Aziendali di Controllo	
5.6. Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante	
6. Dati retributivi	38
6.1. Risultati retributivi 2014	
6.2. Politica retributiva 2015	
6.3. Dati sui Benefit	
7. Tavole retributive	41
7.1. Informazioni ai sensi della sez. 84- <i>quater</i> del regolamento Consob Nr.11971	

ALLEGATO - PIANI RETRIBUTIVI 2015 BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI A FAVORE DEL PERSONALE DI FINECOBANK Assemblea degli Azionisti di FinecoBank aprile 2015

1. Premessa	48
2. Sistema incentivante 2015 per il personale dipendente appartenente al personale più rilevante	49
2.1 I soggetti destinatari	
2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	
2.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione	
2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	
3. Sistema incentivante 2015 per i promotori finanziari appartenenti al personale più rilevante	58
3.1 I soggetti destinatari	
3.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	
3.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione	
3.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	
4. Esecuzione dei sistemi retributivi di finecobank	64
4.1 I soggetti destinatari	
4.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	
4.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione	
4.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	

1. Introduzione

1.1. Premessa

In ottemperanza al 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 delle *“Disposizioni di vigilanza per le banche”*, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, emanate da Banca d'Italia (di seguito anche *“Nuove Disposizioni”*), FinecoBank S.p.A. ha predisposto il presente documento sulle proprie politiche di remunerazione, denominato *“Politica Retributiva di FinecoBank 2015”* (di seguito anche *“Politica Retributiva”*).

Tale documento fornisce la disciplina e gli indirizzi necessari in materia di remunerazione e incentivazione cui FinecoBank (di seguito anche *“la Banca”*) dà attuazione, nel rispetto della normativa a essa direttamente applicabile e in coerenza con quanto predisposto dalla Capogruppo. La Politica Retributiva di FinecoBank è applicabile a tutta l'organizzazione e riguarda:

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

1.2. A sostegno della Nostra Missione e Valori

Siamo impegnati a innovare e semplificare la vita dei nostri clienti.

Siamo una Banca di riferimento per i risparmiatori, aspiriamo all'eccellenza e vogliamo che la relazione con noi sia semplice.

La continua realizzazione di questi impegni ci permette di creare valore sostenibile per i nostri azionisti.

Il nostro insieme di valori è basato sul concetto di integrità come condizione sostenibile per trasformare il profitto in valore per tutti i nostri *stakeholder*: i nostri leader e tutti i nostri dipendenti sono impegnati nel rispetto dei valori espressi nella nostra Carta d'Integrità. Ci proponiamo, anche attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, di creare un ambiente lavorativo inclusivo di qualsiasi forma di diversità e in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, di attrarre, trattenere e motivare dipendenti altamente qualificati capaci di costruire il nostro vantaggio competitivo e premiamo chi è allineato ai nostri standard di costante comportamento etico nella conduzione di un *business* sostenibile.

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

Questi standard definiscono i principi di una politica retributiva che, sulla base del nostro modello di *governance*, stabilisce il quadro di riferimento per un coerente e comune disegno, implementazione e monitoraggio delle prassi retributive in tutta l'azienda. All'interno di questo quadro, vengono definite le linee guida di implementazione di programmi e piani retributivi 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 con le nostre strategie di *business* e con le politiche sulle risorse umane.

1. Introduzione (SEGUE)

1.3. I Pilastri della Nostra Politica Retributiva

L'approccio retributivo di FinecoBank è orientato alla performance, al confronto con il mercato e all'allineamento con la strategia di business nell'interesse di tutti gli stakeholder.

Al fine di assicurare la competitività e l'efficacia della Politica Retributiva nonché equità interna e trasparenza, i principi di condotta e *performance* sostenibile definiscono i pilastri fondamentali della nostra Politica Retributiva:

Governance chiara e trasparente

Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale

Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato

Retribuzione sostenibile per performance sostenibile

Motivazione e fidelizzazione di tutto il Personale

2. Governance

Efficaci assetti organizzativi e di governo societario costituiscono una condizione essenziale per il perseguimento dei nostri obiettivi aziendali. Abbiamo infatti definito sistemi e regole di governance chiari e rigorosi al fine di garantire coerenza e trasparenza anche relativamente alla retribuzione.

2.1. Governo Societario

Il nostro modello di governance retributiva mira ad assicurare un adeguato controllo delle prassi retributive in tutta la Banca, 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.

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.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, istituito nel 2014, è investito del ruolo di fornire pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione alla strategia retributiva della Banca. Il Comitato, avvalendosi, al caso, anche del supporto di un consulente esterno indipendente, analizza e monitora le tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato per fornire pareri al Consiglio di Amministrazione.

La Politica Retributiva della Banca, formulata dalla funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento della funzione Rischi della Banca per la parte di competenza, viene validata dalla funzione di Compliance per ogni aspetto di sua competenza prima di essere sottoposta al Comitato Remunerazione e Nomine. Annualmente la Politica Retributiva, proposta dal Comitato Remunerazione e Nomine, viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, e successivamente presentata all'Assemblea degli Azionisti per l'approvazione, in linea con i requisiti normativi.

2.2. Governo Organizzativo

FinecoBank ha adottato un modello organizzativo che riflette quello adottato a livello di Gruppo.

La Capogruppo ha definito adeguati meccanismi di *governance* mediante i quali esercita la direzione e il coordinamento delle Società del Gruppo, in conformità alle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

In particolare, la Capogruppo agisce attraverso un sistema manageriale / funzionale (c.d. “*Group Managerial Golden Rules*”, “GMGR”) che definisce i meccanismi di coordinamento manageriale di Gruppo, attribuendo ai Responsabili delle funzioni delle *Competence Line* di UniCredit specifiche responsabilità nei confronti delle corrispondenti funzioni delle Società del Gruppo.

In particolare, per quanto riguarda le politiche di remunerazione i Responsabili delle *Competence Line* di Gruppo, in accordo e dopo consultazione della funzione Risorse Umane di Gruppo, possono formulare raccomandazioni per l'implementazione dei sistemi di valutazione delle prestazioni e per l'incentivazione dei Manager di linea. Le raccomandazioni vengono indirizzate all'Organo competente di FinecoBank cui spetta il potere decisionale. Nel caso in cui FinecoBank adotti decisioni difformi rispetto alle raccomandazioni formulate dalla Capogruppo, ne dà quanto prima informazione alle funzioni rilevanti di quest'ultima.

Con specifico riferimento alla popolazione del Personale più rilevante, è prevista una gestione dei sistemi retributivi e incentivanti centralizzata e omogenea a livello di Gruppo. Per il restante personale, con riferimento a ciascuna categoria di dipendenti, FinecoBank è responsabile dell'applicazione della politica retributiva.

3. Compliance

La conformità a leggi, regole e normative e l'integrità nella condotta e nei comportamenti sono elementi essenziali del nostro modo di fare business, che si fonda sul concetto di fiducia.

Attraverso una completa conformità ai requisiti del quadro normativo di riferimento, proteggiamo e rafforziamo la reputazione della Banca nel breve e nel lungo termine. Questa conformità garantisce l'allineamento tra le politiche, prassi e programmi retributivi con i codici etici di condotta anche al fine di prevenire o gestire i potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno della Banca o verso i clienti, nel rispetto dei valori e della strategia di *business*, al fine di garantirne la sostenibilità nel lungo periodo.

La funzione Compliance¹ esercita il ruolo di verificare la coerenza del sistema premiante aziendale "con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché di eventuali codici etici o gli altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela" (Banca d'Italia).

Operando in tale contesto:

- FinecoBank procede all'adozione – nel proprio ambito di competenza e in relazione alla normativa di riferimento tempo per tempo in vigore – dello specifico set di *Compliance drivers* finalizzato al supporto della predisposizione di sistemi incentivanti conformi da parte della funzione Risorse Umane per i dipendenti e della Direzione Rete Commerciale PFA/Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Promotori Finanziari;
- la funzione Compliance valida, per ogni aspetto di sua competenza, la Politica Retributiva della Banca e – anche nel rispetto delle normative applicabili – i piani di incentivazione del Personale della Banca definiti dalla funzione Risorse Umane per i dipendenti e della Direzione Rete Commerciale PFA/Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete per i Promotori Finanziari.

In conformità alle normative e in linea con i valori di trasparenza e responsabilità su cui si basa la fiducia degli *stakeholder*, FinecoBank si impegna a garantire una appropriata informativa in merito alle strategie e ai processi adottati per la definizione e l'implementazione della politica e prassi retributiva. Siamo favorevoli a ogni iniziativa legislativa e/o regolamentare che determini un rafforzamento degli obblighi di trasparenza e, entro i limiti definiti dalle leggi sulla privacy, sul trattamento dei dati e sulla concorrenza, desideriamo rendere chiaro a tutti i nostri *stakeholder* quello che facciamo, come lo facciamo e perché. Le informazioni relative alla Politica Retributiva e alle metodologie utilizzate per la sua implementazione sono pubblicate nel Bilancio, nella Relazione Annuale sulla Retribuzione, nella Relazione sul Governo Societario e negli altri documenti rilevanti, resi pubblici tempo per tempo e sul nostro sito internet.

1. A tal proposito si fa presente che è stato stipulato con UniCredit S.p.A. un "Contratto di Outsourcing delle attività di Compliance"

4. Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato

Vogliamo adottare politiche retributive distintive, efficaci, in grado di sostenere al meglio le nostre strategie di business e di sviluppo delle persone.

Il monitoraggio continuo delle tendenze e la consapevolezza delle prassi di mercato consente una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, oltre a equità interna e trasparenza.

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

Le risultanze di tali analisi verranno messe a disposizione del Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank, 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 critiche, nonché compensi coerenti con la creazione di valore a lungo termine per gli *stakeholder*.

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

5. Sostenibilità

La forza più grande della nostra Banca è rappresentata dall'impegno costante e rigoroso nei confronti dei clienti, del personale, degli azionisti. Un impegno volto a esaltare i valori e la sostenibilità in ogni cosa che facciamo.

Il nostro approccio coerente con il concetto di "retribuzione sostenibile per *performance* sostenibile" ci porta a definire standard di riferimento utilizzati sia per i meccanismi con i quali si stabiliscono i livelli retributivi e i compensi (remunerazione sostenibile) sia per la *performance* e i comportamenti che si intende incentivare e premiare (*performance* sostenibile). A ogni livello organizzativo i sistemi incentivanti e premianti devono contribuire alla sostenibilità della Banca, allineando obiettivi e comportamenti individuali alla missione comune di lungo termine.

5.1. Remunerazione sostenibile

La retribuzione è da considerarsi sostenibile quando è mantenuto un collegamento diretto tra la retribuzione stessa e la *performance* e quando i compensi sono coerenti con la creazione di valore di lungo termine per gli *stakeholder*.

I meccanismi attraverso i quali si determinano i livelli retributivi e i compensi dovranno essere basati sui seguenti principi:

Principio	FinecoBank Practice
Struttura retributiva complessiva equilibrata	• In linea con la normativa applicabile evitare squilibri nella retribuzione variabile, che potrebbero indurre il Personale a comportamenti non allineati alla <i>performance</i> sostenibile e al profilo di rischio della Banca; • In linea con le più recenti disposizioni normative è fissato un limite massimo al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione. FinecoBank, in coerenza con le facoltà riconosciute dalla predetta normativa, ha ritenuto di individuare, in generale, un rapporto fra la prima e la seconda componente della remunerazione pari a 2:1. Questo rapporto è applicabile in particolar modo alle componenti della remunerazione di tutti i dipendenti che appartengono alle funzioni di Business; è escluso pertanto il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo per il quale si applica un approccio più conservativo. Con riferimento alle Nuove Disposizioni, ai Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante, il rapporto 2:1 si applicherà tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente entro il termine previsto dalla disciplina transitoria (1° semestre 2016). • laddove previsto, è formulata una appropriata composizione della retribuzione variabile tra componenti di breve e di lungo termine, coerentemente con le strategie, le prassi di mercato e del <i>business</i> e in linea con gli interessi di lungo termine della Banca.
Collegamento diretto tra retribuzione e <i>performance</i>	• Allineare i pagamenti degli incentivi ai risultati complessivi di profittabilità ponderata per il rischio e per il costo del capitale dell'azienda; • garantire la sostenibilità e la solidità finanziaria delle componenti variabili e l'efficacia dei programmi, stabilendo anche limiti ai pagamenti degli incentivi legati alla <i>performance</i>, coerentemente con le prassi del mercato di riferimento delle specifiche aree di <i>business</i>; • definire sistemi incentivanti flessibili al fine di collegare i livelli di pagamento con la <i>performance</i> complessiva della Banca, di Gruppo e ai risultati individuali, adottando un approccio meritocratico e selettivo; • disegnare sistemi incentivanti che stabiliscano soglie minime di <i>performance</i> al di sotto delle quali non è riconosciuto alcun bonus; • tenere in considerazione la <i>performance</i> di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti per calcolare i pagamenti di fine rapporto previsti, considerando altresì qualsiasi requisito legale applicabile, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione; • una specifica Politica sui compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (le c.d. <i>severance</i>) è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, in ottemperanza alle Nuove Disposizioni. Si fa rimando alla suddetta Politica per quanto riguarda, criteri, limiti e processi autorizzativi in materia di pagamenti di fine rapporto.
Visione pluriennale della <i>performance</i>	• Assicurare retribuzioni allineate ai livelli sostenibili di profittabilità; • differire, ove previsto dalle disposizioni normative, il pagamento dell'incentivo collegato alla <i>performance</i> in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, condizionando il riconoscimento dell'eventuale importo differito all'effettiva <i>performance</i> sostenibile dimostrata e mantenuta per il periodo di riferimento, in modo che la remunerazione variabile tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (cd. meccanismi di <i>malus</i>); • considerare azioni di restituzione (<i>claw back</i>), per quanto legalmente applicabili, per gli incentivi legati alla <i>performance</i>, riconosciuti sulla base di assunti successivamente rivelatisi erronei.
Conformità dei sistemi incentivanti rispetto ai processi organizzativi, ai comportamenti e alle condotte incentivate	• 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; • formalizzare sistemi, piani e programmi incentivanti legalmente corretti e tecnicamente precisi tali da assicurare la loro validità in ogni circostanza; • assicurare, ove rilevante, indipendenza tra le funzioni di <i>front office</i> e <i>back office</i> al fine di garantire l'efficacia dei controlli incrociati ed evitare conflitti di interesse, in particolar modo per le attività di trading, nonché assicurare gli adeguati livelli di indipendenza per le funzioni che svolgono attività di controllo; • 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.
Allineamento delle forme retributive non-standard alle linee guida della nostra Banca	• Le forme retributive non-standard si riferiscono a quegli elementi della retribuzione che di solito non sono inclusi nella Politica Retributiva e vengono considerati delle eccezioni (per esempio bonus d'ingresso, bonus garantiti, riconoscimenti speciali, <i>retention bonus</i>); • tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate all'assunzione, al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, all'elevato rischio di dimissioni da parte di persone o di ruoli considerati strategici; • tali compensi devono in ogni caso essere conformi alle disposizioni normative vigenti e ai processi di governance di FinecoBank e di Gruppo, periodicamente monitorati e oggetto di informazione (e.g. incidenza sul rapporto retribuzione fissa/retribuzione variabile, modalità di corresponsione della remunerazione variabile) e devono essere soggetti a condizioni di <i>malus</i> e ad azioni di restituzione (<i>claw back</i>), per quanto legalmente applicabili.

5. Sostenibilità (SEGUE)

5.2. Performance sostenibile

La *performance* è da considerarsi sostenibile nella misura in cui contribuisce alla realizzazione della missione nel tempo, alla creazione di valore a lungo termine per tutti gli *stakeholder* e al rafforzamento della reputazione, in coerenza con i valori della Carta d'Integrità e del Codice di Condotta.

La *performance* sostenibile si riferisce ai risultati effettivamente ottenuti (il “cosa” della *performance*) e alle modalità con cui è raggiunta (il “come” della *performance*):

Principio	FinecoBank Practice
Misurazione della performance allineata agli interessi degli azionisti e alla profittabilità ponderata per il rischio complessivo della Banca	• Stabilire coerenza tra gli obiettivi annuali e la creazione di valore sostenibile e ponderato per il rischio; • considerare la <i>performance</i> sulla base dei risultati annuali e del loro impatto nel tempo; • inserire elementi che riflettano l'impatto della <i>performance</i> dell'individuo o dell'unità di <i>business</i> sulla creazione di valore delle unità di <i>business</i> collegate e dell'azienda nel suo complesso; • basare la valutazione della <i>performance</i> sulla profittabilità e su altre leve di <i>business</i> sostenibile con particolare riferimento al rischio, al costo del capitale e all'efficienza; • 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; • determinare l'incentivo sulla base non solo di indicatori e meccanismi finanziari ma anche di altri obiettivi di <i>performance</i>, quali a esempio la gestione del rischio, l'aderenza ai valori della Banca o altri comportamenti.
Gestione bilanciata di rischio	• I piani di incentivazione non dovranno 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 (<i>Risk Appetite Framework – “RAF”</i>); • valutare la <i>performance</i> in termini di profittabilità ponderata per il rischio e prevedere sistemi e meccanismi solidi di calcolo del rischio.
Visione multi-dimensionale dei risultati e della qualità della performance sostenibile	• Mantenere un adeguato bilanciamento tra obiettivi finanziari e obiettivi non finanziari (sia quantitativi che qualitativi) di <i>performance</i>; • utilizzare parametri di <i>performance</i> sia assoluti sia relativi basati sul confronto dei risultati raggiunti rispetto a quelli dei concorrenti di mercato; • rafforzare la sostenibilità nel tempo di una <i>performance</i> di qualità.

6. Motivazione e fidelizzazione

6.1. Personale Dipendente

La Banca si propone di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere gli obiettivi aziendali coerentemente con i valori della Banca. L'attuazione di strategie retributive efficaci costituisce una leva chiave per rafforzare positivamente impegno, affiliazione e allineamento con gli obiettivi aziendali da parte del Personale.

FinecoBank si impegna, nell'ambito della "Politica Retributiva di Gruppo", 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.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
RETRIBUZIONE FISSA		
Ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione, livello di eccellenza dimostrato e qualità complessiva del contributo ai risultati di business.	Il peso della componente fissa della remunerazione complessiva è tale da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, e da permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.	Le linee guida per la composizione del pacchetto retributivo tra elementi fissi e variabili sono definite in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti. Con particolare riferimento al Personale più rilevante di FinecoBank, il Comitato Remunerazione e Nomine stabilisce: • i criteri e le linee guida per effettuare analisi di <i>benchmarking</i> di mercato per ciascuna posizione in termini di livelli retributivi e struttura della composizione della retribuzione, compresa la definizione di uno specifico <i>peer group</i> a livello locale e l'identificazione del consulente esterno qualificato per i servizi di <i>Executive compensation</i>; • il posizionamento retributivo, in linea con i livelli competitivi del mercato di riferimento, definendo le linee guida operative per effettuare revisioni retributive individuali a seconda della necessità; • 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; • per le Funzioni Aziendali di Controllo, si prevede che la retribuzione complessiva sia bilanciata a favore della componente fissa, al fine di garantirne i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza. 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. Le raccomandazioni così formulate dai competenti Organi della Capogruppo vengono sottoposte all'approvazione dei competenti Organi di FinecoBank. Qualora FinecoBank adotti decisioni difformi rispetto alle raccomandazioni formulate dalla Capogruppo, ne dà quanto prima informazione alle funzioni rilevanti di quest'ultima.
RETRIBUZIONE VARIABILE		
Include ogni pagamento che dipende dalla <i>performance</i> , comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza).	La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e <i>performance</i> nel breve, medio e lungo termine, ponderata per i rischi. Per rafforzare l'allineamento tra gli interessi degli azionisti e gli interessi del <i>management</i> e dei dipendenti, la misurazione della <i>performance</i> rispecchia i risultati effettivi dell'azienda nel suo complesso, dell'unità di <i>business</i> di riferimento e dell'individuo. Pertanto, la retribuzione variabile costituisce un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica.	Una adeguata flessibilità e discrezionalità nel riconoscimento dei bonus legati alla <i>performance</i> sono indice di una gestione responsabile e sostenibile della componente variabile, che prevede meccanismi di pagamento differenziati per orizzonte temporale e tipologia di premio. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i>, sia quantitativi sia qualitativi, definendo il riconoscimento di un bonus variabile. Un incentivo legato alla <i>performance</i>, adeguatamente bilanciato, costituisce una leva chiave alla motivazione e all'allineamento con gli obiettivi aziendali per tutte le categorie di dipendenti ed è definito come prerequisito di politica per tutti i ruoli di <i>business</i>. Le caratteristiche dei sistemi, compresi i meccanismi di pagamento e la misurazione della <i>performance</i>, dovranno attenersi ai principi della presente politica evitando una eccessiva focalizzazione sul breve termine e privilegiando parametri collegati alla profittabilità e a una solida gestione del rischio, al fine di garantire una <i>performance</i> sostenibile nel medio e lungo termine. Le linee guida di Gruppo riguardo gli elementi chiave dei contratti del Personale più rilevante garantiscono l'allineamento con i requisiti normativi oltre che con le indicazioni di Audit, con riguardo particolare agli elementi contrattuali oggetto di specifiche disposizioni normative, quali la retribuzione variabile e i pagamenti di fine rapporto. A supporto della definizione dei sistemi incentivanti, con particolare riferimento alle funzioni di controllo, si rimanda ai requisiti di <i>compliance</i> ("<i>compliance drivers</i>") descritti al termine del presente paragrafo.

6. Motivazione e fidelizzazione (SEQUE)

6.1. Personale Dipendente (SEQUE)

Sistemi Incentivanti legati alla performance annuale	Mirano ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse strategiche e a mantenere un pieno allineamento con le più recenti normative nazionali e internazionali e alle migliori prassi di mercato.	• Con particolare riferimento al Personale più rilevante, vengono definite linee guida retributive comuni e omogenee. Gli incentivi devono tenere in considerazione il rischio complessivo, non devono indurre ad una assunzione del rischio in eccesso rispetto al grado di propensione al rischio della Banca e devono riflettere l'impatto dei risultati dell'unità di <i>business</i> sul valore complessivo della relativa area di <i>business</i> e dell'organizzazione nel suo complesso e il raggiungimento della gestione del rischio e degli obiettivi di sostenibilità. • L'incentivo è direttamente collegato alla <i>performance</i>, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti e dell'allineamento al nostro modello di leadership e di Valori. L'<i>Executive Development Plan (EDP)</i> rappresenta il riferimento comune a livello di Gruppo per la valutazione della <i>performance</i> del Personale più rilevante e garantisce un processo di valutazione equo e coerente per tutta l'organizzazione. • Informativa dettagliata sulla <i>governance</i> retributiva di FinecoBank, insieme ai dati principali e le caratteristiche dei nostri sistemi incentivanti, sono complessivamente presentati nella nostra Relazione Annuale sulla Remunerazione. • Il pagamento degli incentivi si basa su un approccio <i>bonus pool</i> che prevede una misurazione complessiva della <i>performance</i> sia a livello individuale sia a livello locale e di Gruppo e l'eliminazione della <i>bonus opportunity</i> individuale predeterminata. • Il pagamento è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. Il disegno dei piani incentivanti per il Personale più rilevante è allineato agli interessi degli azionisti, alla profittabilità complessiva della Banca nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti. • L'erogazione dell'incentivo annuale al Personale più rilevante della Banca si articola in due distinti schemi di pagamento ("<i>EVP e livelli superiori ed altro personale più rilevante con bonus >500k</i>" e "<i>SVP ed altro personale più rilevante con bonus <500k</i>"). • I sistemi incentivanti sono considerati componenti fondamentali dell'approccio di "remunerazione sostenibile per <i>performance</i> sostenibile".
Piani pluriennali di fidelizzazione	Sono finalizzati all'assegnazione di azioni gratuite anche allo scopo di fidelizzazione, subordinatamente al conseguimento di specifiche condizioni di sostenibilità	In occasione della richiesta di ammissione alla Quotazione presso Borsa Italiana da parte della Società e subordinatamente al buon esito della stessa, il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank ha approvato i seguenti Piani: • "2014-2017 Multi-year plan Top Management" per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti Strategici; • "2014 Plan Key People" per 80 selezionate risorse.
Sistema premiante per la popolazione Below	Finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e <i>performance</i> nel breve termine, ponderata per i rischi.	• Per il restante Personale dipendente (ovvero altri dirigenti, quadri direttivi e personale appartenente alle aree professionali) la determinazione dei bonus annuali avviene in modo discrezionale, in coerenza con il processo di valutazione delle prestazioni individuali. • Tale processo è principalmente supportato dal <i>Performance Management</i> che è lo strumento di valutazione delle <i>performance</i> e di sviluppo adottato da FinecoBank per tutti i dipendenti e prevede un processo annuale, scritto e documentato, di assegnazione di obiettivi, autovalutazione, valutazione del Manager e definizione del piano di sviluppo individuale. In particolare, gli obiettivi individuali vengono assegnati <i>ex-ante</i> e sono definiti in coerenza con le attività e le responsabilità previste dal ruolo ricoperto dai singoli dipendenti. • Pur non esistendo un collegamento diretto e deterministico tra valutazione contenuta nel <i>Performance Management</i> ed erogazione del premio, quest'ultimo è consistente rispetto al conseguimento degli obiettivi assegnati e al giudizio sulla <i>performance</i>, al fine di garantire che il bonus costituisca un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica. • Ai fini della determinazione dei premi individuali, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli (conformità alle regole e alle normative interne ed esterne, assenza di azioni disciplinari, completamento della formazione obbligatoria).
BENEFIT		
Includono <i>benefit</i> che integrano i sistemi nazionali di previdenza e assistenza a garanzia del benessere dei dipendenti e di quello dei loro familiari nel corso della loro vita lavorativa e anche dopo il pensionamento.	Mirano a garantire equità interna e una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un'ottica di <i>total compensation</i> , rispondendo alle esigenze delle diverse categorie di dipendenti.	• Coerentemente con il modello di governance di Gruppo e con il sistema di <i>Global Job Model</i>, i <i>benefit</i> sono allineati applicando generalmente criteri comuni per ciascuna categoria di dipendenti, mentre le caratteristiche dei <i>benefit</i> sono stabilite in base alle prassi della Banca.
Possono essere offerte condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e ad altri servizi di FinecoBank o di UniCredit, con lo scopo di fornire ai dipendenti un sostegno durante le diverse fasi della loro vita.		• I dipendenti di FinecoBank possono partecipare inoltre al Piano di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo, denominato "<i>Let's Share</i>" e lanciato per la prima volta nel 2008. Il Piano offre ai partecipanti la possibilità di comprare azioni ordinarie UniCredit e di ricevere il 25% di sconto sotto forma di azioni gratuite assegnate da UniCredit, con un periodo di vincolo di 1 anno.

2. Inclusi i diretti riporti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo o altro personale più rilevante.

6.2. Promotori Finanziari

I Promotori Finanziari sono legati alla Società da un contratto di agenzia sulla base del quale il Promotore 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 Promotore Finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono esclusivamente tra il cliente e la Banca.

La rete dei Promotori Finanziari è organizzata in una struttura gerarchica. Il coordinamento dei Promotori è demandato a una struttura manageriale composta da Area Manager che, riportano direttamente alla Direzione Commerciale Rete PFA, e Group Manager.

La Direzione Commerciale si avvale per il supporto alla rete di Coordinatori Territoriali, dipendenti della Società, con compiti di presidio e controllo delle attività sul territorio e di supporto all’attività commerciale.

I Manager (Area Manager e Group Manager) sono Promotori ai quali la Banca ha conferito un incarico accessorio che ne disciplina le attività e la remunerazione.

Gli Area Manager, suddivisi per aree geografiche di competenza, sono responsabili del coordinamento dei promotori finanziari loro affidati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Commerciale e si avvalgono del supporto dei Group Manager.

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

In questo ambito, si sottolinea che la remunerazione dei Promotori finanziari, tipicamente in ragione della sussistenza di un contratto di lavoro autonomo, è interamente variabile. In presenza di una remunerazione interamente variabile, questa va distinta tra una componente “ricorrente” ed una “non ricorrente”.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
Remunerazione ricorrente	Rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla parte fissa di cui alla popolazione dei dipendenti	• Provvigioni di vendita, ovvero remunerazione al Promotore Finanziario di una quota parte delle commissioni pagate dal cliente all’atto della sottoscrizione dei prodotti finanziari, riconosciuta sia a titolo personale che a titolo di <i>over</i> qualora al promotore finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento; • Provvigioni di gestione e mantenimento, ovvero remunerazione al Promotore Finanziario su base mensile del servizio di assistenza che il Promotore presta ai clienti nel corso del rapporto, commisurato al valore medio degli investimenti e alla tipologia di prodotto, riconosciute sia a titolo Personale che a titolo di <i>over</i> qualora al Promotore Finanziario sia stato attribuito un incarico manageriale di coordinamento.
Remunerazione non ricorrente	Rappresenta la parte incentivante ovvero quella vincolata al raggiungimento di determinati obiettivi, equiparata alla parte variabile della popolazione dei dipendenti	• Compenso denominato “All in fee”, determinato sul valore attribuito al cliente e al Promotore in base alla composizione del suo portafoglio ed alla diffusione dei servizi offerti dalla Banca. • Bonus Raccolta Netta, ovvero remunerazione al Promotore Finanziario prevista quale sistema di incentivazione basato sul raggiungimento di obiettivi di raccolta annuali sia individuali per i Promotori Finanziari che di gruppo per i manager, di tempo in tempo stabiliti dalla Banca. L’erogazione di tale incentivazione viene effettuata a condizione che alle date previste per l’erogazione stessa, il rapporto di agenzia sia regolarmente in essere e non sia in corso il periodo di preavviso. • Piano di fidelizzazione Loyalty Plan, che prevede, al raggiungimento dei parametri previsti per la partecipazione, il riconoscimento di un importo che viene investito in una polizza assicurativa unit-linked, con possibilità di riscatto alle scadenze previste ed alla condizione che il rapporto con il Promotore Finanziario sia regolarmente in essere al momento della liquidazione. • <i>Benefit</i>, ovvero: - condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e a altri servizi di FinecoBank, con lo scopo di fornire loro un sostegno durante il rapporto contrattuale; - coperture assicurative per il caso di morte, invalidità permanente e malattia; inoltre, in presenza dei parametri previsti, coperture assicurative per il rimborso delle spese mediche; - full rent car; - compensi in natura relativi a viaggi incentive.

6. Motivazione e fidelizzazione (SEGUE)

6.2. Promotori Finanziari (SEGUE)

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ	CARATTERISTICHE
Sistema Incentivante per i Promotori Finanziari	Mirano a motivare, fidelizzare ed incentivare i Promotori finanziari e i Manager della rete garantendo un pieno allineamento con la normativa	• Con riferimento al Personale più rilevante è stato definito un Sistema Incentivante dedicato, in funzione delle particolarità del <i>business</i>; • la determinazione dell'incentivo si basa su <i>KPIs</i> allineati agli elementi caratterizzanti dei Piani di incentivazione sopra citati per garantire continuità in termini di obiettivi e finalità; • l'erogazione dell'incentivo annuale si articola in uno schema di pagamento che prevede tranches in denaro e/o Phantom share da corrispondere nell'arco di un periodo pluriennale (2016-2020); • il pagamento dell'incentivo è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti; • il disegno del sistema è basato su meccanismi di sostenibilità in relazione ai risultati ed allineato al quadro normativo di riferimento.
Piani pluriennali di fidelizzazione	Con l'obiettivo di fidelizzare e incentivare i Promotori finanziari e i Manager della rete	In occasione della richiesta di ammissione alla Quotazione presso Borsa Italiana da parte della Società e subordinatamente al buon esito della stessa, il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank ha approvato i seguenti piani: • "2014 Plan PFA", subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi di <i>performance</i> per l'anno 2014; • "2015-2017 Plan PFA", <i>subordinato</i> al raggiungimento di specifici obiettivi di <i>performance</i> per il triennio 2015-2017.

Come previsto dalle Nuove Disposizioni, le voci rientranti nella "remunerazione non ricorrente" riferibili a:

- Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari identificati tra il Personale più rilevante;
- Piani di fidelizzazione ("2014 Plan PFA" e "2015-2017 Plan PFA");
- Loyalty Plan;
- Bonus Raccolta Netta;
- All In Fee,

ad esclusione dei benefit relativi alle coperture assicurative, prevedono: meccanismi di correzione *ex-ante* ("*entry conditions*") ed *ex-post* ("*malus*", sulle quote eventualmente differite), legati alle condizioni reddituali e patrimoniali della Banca, "criteri di valutazione" e "clausole di *claw back*". Inoltre, relativamente al Bonus Raccolta Netta, per gli Area Manager è stato individuato un indicatore espressione dei rischi operativi (perdite operative Rete/margine di intermediazione totale Banca) che, in caso di superamento della soglia di tollerabilità, comporta una riduzione del premio maturato.

6.3. I Compliance drivers

A SUPPORTO DELLA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE E DEI SISTEMI INCENTIVANTI, E CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO, VENGONO DEFINITI I SEGUENTI REQUISITI DI COMPLIANCE ("COMPLIANCE DRIVERS"):	
• mantenere una proporzione adeguata tra obiettivi finanziari e non finanziari	• le misurazioni qualitative devono essere accompagnate da un'indicazione <i>ex-ante</i> dei parametri oggettivi da considerare nella valutazione, dalla descrizione della <i>performance</i> attesa e dall'indicazione della persona incaricata della valutazione
• le misure degli obiettivi quantitativi non finanziari dovrebbero essere collegate a un'area per cui il dipendente percepisca un collegamento diretto tra la sua <i>performance</i> e l'andamento degli indicatori	• tra gli obiettivi non finanziari (quantitativi e qualitativi), includere, laddove siano rilevanti, obiettivi collegati ai Rischi e alla <i>Compliance</i> (es. qualità del credito, rischi operativi, applicazione dei principi MiFID, qualità del venduto, rispetto del cliente, rispetto degli obblighi di cui alla normativa antiriciclaggio)
• stabilire e comunicare <i>ex-ante</i> parametri chiari e predefiniti per la valutazione della <i>performance</i> individuale	• evitare incentivi con un orizzonte temporale eccessivamente breve (es. meno di 3 mensilità)
• promuovere un approccio orientato al cliente che ponga al centro le esigenze e la soddisfazione del cliente e che non costituisca un incentivo a vendere prodotti non idonei ai clienti	• tenere conto, anche nei sistemi di remunerazione delle reti esterne (promotori finanziari), dei criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, del contenimento dei rischi legali e reputazionali, della tutela e fidelizzazione della clientela, del rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili
• costruire incentivi che siano adatti a evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela, tenendo presente la correttezza nelle relazioni con la clientela stessa e la promozione di appropriate condotte commerciali	• prevedere obiettivi individuali per i dipendenti delle Funzioni Aziendali di Controllo che riflettano principalmente la <i>performance</i> delle loro specifiche funzioni (al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse)
• definire – per il Personale addetto alla prestazione di servizi e attività di investimento – incentivi che non siano basati solamente su parametri finanziari, ma che tengano conto, in modo appropriato, degli aspetti qualitativi della <i>performance</i>, ciò al fine di evitare potenziali conflitti di interesse insiti nella relazione con la clientela³	• evitare obiettivi economici per le Funzioni Aziendali di Controllo (Compliance, Risk Management, Audit e HR) e, per le funzioni dedicate ad attività di puro controllo in seno alla Competence Line Planning, Finance & Administration, prevedere un set di obiettivi che prevenga possibili conflitti di interesse nei confronti delle attività controllate e del <i>business</i>
• evitare incentivi relativi a un singolo prodotto/strumento finanziario o singoli prodotti bancari	• tenere conto, ai fini dell'erogazione dell'incentivo, anche di eventuali sanzioni disciplinari e/o sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza comminate alla risorsa. In presenza di tali provvedimenti, l'eventuale erogazione dell'incentivo necessiterà di una motivazione scritta che renderà possibile una verifica caso per caso della decisione manageriale
• definire – per il Personale delle reti di vendita – obiettivi quantitativi (finanziari e non finanziari) miranti alla vendita di prodotti di qualità, a rischio controllato e sostenibili ed in linea con il profilo di rischio della clientela	• indicare chiaramente nella comunicazione e nella reportistica di tutti i sistemi incentivanti che la valutazione finale del dipendente non può prescindere da una verifica formalizzata della conformità dei comportamenti alle regole e alle normative – sia interne che esterne – e al Codice di Condotta. Nello specifico, adottare sistemi di valutazione della <i>performance</i> che tengano adeguata evidenza di tale approccio (le <i>performance</i> sono valutate anche sulla base di evidenze di <i>Compliance</i>, Risk Management e risultanze di Audit)
• mantenere un adeguato bilanciamento di retribuzione fissa e variabile, con riferimento anche al ruolo e alla natura del <i>business</i>. La quota fissa viene mantenuta abbastanza alta così da consentire alla parte variabile di ridursi, e in alcuni casi limite di arrivare ad azzerarsi	• l'intero processo di valutazione deve essere scritto e documentato
• laddove vengano utilizzati sistemi di valutazione della <i>performance</i> individuale in tutto o in parte incentrati sulla discrezionalità manageriale, i parametri entro cui tale discrezionalità è esercitabile devono essere predeterminati, chiari e resi noti al Manager all'inizio del periodo di valutazione. Detti parametri devono inoltre rispecchiare tutti i requisiti normativi tempo per tempo applicabili⁴. Gli esiti delle valutazioni discrezionali devono essere formalizzati ai fini dell'adeguato monitoraggio e/o opponibilità degli stessi	

Nell'ambito dei sistemi di incentivazione delle reti commerciali, particolare attenzione viene posta alle "Campagne Commerciali".

Le "Campagne Commerciali" possono essere organizzate, a seguito della valutazione e autorizzazione preventiva da parte del Comitato Prodotti della Banca.

Le Campagne Commerciali rappresentano le azioni di indirizzo commerciale finalizzate a guidare la rete distributiva verso i target commerciali di periodo (anche intermedio, a esempio semestrale) e con impatto diretto sul budget e correlati sistemi di incentivazione.

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

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

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

- costruire meccanismi di incentivazione secondo criteri non contrapposti al miglior interesse del cliente e in coerenza con le previsioni normative (es. Direttiva MiFID)
- assicurare la coerenza degli obiettivi della Campagna con quelli fissati in sede di definizione di budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva
- evitare le Campagne Commerciali 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 Campagne che – non essendo fondate su un base oggettiva e legata all'interesse del cliente – possano comportare, direttamente o indirettamente, la non-applicazione delle regole di condotta da osservare nei confronti della clientela
- evitare le Campagne prive di una chiara indicazione degli obiettivi da raggiungere e del livello massimo di incentivazione riconosciuta al raggiungimento degli stessi
- evitare – in generale – le Campagne che a fronte di obiettivi assegnati a specifici ruoli/strutture prevedano benefici anche sul budget di strutture territoriali di livello superiore.

3. Si citano ad esempio:

– gli Orientamenti ESMA in merito a Politiche e prassi retributive –MiFID;
– il recente Technical Advice ESMA su MiFID II (Final Report 2014/1569);
– le specifiche disposizioni della Direttiva MiFID II per la parte relativa alla remunerazione/incentivazione dei relevant subjects.

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

1. Introduzione

La *Relazione Annuale sulla Remunerazione* fornisce un'informativa dettagliata sulla retribuzione di FinecoBank e sulla relativa metodologia volta ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle nostre politiche retributive, prassi e risultati, dimostrando 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 fornisce un'informativa *ex-post* sui risultati del 2014 e un'informativa *ex-ante* sull'approccio per il 2015, riguardo sia il "Personale più rilevante" sia i membri degli Organi Aziendali.

Nel 2014, le soluzioni retributive sviluppate hanno previsto:

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

Nel corso dell'anno ci siamo costantemente allineati ai cambiamenti normativi nazionali e internazionali. Tra le principali novità nel quadro regolamentare si segnala quanto segue: il 1° gennaio 2014 è entrata in vigore la Direttiva sui Requisiti Patrimoniali (CRD IV), prevedendo il tetto sulla remunerazione variabile per il Personale più rilevante e richiedendo ai regolatori locali di emanare i regolamenti per l'attuazione locale; l'Autorità Bancaria Europea ("EBA") ha pubblicato il 16 dicembre 2013 i *Regulatory Technical Standard*, criteri qualitativi e quantitativi comuni a livello europeo per definire il Personale più rilevante; da ultimo, al fine di introdurre i requisiti della CRD IV, Banca d'Italia ha pubblicato il 18 novembre 2014 il documento finale che sostituisce le "*Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari*" emesse nel 2011.

Nell'ottobre 2014 abbiamo fornito il nostro contributo, per il tramite della Capogruppo attraverso la quale abbiamo dato informativa alla Banca d'Italia, all'esercizio di *benchmarking* retributivo e alla raccolta dati dei maggiori percettori di reddito dell'Autorità Bancaria Europea. In particolare il nostro contributo ha riguardato la retribuzione per il 2013 di tutta la popolazione e del Personale più rilevante, incluso il numero di individui in fascia di pagamento di almeno 1 milione di euro.

La Relazione Annuale, documento unico che fornisce un'informativa ampia e completa sulla retribuzione, include l'informativa in materia retributiva relativa ai membri degli Organi amministrativi e di controllo, al Direttore Generale e ai 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, sono incluse nel presente documento oltre che nell'allegato alla Politica Retributiva di FinecoBank 2015, dal titolo "*Piani Retributivi 2015 basati su strumenti finanziari*".

2. Governance & Compliance

La struttura di governo societario di FinecoBank assicura, tra l'altro, chiarezza e affidabilità nei processi decisionali relativi alle remunerazioni.

2.1 Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione della Politica Retributiva di FinecoBank e nel disegno dei piani.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, rinnovato in data 15 aprile 2014, già nel corso della prima seduta ha avviato il processo di adeguamento del sistema di governo societario allo status di società quotata, consistente, tra l'altro, nell'assoggettamento alla normativa legislativa e regolamentare dettata per le società che fanno ricorso al mercato dei capitali di rischio, alle disposizioni del TUF e del Regolamento Emittenti, nonché nella necessità di adeguare il proprio modello di governo societario con quello previsto dal Codice di Autodisciplina.

Successivamente, in data 13 maggio 2014, il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno il Comitato Remunerazione e Nomine, un comitato unico con funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio stesso.

Sono stati nominati membri del Comitato i Consiglieri Sigg. Gianluigi Bertolli, Mariangela Grosoli e Girolamo Ielo, attestata la loro qualifica di Amministratori dotati dei requisiti di Indipendenza previsti dal combinato disposto degli artt. 147 ter, comma 4, e art. 148, comma 3, del TUF, nonché dal Criterio 3.C.1 del Codice di Autodisciplina e valutato il possesso di un'adeguata esperienza in materia finanziaria.

I lavori del Comitato svoltisi nel corso dell'anno 2014 sono stati coordinati dal Presidente Sig. Gianluigi Bertolli.

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

- A. fornisce pareri al Consiglio, in ordine alle proposte formulate a seconda dei casi dal Presidente o dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale al Consiglio medesimo e riguardanti:
 - la definizione di policy per la nomina degli amministratori della Società (ivi incluso il profilo quali-quantitativo previsto dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia);
 - la nomina dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - la definizione dell'eventuale piano di successione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - l'individuazione di candidati alla carica di amministratore di FinecoBank in caso di cooptazione e quella dei candidati alla carica di amministratore indipendente da sottoporre all'assemblea della Società, tenendo conto di eventuali segnalazioni pervenute dagli azionisti;
 - le nomine di membri dei Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente;
- B. formula proposte al Consiglio per la definizione di una politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, dei Responsabili delle Funzioni di Controllo e dell'altro Personale più rilevante – anche al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della Relazione sulla Remunerazione da presentare all'Assemblea con cadenza annuale e valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio;
- C. formula proposte al Consiglio per la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, dei Responsabili delle Funzioni di Controllo e dell'altro Personale più rilevante, compresi i relativi obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- D. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- E. esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati al Personale della Società e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane.

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

2. Governance & Compliance (SEGUE)

2.1 Comitato Remunerazione e Nomine (SEGUE)

Nel 2014 il Responsabile Risorse Umane ha sempre presenziato agli incontri del Comitato. Il Presidente ha, inoltre, invitato il Chief Risk Officer della Banca per ricevere parere in merito alla coerenza dei Piani di incentivazione a lungo termine destinati ai dipendenti e ai promotori finanziari con le politiche di rischio della Società ed il Responsabile Direzione Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete in relazione all'analisi dei Regolamenti dei Piani stock granting destinati ai promotori finanziari.

Nel corso del 2014 il Comitato è stato chiamato ad esprimere il proprio parere in merito a:

- struttura della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e obiettivi di *performance*;
- Politica retributiva e Regolamenti dei Piani di incentivazione e di fidelizzazione dei dipendenti e dei promotori finanziari.

Il Comitato nel mese di dicembre 2014 ha attivato la collaborazione con un consulente esterno indipendente, ricorrendo alle risorse economiche previste dal budget assegnato per l'anno.

Nel corso del 2014 il Comitato Remunerazione e Nomine si è riunito 5 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa due ore. Dall'inizio dell'anno fino ad aprile 2015 si sono tenuti 4 incontri del Comitato. Di ogni riunione del Comitato Remunerazione e Nomine sono stati redatti i verbali a cura del Segretario designato dal Comitato stesso.

Gli argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale.

La tavola che segue riassume la composizione del Comitato nel corso del 2014 e, oltre alle informazioni sull'indipendenza dei membri del Comitato, fornisce i dettagli della loro partecipazione alle riunioni che si sono tenute nel corso dell'anno.

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE- (ESERCIZIO 13/05/2014- 31/12/2014)						
Carica	Componenti	Indipendenza da		*	**	***
		Codice	TUF			
Membri in carica						
Presidente	Gianluigi Bertolli	Si	Si	P	5	100%
Consigliere Indipendente	Mariangela Grosoli	Si	Si	M	5	100%
Consigliere Indipendente	Girolamo Ielo	Si	Si	M	5	100%
Note						
(*) In questa colonna viene indicata la carica ricoperta nel Comitato (P=Presidente; M=Membro)						
(**) In questa colonna viene indicato il numero di riunioni convocate durante il periodo per il quale è stata coperta la carica						
(***) In questa colonna viene indicata la percentuale di partecipazione alle riunioni del Comitato (nr. di presenze / nr. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato nel corso dell'esercizio)						

2.2 Il contributo delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance, Risk Management e Audit⁵

I contributi fondamentali del 2014 della funzione Compliance di FinecoBank, per la parte di competenza e in collaborazione con la funzione Compliance di Capogruppo, hanno riguardato:

- la validazione della Politica Retributiva di FinecoBank 2014 sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 5 giugno 2014;
- la validazione del Sistema Incentivante 2014 per il Personale più rilevante di FinecoBank;
- la redazione – in collaborazione con la funzione Risorse Umane – e la diffusione delle linee guida per la predisposizione e gestione dei sistemi incentivanti 2014 per la popolazione non appartenente al Personale più rilevante (rif. Ods 5/2013);
- la partecipazione a iniziative della funzione Risorse Umane (ad esempio: revisione del processo di definizione del Personale più rilevante per l'applicazione del Sistema Incentivante);
- l'analisi di specifiche “non standard” compensation all'interno del ciclo 2014.

Nel 2015, la funzione Compliance continuerà a operare in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane al fine di supportare il disegno e la definizione della politica e processi retributivi ed effettuarne la validazione per i profili di competenza.

Il legame tra la retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2014 attraverso il coinvolgimento della funzione Risk Management nel disegno e nella definizione di un quadro esplicito su cui basare la retribuzione rispetto alla struttura del *Fineco Risk Appetite*, che è coerente con il *Group Risk Appetite*, così che gli incentivi ad assumere i rischi siano adeguatamente bilanciati dagli incentivi a gestire i rischi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione e Nomine si avvalgono del contributo delle funzioni coinvolte per definire il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione all'interno dei sistemi incentivanti di FinecoBank.

Relazione di Audit sulle politiche e le pratiche del sistema di remunerazione di FinecoBank relativo all'anno 2014

La Funzione Internal Audit ha effettuato l'annuale verifica del sistema di remunerazione variabile della Banca, in coerenza con quanto previsto dalla normativa emanata dalla Banca d'Italia nel mese di novembre 2014. L'attività ha avuto per obiettivo sia il follow-up delle raccomandazioni formulate nel precedente Audit che la valutazione della corretta impostazione del processo di remunerazione ed incentivazione adottato per il 2014, verificandone la conformità alla normativa interna ed esterna di riferimento.

I risultati dell'audit sono stati presentati al Comitato Remunerazione in data 20 Marzo 2015.

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

- tutte le risorse appartenenti alla categoria del “Personale più rilevante”;
- un campione di n. 160 dipendenti non appartenenti alla categoria del “Personale più rilevante” (cd. *below executive*), selezionati prendendo in considerazione le risorse che hanno percepito nell'anno 2014 un premio superiore ad € 5.000 (circa il 16% della popolazione totale al 31/12/14);
- i membri degli Organi Sociali;
- i Promotori Finanziari della Banca, con particolare riferimento alla parte di remunerazione “non ricorrente” denominata “Bonus Raccolta Netta”, pari a circa il 70% del totale incentivi riconosciuti nell'anno 2014.

L'annuale verifica di Audit si è conclusa con la formulazione di un giudizio soddisfacente, sulla base dell'applicazione generalmente corretta dei meccanismi di determinazione dei bonus, come definiti nella politica retributiva della Banca.

È stata tuttavia suggerita alla Direzione l'adozione di alcune azioni di miglioramento, finalizzate essenzialmente a rendere più aderenti al dettato normativo le procedure di gestione degli incentivi ai dipendenti e alla rete di vendita. In particolare esse hanno riguardato:

- la necessità di integrare la normativa interna sull'erogazione dei premi individuali ai “*below executive*”, al fine di disciplinare formalmente le responsabilità e i controlli interni nelle attività di definizione degli obiettivi e di valutazione dei risultati conseguiti di ciascuna risorsa. L'assegnazione del premio deve essere infatti coerente con la valutazione *ex-post* della *performance* del dipendente rispetto agli obiettivi assegnati, da eseguire a cura del manager di riferimento negli applicativi gestionali di gruppo;
- una più accurata formalizzazione, nel processo di individuazione delle risorse rientranti nella categoria di “Personale più rilevante”, delle valutazioni poste in essere dalle strutture coinvolte circa le ragioni sottostanti alla decisione di escludere eventuali posizioni manageriali esaminate;
- la necessità di prevedere, nei regolamenti interni dei sistemi incentivanti della rete di vendita, meccanismi di *claw back*, con specifico riferimento agli acconti dei bonus corrisposti nel corso dell'anno a promotori che sono stati successivamente oggetto di un provvedimento disciplinare.

Si evidenzia che i suggerimenti proposti sono stati accolti già nel corso dell'intervento di Audit dalla Direzione, che provvederà a recepirli nella normativa interna.

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

3. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato

Il Comitato Remunerazione e Nomine e il Consiglio di Amministrazione prendono decisioni informate in materia retributiva in linea con le strategie di business e sulla base di un'adeguata conoscenza del mercato.

Le principali evidenze di politica retributiva che saranno definite per il 2015 con il supporto di un confronto esterno e l'analisi delle tendenze di mercato fornite dal consulente esterno indipendente al Comitato Remunerazione e Nomine comprendono:

- la definizione della politica retributiva per il Personale più rilevante con particolare riferimento al disegno dei sistemi incentivanti per il 2015;
- le raccomandazioni basate su specifiche analisi di mercato rispetto al nostro gruppo di confronto (*peer*) al fine di avere informazioni necessarie per prendere le decisioni.

I livelli retributivi e il rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione complessiva, per il Personale più rilevante, sono pianificate, gestite e monitorate sulla base della nostra struttura strategica e in linea con la *performance* di FinecoBank nel corso del tempo. Come obiettivo di politica, la retribuzione complessiva è posizionata intorno al terzo quartile, in considerazione dello specifico *business* di riferimento e del talento, delle competenze e delle capacità che ciascun individuo porta nella Banca. Il livello di retribuzione fissa deve essere sufficiente a scoraggiare assunzioni di rischio non appropriate.

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

Il gruppo di confronto è soggetto a revisione annuale per assicurare la sua attualità. Per il 2015 è stato definito il Gruppo di confronto italiano che comprende:

- alcune banche operanti nello stesso settore di FinecoBank, in particolare quelle quotate quali:

- Banca Generali
- Gruppo Mediolanum
- Azimut

- posizioni di *Asset Management*, *Wealth Management*, *Trading* all'interno di banche italiane:

- Gruppo Banco Popolare
- Gruppo Veneto Banca
- Gruppo Generali
- Gruppo Carige
- Gruppo Credem
- Cariparma
- Gruppo BNP Paribas (Italia)
- Gruppo BPER
- Gruppo Deutsche Bank (Italia)
- Gruppo Monte Paschi di Siena
- Intesa SanPaolo
- UBI Banca

In aggiunta a quanto sopra, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con responsabilità strategiche verrà effettuato un confronto anche con il mercato europeo, basato su un campione di banche europee quotate appartenenti al listing FT Europe 500 e indicativamente da banche caratterizzate dalla presenza di attività di *Wealth Management*, *Asset Management*, *Private Banking*, piattaforme di *trading*, e un'analisi di *US comparables*.

4. Remunerazione degli Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei membri degli Organi amministrativi e di controllo di FinecoBank è rappresentata solo dalla componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate. Questa politica si applica ai Consiglieri non-esecutivi ed ai membri dell'Organismo di Vigilanza che non abbiano rapporto di lavoro dipendente con la Società o con altre Società del Gruppo, nonché ai membri del Collegio Sindacale.

4.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

L'emolumento corrisposto ai Consiglieri non esecutivi non è collegato ai risultati economici conseguiti da FinecoBank, infatti questo è rappresentato solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Alla luce di quanto sopra e come dettagliato nella Politica Retributiva di FinecoBank 2014, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 15 aprile 2014 – sulla base anche di un'analisi delle pratiche di mercato – ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, per ciascun anno di incarico, l'importo complessivo di Euro 370.000, un importo di Euro 50.000 da destinare ai membri dei Comitati di emanazione consiliare e un importo di Euro 20.000 per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001. E' inoltre corrisposto un gettone di presenza di Euro 300 per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati di emanazione consiliare con possibilità di cumulo in caso di partecipazione a più adunanze nella medesima giornata.

In conformità con l'articolo 2389, paragrafo 3 del Codice Civile, il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole del Collegio Sindacale, ha inoltre stabilito di erogare ai Consiglieri che ricoprono un ruolo particolare un ulteriore compenso fisso per ogni anno del loro operato, il cui ammontare viene riportato nella Tabella 1, come previsto dalla sez. 84-quater (Allegato 3A, Scheda 7-bis) del Regolamento della Consob sugli Emittenti (capitolo 7 del presente documento).

I Consiglieri non esecutivi non partecipano ad alcun piano di incentivazione basato su *stock option* o, in generale, basato su strumenti finanziari.

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

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

Il contratto individuale di lavoro, quale Dirigente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Signor Alessandro Foti, risulta oggi regolato, anche con riferimento ai casi di dimissioni, licenziamento/revoca o cessazione, dalle normali previsioni di legge e del Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Credito del 29 febbraio 2012. In tale contesto, la retribuzione annua considerata per determinare l'eventuale indennità pagabile nei casi di cui sopra sarebbe costituita dalla retribuzione fissa, da ogni altro compenso a carattere continuativo e dalla media delle retribuzioni variabili percepite negli ultimi tre anni (comprese le componenti pagate con strumenti azionari – a esempio azioni gratuite, azioni vincolate, *performance share* – con la sola esclusione della valorizzazione delle *stock option* eventualmente assegnate nell'ambito di piani di incentivazione di lungo termine) precedenti la cessazione. L'effettiva entità di tale indennità – in termini di mensilità considerate – è poi destinata a variare in funzione degli eventi che hanno determinato la cessazione e, della durata del rapporto.

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. Remunerazione degli Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche (SEGUE)

4.2 Remunerazione dei Membri del Collegio Sindacale

L'emolumento corrisposto ai membri del Collegio Sindacale non è collegato ai risultati economici conseguiti da FinecoBank. Infatti la remunerazione del Collegio Sindacale di FinecoBank è rappresentata solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Alla luce di quanto sopra, l'Assemblea Ordinaria, tenutasi il 15 aprile 2014, nel nominare il Collegio Sindacale, ha determinato – per ciascun anno di incarico – in Euro 50.000 il compenso per il Presidente e in Euro 40.000 il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio, oltre ad un gettone di presenza di Euro 300 per ogni partecipazione alle riunioni del Collegio stesso.

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.

Nessun membro del Collegio Sindacale è beneficiario di piani di incentivazione, inclusi quelli basati su stock option o su altri strumenti finanziari.

4.3 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Il Consiglio di Amministrazione ha identificato quali “Dirigenti con responsabilità strategiche” – ai fini dell'applicazione di tutte le normative statutarie e regolamentari – l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Global Banking Services, il Responsabile Banca Diretta, il Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA, il Responsabile Direzione Servizi di Investimento e Wealth Management nonché il Responsabile Direzione Chief Financial Officer.

Per il 2014, conformemente alla Politica Retributiva adottata da FinecoBank, in linea con le previsioni della CRD IV e delle autorità nazionali e internazionali, la componente fissa e variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (unico amministratore esecutivo presente in Consiglio e dipendente della Società) – in coerenza con quanto avviene per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche – sono bilanciate, attraverso la definizione *ex-ante* del rapporto massimo tra componente variabile e fissa della remunerazione, tenuto conto anche degli obiettivi strategici dell'azienda, delle politiche di gestione dei rischi e degli altri elementi caratterizzanti l'operatività dell'azienda.

La componente fissa è definita sulla base di un appropriato allineamento e consapevolezza del mercato e in modo tale da essere sufficiente a remunerare la *performance* anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, così come i Dirigenti con responsabilità strategiche hanno una parte bilanciata della loro retribuzione collegata alla profittabilità complessiva di FinecoBank e del Gruppo, ponderata per il rischio e il costo del capitale, oltre che a obiettivi di sostenibilità (sulla base di indicatori patrimoniali e di liquidità) di FinecoBank. Tale retribuzione variabile considera il raggiungimento di specifici obiettivi che, in accordo con il regolamento del Consiglio di Amministrazione, sono preventivamente approvati dal Consiglio stesso, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Le metriche definite *ex-ante* e che riflettono le categorie del *Fineco Risk Appetite Framework*, che è coerente con il *Group Risk Appetite Framework*, allineano la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche a una *performance* sostenibile e alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Sono assegnati obiettivi specifici individuali tenendo in considerazione le prassi di mercato e la posizione ricoperta all'interno della Banca, attraverso l'utilizzo sistematico di indicatori che mirano a rafforzare la sostenibilità del business, quali ad esempio la soddisfazione della clientela, indicatori di rischio e di solidità patrimoniale e misure di profittabilità. • [Ulteriori informazioni sull'approccio alla gestione e misurazione della performance vengono fornite nel paragrafo 5.4.](#)

I sistemi incentivanti 2014 prevedono limiti massimi alla retribuzione. Il valore massimo della retribuzione variabile non può eccedere il 200% della componente fissa, tranne che per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo a cui si applica un rapporto massimo del 100%.

È inoltre previsto il differimento in denaro e in azioni di minimo il 70% dell'incentivo, inclusa la quota di azioni "*upfront*" con il pagamento soggetto al raggiungimento di future condizioni di *performance* nel corso degli esercizi successivi. 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 dell'Azienda.

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

In particolare, per il 2014, per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (CFO), il Consiglio di Amministrazione ha verificato l'esistenza di valide ragioni per l'inserimento di obiettivi legati ai risultati aziendali, in misura molto limitata. • [Ulteriori informazioni sul nostro approccio alla retribuzione per le Funzioni aziendali di Controllo vengono fornite nel capitolo 5.5.](#)

Il Sistema Incentivante 2014 prevede che il 50% dell'incentivo annuale spettante venga differito e pagato attraverso l'assegnazione di azioni Fineco nel corso dei cinque anni successivi al pagamento della prima tranche. Il numero di azioni viene determinato all'inizio del periodo di differimento, creando così un collegamento tra l'andamento del titolo e l'effettivo valore dell'incentivo. • [Ulteriori informazioni sull'implementazione e i risultati del piano d'incentivazione 2014 vengono fornite nel capitolo 5.2.](#)

In aggiunta al Sistema Incentivante 2014 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia inoltre dei seguenti piani:

- "2011 Group Executive Variable Compensation System - Executive Vice President"
 - "2012 Group Incentive System - Executive Vice President"
 - "2013 Group Incentive System - Executive Vice President & Above"
 - "2014-2017 Multi-year Plan Top Management"
- [Ulteriori informazioni relative ai piani sopra citati vengono fornite nei capitoli 6 e 7.](#)

5. Sistemi retributivi

5.1 Popolazione di riferimento

FinecoBank, a partire dall'anno scorso ha condotto, in linea con le norme specifiche, il processo di auto-valutazione per definire la popolazione del Personale più rilevante a cui, in accordo con le normative, si applicano specifiche regole retributive.

Per il 2014 il processo di valutazione, documentato all'interno della Politica Retributiva di FinecoBank 2014, ha portato a identificare 9 risorse nel rispetto dei *Regulatory Technical Standard dell'European Banking Authority (RTS)*⁶.

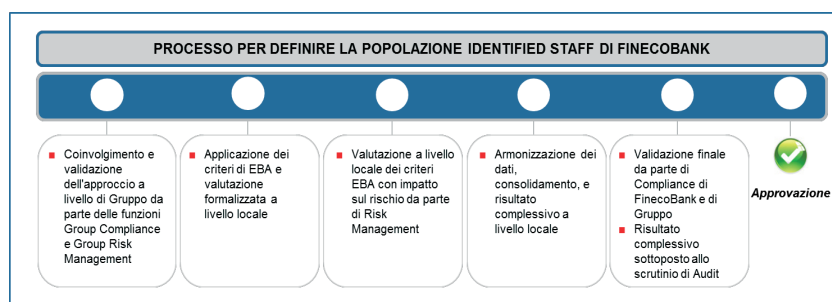
Nel 2015 la popolazione del Personale più rilevante è stata rivista anche alla luce delle più recenti disposizioni regolamentari (rif. Disposizioni di Vigilanza per le Banche – “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” di Banca d'Italia pubblicate il 18 novembre 2014).

L'identificazione del Personale più rilevante 2015 ha seguito uno strutturato e formalizzato processo di valutazione sia a livello di Gruppo sia a livello locale, basandosi su criteri qualitativi e criteri quantitativi comuni a livello europeo, definiti dall'EBA e coerenti con le linee guida fornite dalle funzioni di Risorse Umane, Risk Management e Compliance.

In particolare la funzione Risk Management è stata coinvolta direttamente nella valutazione dell'applicazione dei criteri qualitativi con un impatto sul rischio a livello locale.

Infine, la funzione Compliance sia a livello di Gruppo che a livello locale ha validato l'approccio.

L'applicazione dei criteri qualitativi ha condotto, in base al ruolo, al potere decisionale e alle responsabilità dei membri del personale, all'identificazione di membri del Management, di soggetti che assumono il rischio e del personale impegnato in funzioni di controllo, a prescindere dalla relativa remunerazione; i criteri quantitativi sono stati utilizzati come indicatore residuale al fine di includere nella categoria del Personale più rilevante quelle figure la cui remunerazione complessiva riflette l'impatto delle loro attività professionali sul profilo di rischio della Banca.



Il risultato del processo di valutazione per l'identificazione del Personale più rilevante, sottoposto allo scrutinio di Audit, ha portato all'individuazione per l'anno 2015⁷ di un numero totale di 13 dipendenti e 6 Promotori Finanziari.

Per quanto riguarda il personale dipendente, in linea con i risultati dell'analisi e come approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sono state individuate per il 2015 le seguenti categorie di dipendenti quale Personale più rilevante: Amministratore Delegato e Direttore Generale; Dirigenti con responsabilità strategiche, posizioni executive nelle Funzioni aziendali di Controllo (Compliance, Risk Management e Risorse Umane) e altre posizioni responsabili a livello locale delle decisioni strategiche che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

• Gli strumenti utilizzati per la popolazione di riferimento nel 2014 sono riportati nei capitoli 6 e 7 di questa Relazione.

Per quanto riguarda i Promotori Finanziari, la Banca ha applicato un criterio qualitativo nell'individuazione del Personale più rilevante, basato sul rischio di business (rappresentato dal rischio di riduzione di redditività per la Banca conseguente all'uscita di promotori dalla Rete e alla connessa perdita di clienti e masse), unica tipologia di rischio che la Banca ritiene attribuibile all'operato dei PFA stante l'assenza di deleghe loro assegnate per l'assunzione di qualsiasi altra tipologia di rischio.

In linea quindi con i risultati dell'analisi e come approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sono state individuate per il 2015 le seguenti categorie di Promotori Finanziari quale Personale più rilevante:

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

6. 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.

7. I dati sul personale più rilevante si riferiscono alla popolazione a marzo 2015, mediante una identificazione ex-ante, in linea con le richieste dei regolatori.

5.2 Implementazione e risultati del Sistema 2014 per il personale dipendente

Il Sistema 2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15 aprile 2014, prevede l'adozione di un approccio *bonus pool* che tiene in considerazione i più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali e collega direttamente i bonus ai risultati dell'azienda a livello di Gruppo e a livello locale, e assicura il collegamento tra profittabilità, rischio e incentivo.

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 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* iniziale. Dopo questo passaggio, il processo prevede la verifica delle condizioni di accesso definite a livello di Gruppo e a livello locale, come descritto nel prossimo paragrafo.

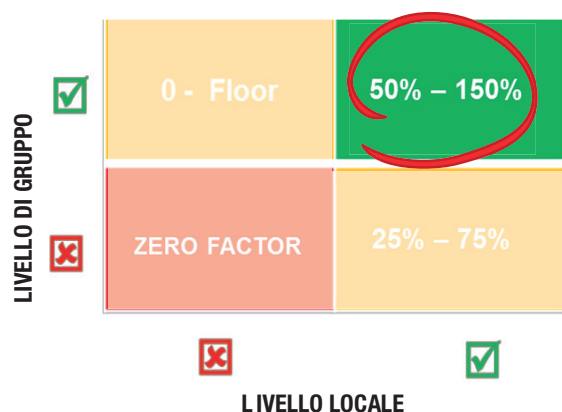
Condizioni di accesso 2014 a livello di Gruppo e locale

Ai fini dell'allineamento con i requisiti normativi, vengono definiti sia a livello locale che di Gruppo specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità e la liquidità su base annuale che fungono da condizioni di accesso. In particolare, le misure di rischio e le soglie che sono definite come condizioni di accesso per il Sistema Incentivante 2014 – che confermano, riducono o cancellano i pagamenti immediati e differiti – includono:

A LIVELLO DI GRUPPO	A LIVELLO LOCALE
Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e	Net Operating Profit adjusted ≥ 0 e
Net Profit ≥ 0 e	Net Profit ≥ 0
Core Tier 1 $\geq 9\%$ e	
Cash Horizon ≥ 90 days	

- **Net Operating Profit adjusted** (NOP rettificato escludendo i proventi da riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al fair value di proprie passività) per misurare la profittabilità. In caso di perdita si determina lo zero bonus.
- **Net Profit** per misurare la profittabilità considerando i risultati riportati nel bilancio escludendo ogni elemento straordinario come considerato appropriato dal Consiglio di Amministrazione a seguito della proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. In caso di perdita si determina lo zero bonus.
- **Core Tier 1 Ratio** per misurare la solidità della Banca in termini della più alta qualità del common equity, coerentemente con i limiti normativi e margini conservativi. Come richiesto dalla normativa, la soglia per questo parametro è determinata dal limite EBA del 9%.
- **Cash Horizon** per misurare la capacità della Banca di far fronte alle sue obbligazioni in termini di liquidità, coerentemente con l'Orizzonte di Copertura della Liquidità di Basilea 3. La soglia è fissata a 90 giorni.

In base ai risultati effettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank del 9 febbraio 2015 e di UniCredit l'11 febbraio 2015, a livello di Gruppo e a livello locale sono state soddisfatte le rispettive condizioni di accesso. Questo significa che il *bonus pool* di FinecoBank è rientrato nell'intervallo tra il 50% e il 150% del valore teorico del *bonus pool*, calcolato applicando la percentuale di *funding rate* ai risultati di profittabilità.



Sulla base dei risultati, nessuna condizione di *malus* si è attivata (sia a livello di Gruppo che a livello locale) sia per il bonus 2014, sia per i pagamenti dei differimenti dei precedenti piani di incentivazione

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.2 Implementazione e risultati del Sistema 2014 per il personale dipendente (SEGUE)

Sostenibilità di Rischio e Finanziaria

Dopo la verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso, il *bonus pool* effettivo di FinecoBank è stato aggiustato all'interno del rispettivo intervallo, sulla base della valutazione qualitativa complessiva del CRO e del CFO, che considera rispettivamente:

- *KPIs* di rischio collegati al *RAF*⁸ locale
- indicatori di sostenibilità e di *performance* qualitative collegati al *Piano Strategico (Multi Year Plan)*.

Valutazione e pagamento del Personale più rilevante

In linea con la *governance* di FinecoBank, la valutazione 2014 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Vice Direttore Generale, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, il Chief Risk Officer, il Responsabile della funzione Legal & Corporate Affairs e il Referente Compliance sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank del 9 febbraio 2015 ha deliberato l'attribuzione di un numero complessivo di azioni pari a 269.728 da assegnarsi nel 2017, 2018, 2019 e 2020.

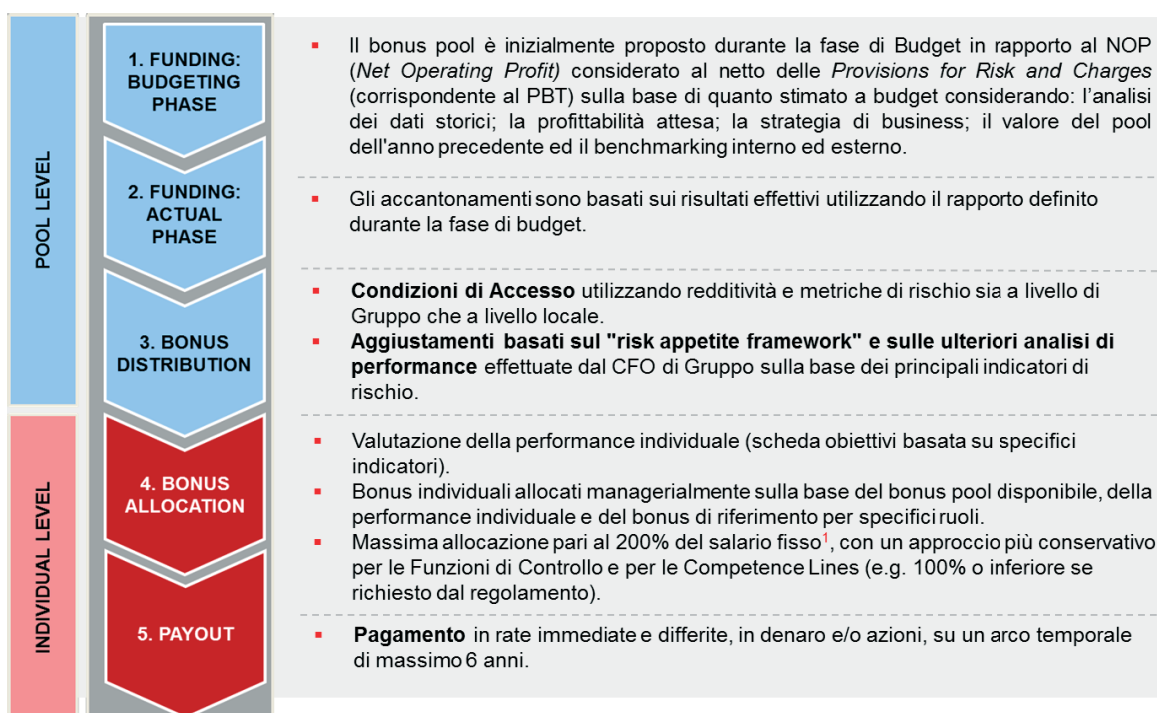
8. Risk Appetite Framework

5.3 Sistema Incentivante 2015 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante

Il Sistema 2015 di FinecoBank approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 gennaio 2015, si basa su un approccio *bonus pool* che tiene conto dei più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali e collega direttamente i bonus con i risultati aziendali a livello di Gruppo e a livello locale, garantendo ulteriormente il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione. In particolare, tale sistema prevede:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito;
- una clausola di *malus* (Zero Factor) che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di profittabilità, capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello locale;
- 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;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti immediati (a seguito della valutazione della *performance*) e differiti, sotto forma di denaro e/o di azioni, da pagare in un arco temporale di massimo 6 anni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni che tiene conto dei requisiti normativi applicabili con riferimento alla definizione di periodi di indisponibilità sulle azioni.

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



¹ Ricomprendendo anche l'attribuzione 2014 dei piani Stock Granting FinecoBank.

1. FUNDING: FASE DI BUDGETING

Il livello di *bonus pool* inizialmente proposto durante la fase di budget come percentuale del *Funding KPI* (*Net Operating Profit* considerato al netto delle *Provisions for Risk and Charges*, corrispondente al *Profit Before Tax*) tiene in considerazione l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa, la strategia di business e il valore del pool dell'anno precedente. Il budget viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank.

2. FUNDING: FASE ACTUAL

Durante l'anno di *performance*, gli accantonamenti trimestrali sono basati sui risultati effettivi, con ponderazioni applicate nel corso dell'anno modificando le previsioni del 1°, 2° e 3° trimestre coerentemente con l'andamento dei risultati;

per il pool, gli accantonamenti sono determinati sulla base dell'andamento effettivo del *funding KPI* definito nella fase di budget. In tale modo, il *bonus pool* definito è adeguato all'andamento infra-annuale del *funding KPI*.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.3 Sistema Incentivante 2015 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante (Segue)

3. DISTRIBUZIONE DEL BONUS

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

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

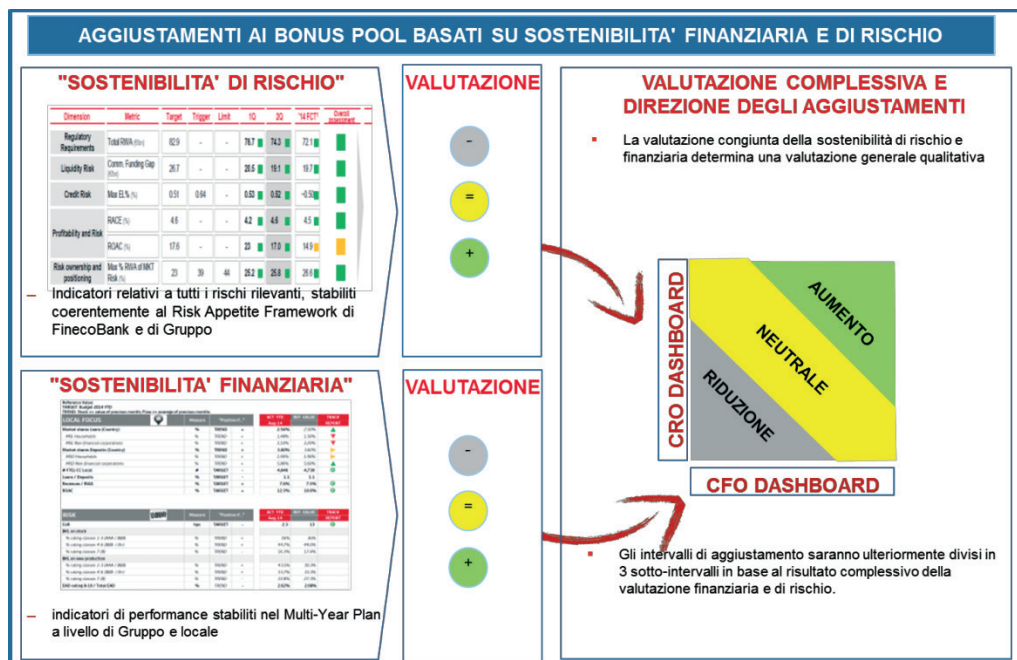


Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui sia gli obiettivi a livello di Gruppo che a livello locale non vengano raggiunti (quadrante A della matrice contenuta nello schema "Definizione delle Condizioni di Accesso"), verrà applicato uno *Zero Factor* alla popolazione degli Identified Staff⁹ mentre per il resto della popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Inoltre, verrà considerato anche il rispetto e l'aderenza individuale a norme di disciplina, condotta e comportamento e alle clausole di claw back, per quanto legalmente applicabili.

Nel caso in cui non venga attivato lo *Zero Factor* (quadranti B e D della matrice contenuta nello schema "Definizione delle Condizioni di Accesso"), le rettifiche al *bonus pool* saranno applicate nell'ambito dei rispettivi intervalli, sulla base della valutazione delle *performance* e dei fattori di rischio a livello di Gruppo e a livello locale:

- le dashboard di rischio locali e di Gruppo includono indicatori relativi a tutti i rischi rilevanti, tra cui il costo del capitale e diversi rischi come credito, mercato e liquidità e sono misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (limit, trigger e target), stabiliti coerentemente al Risk Appetite Framework di FinecoBank e di Gruppo;
- un'ulteriore analisi di *performance* è condotta dal CFO di Gruppo e locale sui principali indicatori di *performance* e sostenibilità definiti nelle dashboard di *performance* locali e di Gruppo;
- la valutazione complessiva delle CRO & CFO dashboard verrà effettuata mediante specifici Memo redatti rispettivamente dal CRO e CFO di Gruppo, fornendo una valutazione qualitativa e un punteggio complessivo suggerito, indicando la direzione per l'aggiustamento del pool.

9. Verrà azzerato il bonus pool relativo alla performance 2015, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti nella misura tra il 50% e il 100% in base ai risultati effettivi e alla valutazione effettuata da CRO e CFO.



In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia, la valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui il livello locale sia in condizione di *malus*, mentre il Gruppo abbia raggiunto le condizioni di accesso (quadrante C della matrice contenuta nello schema "Definizione delle Condizioni di Accesso"), verrà definito un *floor* (pari al 25%) a scopi di *retention* e al fine di mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato. In questa fattispecie, nessun specifico sotto-intervallo può essere applicato, ma la decisione relativa alla misura del pool da 0 al *Floor* terrà conto anche delle valutazioni delle dashboard CRO e CFO.

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*).

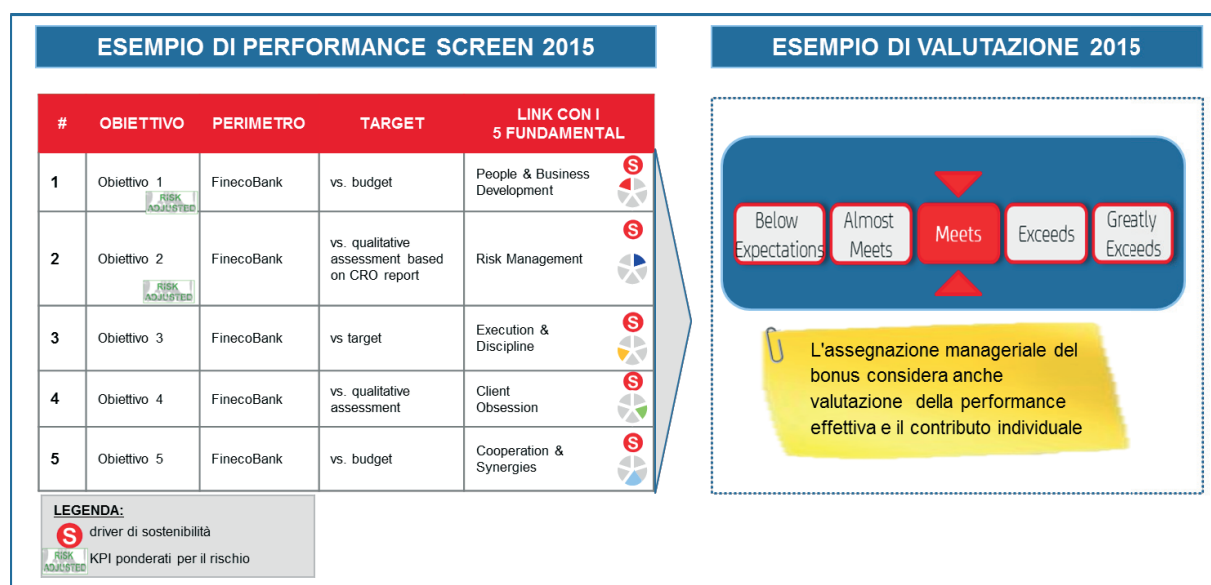
Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili che possono influenzare il Gruppo, la Società o il mercato in cui opera, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, si riserva il diritto di modificare e/o cambiare il Sistema Incentivante e le relative regole.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.3 Sistema Incentivante 2015 per il personale dipendente appartenente al Personale più rilevante (Segue)

4. ASSEGNAZIONE DEL BONUS

- I bonus individuali saranno assegnati ai beneficiari sulla base del *bonus pool*, della valutazione individuale della prestazione, del benchmark interno per specifici ruoli e del tetto sui bonus definito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la valutazione individuale della prestazione è basata sulla *Performance screen* 2015: 4 obiettivi individuali assegnati durante l'anno di *performance* (raccomandati massimo 6), selezionati anche dal catalogo dei principali indicatori di *performance* ("*KPI Bluebook*") e basati sui "*5 Fundamental*" del *Group Competency Model*¹⁰. Le competenze e i comportamenti ritenuti rilevanti possono essere considerati dal manager per la valutazione complessiva della *performance*; • [Ulteriori dettagli nel capitolo 5.4](#)
- il sistema di valutazione degli obiettivi individuali si basa su una scala di punteggio 1-5 con un giudizio descrittivo.



5. PAGAMENTO DEL BONUS

- Come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 gennaio 2015, rispetto alla struttura di pagamento, la popolazione degli Identified Staff sarà differenziata in 2 gruppi usando un approccio combinato tra *banding* e remunerazione:
 - *Executive Vice President* (EVP) e *High Earner* (bonus ≥ 500k)¹¹: schema di differimento di 5 anni;
 - *Senior Vice President* (SVP) e altri *Identified Staff* (bonus < 500k): schema di differimento di 3 anni.



REQUISITI REGOLAMENTARI

- La struttura di pagamento del Sistema Incentivante 2015 è stata definita in coerenza con le previsioni regolamentari delle disposizioni di Banca d'Italia pubblicate nel novembre 2014:
 - il periodo di differimento di 5 anni dovrà essere mantenuto solo per il Top Management e per alcuni ruoli selezionati. In generale, si esige un periodo di differimento tra 3 e 5 anni e la richiesta dei 5 anni è limitata agli "high earner", Top Management e Responsabili delle principali aree di business¹¹
 - una quota pari ad almeno il 50% del bonus deve essere allocato in azioni o altri strumenti di capitale
 - una quota pari ad almeno il 40% del bonus deve essere differita (minimo 60% per specifiche posizioni e particolari importi elevati)
 - un periodo minimo di 2 anni di retention sulle azioni immediate e un periodo minore (1 anno) per le azioni differite

¹⁰. Il Competency Model di UniCredit rappresenta la base su cui gli Executive sono valutati nei processi di *Executive Development Plan*. I 5 Fundamental sono: *Client Obsession, Execution & Discipline, Cooperation and Synergies, Risk Management, People and Business Development*.

¹¹. Inclusi i diretti riporti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e altro personale più rilevante.

- Il pagamento degli incentivi sarà effettuato attraverso tranches immediate e differite – in denaro o in azioni ordinarie Fineco – in un arco temporale fino a massimo 6 anni:
 - nel 2016 la prima tranche dell'incentivo totale sarà pagata in denaro, dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale di norme di *compliance* e principi di condotta e comportamento¹²;
 - nel periodo 2017–2021 la restante parte dell'incentivo totale sarà pagata in tranches di denaro e/o azioni Fineco, ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento¹².

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
EVP E ABOVE E ALTRI IDENTIFIED STAFF CON UN BONUS ≥ 500K¹³	ANNO DI PERFORMANCE	20% IMMEDIATO MONETARIO	10% DIFFERITO MONETARIO	20% IMMEDIATO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	20% DIFFERITO MONETARIO 10% DIFFERITO AZIONI
SVP E ALTRI IDENTIFIED STAFF CON UN BONUS < 500K	ANNO DI PERFORMANCE	30% IMMEDIATO MONETARIO	10% DIFFERITO MONETARIO	30% IMMEDIATO AZIONI	10% DIFFERITO MONETARIO 10% DIFFERITO AZIONI	10% DIFFERITO AZIONI	

- Tutte le tranches sono soggette all'applicazione di condizioni di *claw back*, legalmente applicabili;
- il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches sarà determinato nel 2016 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura del mercato delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2015;
- la struttura di pagamento è stata definita in linea con le indicazioni di Banca d'Italia riguardo al periodo di vincolo alla vendita delle azioni per le azioni immediate ("*upfront*") e differite. In particolare, l'implementazione di un periodo di vincolo alla vendita delle azioni potrà avvenire in linea con il contesto fiscale vigente, mediante l'allocatione di azioni vincolate ("*restricted shares*") o la promessa di azioni che verranno assegnate al termine del periodo di vincolo stabilito;
- in coerenza con le prassi del mercato nazionale, verrà introdotta una soglia minima¹³, al di sotto della quale non verranno applicati meccanismi di differimento, in linea con le rilevanti indicazioni regolamentari;
- il Sistema Incentivante 2015 prevede un impatto atteso sul capitale sociale di FinecoBank di circa 0,08%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. La diluizione complessiva per tutti i piani azionari attualmente in essere è pari a 0,69%;
- 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.

12. Considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (quali Audit, Banca d'Italia, Consob).

13. Pari ad Euro 75.000.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

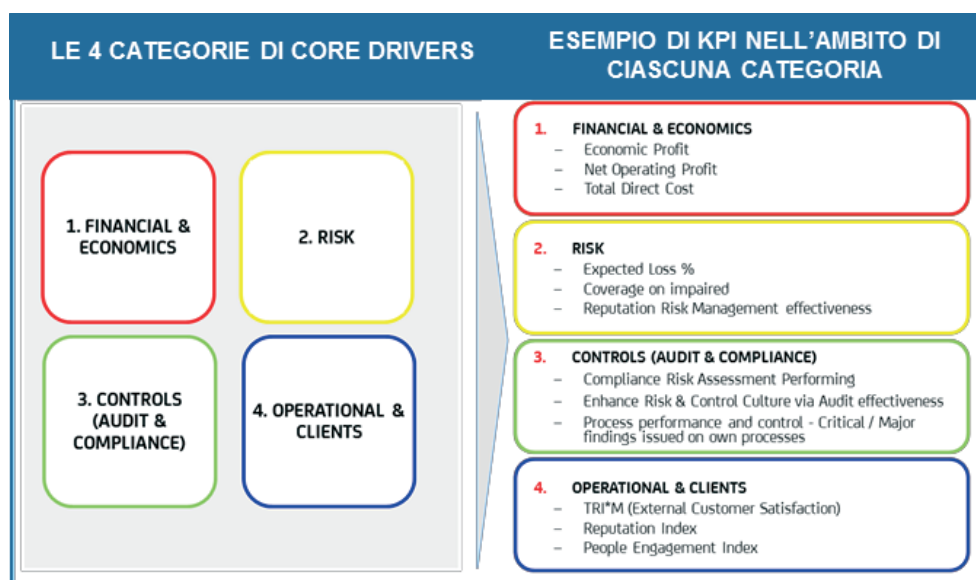
5.4 Misurazione complessiva della performance

Il Sistema Incentivante di FinecoBank 2015, descritto nel paragrafo 5.3, è supportato da una struttura 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 tutti gli Identified Staff conoscano i propri obiettivi e include una revisione attenta del raggiungimento degli stessi.

Il *KPI Bluebook* supporta i Manager e la funzione Risorse Umane nella definizione delle *Performance Screen* attraverso un insieme di obiettivi e linee guida. In particolare fornisce le linee guida per:

- la definizione degli obiettivi: al fine di supportare la selezione e la combinazione degli stessi;
- la definizione dei target: al fine di aiutare nella definizione di un target di riferimento per le prestazioni attese;
- l'assegnazione di obiettivi con attenzione alla prospettiva di rischio, tenendo in considerazione i principali rischi che il *business* / la funzione potrebbero positivamente impattare e mitigare;
- la definizione e valutazione di obiettivi qualitativi;
- un'accurata selezione degli indicatori per le Funzioni Aziendali di Controllo, al fine di assicurarne l'indipendenza.

Il *KPI Bluebook* mappa 4 categorie di indicatori di *performance* chiave che includono una lista di obiettivi (*KPI Dashboard*):



Le 4 categorie rappresentano indicatori finanziari e non-finanziari della *performance* e sono mappati in 5 gruppi di business di riferimento (*Overall, Commercial Banking, Wealth Management, Investment/Markets, Non-Commercial*) per aiutare a identificare i *KPI* standard più appropriati (tutti certificati dalle relative funzioni di Capogruppo) per ogni ruolo assegnato, con un focus specifico sulle misure ponderate per il rischio, metriche attente alla sostenibilità e indicatori economici.

PERFORMANCE SCREEN 2015 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Gli obiettivi 2015 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank quali indicatori principali della *performance* per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank comprendono obiettivi legati alla redditività della Banca, con focalizzazione sul rischio e su indicatori di sostenibilità quali l'attuazione della visione strategica aziendale con attenzione alla crescita e allo sviluppo di obiettivi strategici.

#	CORE GOALS	REFERENCE PERIMETER	REFERENCE TARGET	LINK TO 5 FUNDAMENTALS
1	Net sales	FinecoBank	vs budget	Execution & Discipline 
2	Net Profit	FinecoBank	vs budget	People & Business Development 
3	Net growth of number of clients	FinecoBank	vs budget	Client Obsession 
4	TRI*M Index	FinecoBank	vs target	Client Obsession 
5	Operational Risk Management 	FinecoBank	vs qualitative assessment	Risk Management 

Per il resto del Personale più rilevante di FinecoBank, i *KPI* che rappresentano la profittabilità e la gestione del rischio si riflettono anche nelle loro *Performance Screen*, con differenze relative al perimetro di riferimento e alle specifiche attività svolte.

5. Sistemi retributivi (SEGUE)

5.5 Retribuzione delle Funzioni Aziendali di Controllo

Nel rispetto della normativa, uno specifico rapporto tra la remunerazione variabile e fissa è definito per le Funzioni Aziendali di Controllo (Compliance, Risk Management e Risorse Umane). I compensi fissi devono essere di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. I meccanismi di incentivazione per le Funzioni Aziendali di Controllo devono essere *"in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi legati alla loro funzione, indipendenti dalla performance dell'area di business che controllano"* (CRD IV).

Coerentemente alle nuove disposizioni di Banca d'Italia, per gli Identified Staff appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione non può eccedere il 33%. Tale rapporto dovrà essere adottato entro la prima metà del 2016, come richiesto dalle previsioni regolamentari.

In linea con le più recenti richieste dei Regulator e con il percorso seguito negli anni precedenti al fine di bilanciare il pay-mix, il rapporto tra componente variabile e fissa per il 2015 è pari a 1:1.

I piani incentivanti per gli Identified Staff nelle Funzioni Aziendali di Controllo sono implementati in conformità con le specifiche previsioni regolamentari che garantiscono l'indipendenza al fine di evitare conflitti d'interesse.

Gli obiettivi sono definiti per misurare la *performance* individuale collegata alle attività della specifica Funzione Aziendale di Controllo:

- al fine di assicurare l'indipendenza della funzione, nessun obiettivo legato a risultati economici deve essere selezionato per le funzioni di *Compliance*, *Risk Management* e Risorse Umane;
- per il ruolo del Chief Risk Officer, o – ove presenti – per quei ruoli a suo diretto riporto che sono responsabili per le attività di *Risk Management* e per le attività di credito, la selezione degli obiettivi delle *Performance Screen* individuali dovrebbero direttamente riflettere la correlazione e l'integrazione tra attività di Risk Management e le attività di credito, al fine di bilanciare correttamente le responsabilità individuali.

Seguendo i requisiti normativi, il Sistema Incentivante di FinecoBank fornisce uno schema di definizione degli obiettivi che esclude gli obiettivi finanziari per le Funzioni Aziendali di Controllo.

Inoltre, al fine di limitare ulteriormente il collegamento con i risultati di business e di mantenere un adeguato livello di indipendenza di Compliance e Risk Management (come garantito nel 2014 dal "Group Gate Alternativo"), verrà seguito uno specifico processo di *governance* che prevede:

- l'attivazione della clausola di *malus*, prevedendo una riduzione del bonus pool fino al 50% dell'importo previsto nel budget;
- la progressiva riduzione fino ad azzerarsi solo in presenza di una situazione eccezionalmente negativa del *bonus pool* (es.: Core Tier 1 Ratio al di sotto del requisito minimo regolamentare e in uno scenario di costante recessione) nell'ambito di un iter processuale che comprende un passaggio di *governance* del Consiglio di Amministrazione.

5.6 Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante

Il Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2015, ha l'obiettivo di fidelizzare ed incentivare i Promotori beneficiari e conferma l'allineamento di FinecoBank ai più recenti requisiti normativi nazionali.

In particolare, tale sistema prevede:

- l'attribuzione di un incentivo basato su meccanismi di sostenibilità in relazione ai risultati;
- 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 Phantom share;
- la distribuzione di pagamenti in Phantom share in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sugli strumenti. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di Phantom share (di due anni per il pagamento "immediato" e di un anno per il pagamento "differito");
- una clausola di *malus* (*Zero Factor*) che si applica nel caso in cui specifiche condizioni di accesso non siano soddisfatte. In particolare verrà azzerato il bonus relativo alla *performance* 2015.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2016-2020), secondo quanto di seguito indicato, dopo aver 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. Audit, Banca d'Italia, Consob) e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

- nel 2016 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo;
- nel periodo 2017-2020 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o Phantom share; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza;

	2016	2017	2018	2019	2020
Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante	30% denaro	10% denaro	30% Phantom share	10% denaro + 10% Phantom share	10% Phantom share

- è prevista una soglia minima¹⁴ al di sotto della quale non verranno applicati differimenti e strumenti;
- il numero di Phantom share da assegnare con la terza, quarta e quinta tranche sarà definito nell'anno 2016, considerando la media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo decorrente dal giorno precedente la data di delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica i risultati 2015 allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi);
- inoltre al momento dell'effettivo pagamento di ciascuna tranche il numero delle Phantom share assegnate verrà convertito in denaro sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle azioni Fineco di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione che approva il pagamento;
- i beneficiari non possono attivare programmi o accordi che specificatamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti.

14. Pari ad Euro 75.000.

6. Dati retributivi

6.1 Risultati retributivi 2014

(€ migliaia)

Importi retributivi aggregati¹⁵

	NUMERO DI BENEFICIARI	RETRIBUZIONE FISSA E NON COLLEGATA A PERFORMANCE	RETRIBUZIONE VARIABILE COLLEGATA A PERFORMANCE 2014	
			DENARO	AZIONI ¹⁶
Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD) ¹⁷	1	804	170	0
Altri Amministratori con incarichi esecutivi ¹⁸	1	0	0	0
Amministratori non esecutivi ¹⁸	7	547	0	0
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	5	1.413	321	0
Altro Personale più rilevante	4	515	147	7

15. Tenendo in considerazione gli importi pro-rata per coloro nel ruolo per una parte dell'anno.

16. L'importo indicato come retribuzione in azioni riflette la media aritmetica dell'azione UniCredit nel periodo dall'8 gennaio all'8 febbraio 2015.

17. Si segnala che l'importo rappresenta la retribuzione fissa incassata nel 2014 considerando che dall'01/07/2014 la retribuzione fissa è pari ad Euro 850.000. Inoltre parte del costo è stato sostenuto da UniCredit S.p.A. (rispettivamente 20% dall'01/01/2014 al 30/06/2014, 10% dall'01/07/2014 al 31/12/2014).

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

(€ migliaia)

Retribuzione differita¹⁹

	PAGATA NEL 2014		POTENZIALE SULLA BASE DEI RISULTATI FUTURI			
	DENARO	AZIONI ²⁰	MATURATE		NON MATURATE	
			DENARO	AZIONI ²¹	DENARO	AZIONI ²²
Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD)	355	279	141	579	432	4.790
Altri Amministratori con incarichi esecutivi	0	0	0	0	0	0
Amministratori non esecutivi	0	0	0	0	0	0
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	462	233	190	482	413	7.288
Altro Personale più rilevante	264	12	4	10	5	476

19. Tenendo in considerazione gli importi pro-rata per coloro nel ruolo per una parte dell'anno.

20. Gli importi indicati come retribuzione in azioni riflettono il valore di mercato delle azioni al momento dell'effettiva assegnazione.

21. Sulla base del modello di pricing per le option "Hull&White" le stime del fair value degli strumenti finanziari con sottostante azioni UniCredit all'01/01/2015 sarebbero (€ migliaia): 1; 0; 0; 2 e 0 rispettivamente, per ciascuna delle categorie per le quali i dati sono riportati nella tabella.

22. Valore economico degli strumenti finanziari ponderato per la probabilità di raggiungimento delle performance all'01/01/2015 sarà (€ migliaia): 4.242; 0; 0; 6.372 e 422 rispettivamente, per ciascuna delle categorie per le quali i dati sono riportati nella tabella.

La retribuzione differita erogata nel 2014 comprende pagamenti basati sui risultati di *performance* pluriennale effettivamente raggiunti.

La retribuzione differita potenziale (*outstanding*) considera il guadagno potenziale relativo a tali forme retributive che rimangono soggette all'effettivo raggiungimento di risultati di *performance* futuri. Gli ammontari riportati non sono connessi né indicativi di alcun beneficio effettivo che possa eventualmente essere realizzato in relazione agli incentivi monetari o nel caso in cui le *Stock Option* o le *Share* sottostanti divenissero esercitabili o fossero effettivamente assegnate.

I pagamenti in denaro maturati si riferiscono al piano *Group Incentive System 2013*.

I pagamenti in azioni maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System 2011 e 2012*, il cui valore è stato attribuito sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura dell'azione UniCredit nel periodo dall'8 gennaio all'8 febbraio 2015.

I pagamenti in denaro non maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System 2012, 2013 e 2014*.

I pagamenti in azioni non maturati si riferiscono ai piani *Group Incentive System 2012, 2013 e 2014, al 2014-2017 Multi-year Plan Top Management e al 2014 Key People Plan*.

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

Il valore delle azioni riportate come “azioni non maturate” è calcolato considerando:

- per il *Group Incentive System* 2014 la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Fineco nel periodo dall'8 gennaio all'8 Febbraio 2015;
- per il “2014-2017 *Multi-year Plan Top Management*” il valore del prezzo di quotazione dell'azione Fineco;
- per il “2014 *Key People Plan*” la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Fineco nel periodo dall'8 gennaio all'8 Febbraio 2015;
- per i restanti piani *Group Incentive System* con azioni UniCredit, in conformità con quanto fatto per il *Group Incentive System* 2014, la media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura dell'azione UniCredit nel periodo dall'8 gennaio all'8 febbraio 2015.

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

Si segnala che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato remunerato nell'anno 2014 con più di 1 milione di Euro.

6.2 Politica retributiva 2015

(in percentuale)

Retribuzione totale di riferimento

	RETRIBUZIONE FISSA E NON COLLEGATA A PERFORMANCE	RETRIBUZIONE VARIABILE COLLEGATA A PERFORMANCE
CONSIGLIERI NON ESECUTIVI		
Presidente e Vice Presidente	100%	0%
Consiglieri	100%	0%
Collegio Sindacale	100%	0%
POPOLAZIONE COMPLESSIVA DELLA SOCIETÀ		
Aree di business	77%	23%
Funzioni di supporto	92%	8%
Totale complessivo della Società	88%	12%

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

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

6. Dati retributivi (SEGUE)

6.3. Dati sui Benefit

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

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

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

Entrambe le categorie di piani pensionistici sono chiuse e quindi, come tali, non consentono nuove iscrizioni. L'unica eccezione è rappresentata dalla sezione a capitalizzazione individuale del Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo UniCredit. All'interno di questa sezione (che nel 2013 ha raggiunto circa 35.000 dipendenti in servizio iscritti) i dipendenti possono distribuire la loro contribuzione – in base alla propria propensione al rischio – scegliendo tra quattro linee di investimento (Assicurativo, a Breve, Medio e Lungo termine) caratterizzate da differenti rapporti di rischio/rendimento. Inoltre, sempre all'interno di questa sezione, è stata resa operativa la possibilità, per i dipendenti iscritti, di attivare delle posizioni previdenziali a favore di familiari fiscalmente a carico.

7. Tavole retributive

7.1 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr.11971

Nelle pagine seguenti una serie di tabelle presenta le informazioni che la Società è tenuta a fornire ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti Consob nr. 11971.

Per una più approfondita comprensione dei criteri metodologici sottostanti le informazioni riportate nelle varie tavole, si fa riferimento alle indicazioni contenute nell'Allegato 3A del suddetto Regolamento Consob.

In particolare:

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Fornisce, a livello individuale e per competenza, i dettagli dei compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, agli altri membri del Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale.

Per gli altri 5 Dirigenti con responsabilità strategiche le informazioni sono fornite su base aggregata.

Il trattamento economico complessivo riconosciuto da FinecoBank per l'esercizio 2014 al Consiglio di Amministrazione ammonta ad Euro 1.672.288.

Il trattamento economico complessivo riconosciuto da FinecoBank per l'esercizio 2014 al Collegio Sindacale ammonta ad Euro 159.983.

Il "fair value" dei compensi azionari (colonna 7) non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari di piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza – secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione – in considerazione dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari. Maggiori dettagli su tali piani sono forniti nelle seguenti Tabella 2 e Tabella 3A.

TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Né i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, né i membri del Collegio Sindacale beneficiano di qualsiasi piano di incentivazione, sia esso basato su strumenti finanziari o monetari.

Soltanto l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano di piani di *Stock Option/Performance Stock Option* lanciati dal Gruppo UniCredit negli esercizi precedenti.

Ai prezzi correnti, tutte le stock option per le quali sarebbe possibile l'esercizio ("vested") sono ampiamente fuori prezzo ("underwater").

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

La tavola segnala – in aggiunta alle azioni assegnate nell'ambito di piani azionari di incentivazione e fidelizzazione a medio e lungo termine – anche il numero di azioni promesse e/o assegnate in relazione ai differimenti dei sistemi di incentivazione annuali.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Fornisce i dettagli di tutti gli incentivi in denaro maturati durante l'anno a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Né i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, né i Sindaci ricevono alcun compenso variabile.

Informazioni sulle partecipazioni detenute dai membri degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e da altri dirigenti con responsabilità strategiche

Le Tabelle 1 e 2, redatte in conformità con lo Schema 7-ter, forniscono i possessi azionari in FinecoBank rispettivamente dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli altri membri del Consiglio di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

7. Tavole retributive (SEQUE)

7.1 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr.11971 (SEQUE)

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																				
Importi in euro	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)				(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)				
Nome e cognome			Periodo per cui è stata risposta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti dall'Assemblea	Gestioni di presenza	Rimborsi spesa forfettari	Compensi ex art. 2389 lavoro dipendente	Registrazioni Fisse da lavoro dipendente	Totale	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o fine rapporto di lavoro		
C O N S I G L I O	Enrico Cotta Ramulino	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 14/04/2014	approvati al 31/12/14	11.397	1.040	-	42.740	-	55.177	-	-	-	-	-	-	55.177	58.107	-	
		Membro Comitato Audit	01/01/2014 - 14/04/2014	approvati al 31/12/14	4.274	1.300	-	107.260	-	4.574	-	-	-	-	-	-	-	4.574	4.574	-
		Presidente del Consiglio di Amministrazione	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	35.763	3.300	-	-	-	1.114	-	-	-	-	-	-	-	1.114	1.114	-
		Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			51.425	5.640	-	150.000	-	207.065	-	-	-	-	-	2.930*	-	209.995	209.995	-
		(II) Compensi da controllare e collegate			51.425	5.640	-	150.000	-	207.065	-	-	-	-	-	2.930*	-	209.995	209.995	-
	Francesco Sella	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	28.603	3.000	-	35.753	-	67.356	-	-	-	-	-	-	-	67.356	67.356	-
		Presidente del Comitato Audit e Parti Correlate	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	14.301	4.800	-	-	-	19.101	-	-	-	-	-	-	-	19.101	19.101	-
		Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			42.904	7.800	-	35.753	-	86.456	-	-	-	-	-	-	-	86.456	86.456	-
		(II) Compensi da controllare e collegate			42.904	7.800	-	35.753	-	86.456	-	-	-	-	-	-	-	86.456	86.456	-
		Totale			42.904	7.800	-	35.753	-	86.456	-	-	-	-	-	-	-	86.456	86.456	-
D I R E T T O R I G E R A L I	Alessandro Foli	Amministratore Delegato / Direttore Generale**	01/01/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	-	-	-	-	-	-	-	311.075	-	-	-	-	311.075	1.122.054	902.956	
		Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	311.075	-	-	-	-	311.075	1.122.054	902.956
		(II) Compensi da controllare e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	311.075	-	-	-	-	311.075	1.122.054	902.956
		Totale			-	-	-	-	-	-	-	-	311.075	-	-	-	-	311.075	1.122.054	902.956
		Membro del Consiglio di Amministrazione	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	28.603	2.400	-	-	-	31.003	-	-	-	-	-	-	-	31.003	31.003	-
	Pietro Angelo Guidanti	Presidente del Comitato Audit e Parti Correlate	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	10.726	4.500	-	-	-	15.226	-	-	-	-	-	-	-	15.226	15.226	-
		Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			39.329	6.900	-	-	-	46.229	-	-	-	-	-	-	-	46.229	46.229	-
		(II) Compensi da controllare e collegate			39.329	6.900	-	-	-	46.229	-	-	-	-	-	-	-	46.229	46.229	-
		Totale			39.329	6.900	-	-	-	46.229	-	-	-	-	-	-	-	46.229	46.229	-
		Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 14/04/2014	approvati al 31/12/14	8.548	780	-	-	-	9.328	-	-	-	-	-	-	-	9.328	9.328	-
A L T R I D I R E T T O R I G E R A L I	Marianela Grosi	Membro del Comitato Audit e Parti Correlate	24/03/2014 - 14/04/2014	approvati al 31/12/14	3.699	1.300	-	14.247	-	23.000	-	-	-	-	-	-	23.000	23.000	-	
		Presidente del Consiglio di Amministrazione	24/03/2014 - 14/04/2014	approvati al 31/12/14	1.205	1.205	-	-	-	1.205	-	-	-	-	-	-	-	1.205	1.205	-
		Presidente del Comitato Audit e Parti Correlate	24/03/2014 - 14/04/2014	approvati al 31/12/14	1.205	1.205	-	-	-	1.205	-	-	-	-	-	-	-	1.205	1.205	-
		Presidente del Consiglio di Vigilanza	01/01/2014 - 14/04/2014	approvati al 31/12/14	5.669	3.000	-	-	-	5.669	-	-	-	-	-	-	-	5.669	5.669	-
		Membro del Comitato Audit e Parti Correlate	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	28.603	3.000	-	-	-	31.603	-	-	-	-	-	-	-	31.603	31.603	-
	Claudio Barbelli	Presidente Consiglio di Amministrazione	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	14.301	1.200	-	-	-	15.501	-	-	-	-	-	-	-	15.501	15.501	-
		Membro Comitato Remunerazione e Nomine	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	9.575	1.200	-	-	-	10.775	-	-	-	-	-	-	-	10.775	10.775	-
		Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			55.356	9.400	-	-	-	67.756	-	-	-	-	-	-	-	67.756	67.756	-
		(II) Compensi da controllare e collegate			55.356	9.400	-	-	-	67.756	-	-	-	-	-	-	-	67.756	67.756	-
		Totale			55.356	9.400	-	-	-	67.756	-	-	-	-	-	-	-	67.756	67.756	-
Z I O N E	Claudio Barbelli	Presidente Consiglio di Amministrazione	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	58.366	9.400	-	-	-	67.766	-	-	-	-	-	-	67.766	67.766	-	
		Membro Comitato Remunerazione e Nomine	13/05/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	12.767	1.500	-	-	-	14.267	-	-	-	-	-	-	-	14.267	14.267	-
		Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			41.370	4.900	-	-	-	46.170	-	-	-	-	-	-	-	46.170	46.170	-
		(II) Compensi da controllare e collegate			41.370	4.900	-	-	-	46.170	-	-	-	-	-	-	-	46.170	46.170	-
		Totale			41.370	4.900	-	-	-	46.170	-	-	-	-	-	-	-	46.170	46.170	-
	Laura Stefania Penna***	Membro del Consiglio di Amministrazione	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		(II) Compensi da controllare e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Membro del Consiglio di Amministrazione	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
T O T A L E	Marta Natale***	Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		(II) Compensi da controllare e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Membro del Consiglio di Amministrazione	15/04/2014 - 31/12/2014	approvati al 31/12/16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totale Consiglio di Amministrazione	Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			305.014	42.280	-	200.000	-	804.533	1.391.827	311.075	9.386	-	-	-	-	1.672.288	1.672.288	-
		(II) Compensi da controllare e collegate			305.014	42.280	-	200.000	-	804.533	1.391.827	311.075	9.386	-	-	-	-	1.672.288	1.672.288	-
		Totale			305.014	42.280	-	200.000	-	804.533	1.391.827	311.075	9.386	-	-	-	-	1.672.288	1.672.288	-
		Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			305.014	42.280	-	200.000	-	804.533	1.391.827	311.075	9.386	-	-	-	-	1.672.288	1.672.288	-
		(II) Compensi da controllare e collegate			305.014	42.280	-	200.000	-	804.533	1.391.827	311.075	9.386	-	-	-	-	1.672.288	1.672.288	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																
Importi in euro	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)				(2)	(3)		(6)	(7)	(8)		
Nome e cognome			Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gestori di presenza	Rimborso spesa forfettaria*	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e partecipazione agli utili incentivati	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Gian Carlo Noris Gaccioli		Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2014	14/04/2014	11.307	1.040	840						13.278		19.036	
		Primo Vice Presidente del Collegio Sindacale	15/04/2014	31/12/2014	35.753	3.300	2.890							42.043		61.078
		(i) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			47.150	4.340	3.830							55.320		80.119
		(ii) Compensi da controllate e collegate														
(iii) Totale					47.150	4.340	3.830						55.320		80.119	
Barbara Alzati		Sindaco Effettivo	01/01/2014	14/04/2014	8.548	780	138						9.328		15.086	
		Sindaco Effettivo	15/04/2014	31/12/2014	28.603	3.300	138						32.041		32.041	
		(i) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			37.151	4.080	138							41.369		47.127
		(ii) Compensi da controllate e collegate														
(iii) Totale					37.151	4.080	138						41.369		47.127	
Miriano Vozzi		Sindaco Effettivo	01/01/2014	14/04/2014	8.548	1.040	1.400						10.988		15.746	
		Sindaco Effettivo	15/04/2014	31/12/2014	28.603	3.300	3.131						35.034		35.034	
		(i) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			37.151	4.340	4.531							46.022		51.780
		(ii) Compensi da controllate e collegate														
(iii) Totale					37.151	4.340	4.531						46.022		51.780	
Federica Bonato		Sindaco Supplente	15/04/2014	31/12/2014												
		(i) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio														
		(ii) Compensi da controllate e collegate														
		(iii) Totale														
Marzio D'Alto Rubagotti		Sindaco Supplente	01/01/2014	14/04/2014												
		Sindaco Supplente	15/04/2014	31/12/2014												
		(i) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio														
		(ii) Compensi da controllate e collegate														
(iii) Totale																
TOTALE COLLEGIO SINDACALE		(i) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			121.452	12.760	8.489						142.710		159.983	
		(ii) Compensi da controllate e collegate														
		(iii) Totale				121.452	12.760	8.489					142.710		159.983	
* L'importo è riferito al finge benefit della polizza assicurativa Directors & Officers (D&O) a copertura dell'intero anno.																
Altri dirigenti con Responsabilità Strategiche (totale n. 5 soggetti)		(i) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio											1.413.182		1.967.869	
		(ii) Compensi da controllate e collegate														
		(iii) Totale												1.413.182		1.967.869

* Da considerarsi quali rimborsi speso a più di lista.
 ** L'importo è riferito al fringe benefit della polizza assicurativa Directors & Officers (D&O) a copertura dell'intero anno.

7. Tavole retributive (SEQUE)

7.1 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr.11971 (SEQUE)

TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
Importi in euro	(A)	(B)	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio				Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio					
				(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Nome e cognome		Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal,al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal,al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni di competenza dell'esercizio (Fair Value)
Alessandro Foti	Amministratore Delegato/Direttore Generale	Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI Uniredit - 2008 Stock Options	216.384		09/07/2012											
			Piano LTI Uniredit- 2012-2016 Performance Stock Options*	116.094	4.010	01/04/2016										216.384	
			-			31/12/2022										116.094	130.025
			(II) Compensi da controllate e collegate	332.478												332.478	130.025
			(III) Totale														
	Altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI Uniredit - 2004 Stock Options	24.000	22.420	03/09/2008											
			Piano LTI Uniredit - 2005 Stock Options	45.500	26.878	28/11/2009										24.000	
			Piano LTI Uniredit - 2006 Stock Options	34.400	33.205	28/06/2010										45.500	
			Piano LTI Uniredit - 2007 Stock Options	57.793	39.593	13/07/2011										34.400	
			Piano LTI Uniredit - 2008 Stock Options	194.748	23.351	09/07/2012										57.793	
(II) Compensi da controllate e collegate			-	356.441												194.748	
			(III) Totale													356.441	
* Piano denominato anche LTI Uniredit 2011 Performance Stock Options																	

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dai componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche														
Importi in euro														
(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
	Carica	Piano	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Nome e cognome			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value		
Alessandro Foti	Amministratore Delegato/ Direttore Generale													
			Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2011											
			Promessa Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2011	47.381	31.12.2014							47.381	278.994	0
			Promessa Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2012	151.810	40% 31.12.2014 40% 31.12.2015 20% 31.12.2016									54.859
			Promessa Azioni Unicredit - Sistema Incentivante di Gruppo 2013	60.165	40% 31.12.2015 40% 31.12.2016 20% 31.12.2017									143.907
			Promessa Azioni Fineco - Sistema Incentivante di Gruppo 2014			89.946	425.000	40% 31.12.2017 30% 31.12.2018 30% 31.12.2019	09.02.2015	4.725				87.213
			Promessa Azioni Fineco - 2014 2017 Multi year Plan Top Management			918.800 *	3.399.560	25% 31.12.2016 25% 31.12.2017 25% 31.12.2018 25% 31.12.2019	15.07.2014	3,7				89.250
							3.824.560					278.994		397.702
														772.931

7. Tavole retributive (SEGUE)

7.1 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr.11971 (SEGUE)

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche										
Importi in euro	(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome		Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
				Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati	Ancora Differiti	
Alessandro Foti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato/Direttore								
			Sistema Incentivante di Gruppo 2014	170.000	255.000	50% 31.12.2015 50% 31.12.2016				
			Sistema Incentivante di Gruppo 2013					141.075	70.538	
			Sistema Incentivante di Gruppo 2012						106.875	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				170.000	255.000			141.075	177.413	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n. 5 Dirigenti		Sistema Incentivante di Gruppo 2014	321.300	413.200	50% 31.12.2015 50% 31.12.2016				
	n. 5 Dirigenti		Sistema Incentivante di Gruppo 2013					189.653		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				321.300	413.200			189.653		

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali						
Nome e cognome	Carica	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni		
				possedute a fine 2013*	acquistate nell'esercizio	vendute nell'esercizio
possedute a fine 2014						
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE						
Enrico Cotta Ramusino	Presidente	FinecoBank	Ord.	-	25.000	25.000
Francesco Saita	Vice Presidente					
Alessandro Foti	Amministratore Delegato / Direttore Generale					
Gianluigi Bertolli	Consigliere					
Mariangela Grosoli	Consigliere					
Pietro Angelo Guindani	Consigliere					
Girolamo Ielo	Consigliere					
Marina Natale	Consigliere					
Laura Stefania Penna	Consigliere					
COLLEGIO SINDACALE						
Gian-Carlo Noris Gaccioli	Presidente del Collegio Sindacale	FinecoBank	Ord.		6.600	6.600
Barbara Aloisi	Sindaco Effettivo					
Marziano Viozzi	Sindaco Effettivo					
Federica Bonato	Sindaco Supplente					
Marzio Duilio Rubagotti	Sindaco Supplente					
TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche						
Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni			
			possedute a fine 2013*	acquistate nell'esercizio	vendute nell'esercizio	
4	FinecoBank	Ord.	-	11.000		11.000
*La Società è quotata dal 02.07.2014						

1. Premessa

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 nonché alle prescrizioni del Regolamento Emittenti emanato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti") in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, il Consiglio di Amministrazione di FinecoBank (il "Consiglio di Amministrazione") ha predisposto il presente documento informativo (il "Documento Informativo") in vista dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di FinecoBank convocata per il 23 aprile 2015 per deliberare, *inter alia*, l'**approvazione** per l'anno 2015 dei seguenti nuovi piani di incentivazione:

- il **"Sistema Incentivante 2015 per il Personale dipendente"** finalizzato a premiare i dipendenti, appartenenti al Personale più rilevante, con un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite Fineco nell'arco di un periodo pluriennale, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*;
- il **"Sistema Incentivante 2015 per i Promotori Finanziari"** finalizzato a premiare i Promotori Finanziari, appartenenti al Personale più rilevante, con un incentivo da corrispondere in denaro e/o in Phantom share nell'arco di un periodo pluriennale, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi.

Il presente documento informativo – redatto in conformità a quanto previsto nello Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti – è stato anche predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'esecuzione dei seguenti piani già approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 5 giugno 2014:

- il **"Sistemi Retributivi di FinecoBank"** finalizzati all'assegnazione di azioni gratuite a selezionate risorse di FinecoBank, secondo le modalità di seguito descritte e subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*:
 - **Sistema Incentivante 2014**
 - **"2014-2017 Multi-year Plan Top Management"**
 - **"2014 Key People Plan"**
 - **"2014 Plan PFA"**

Alla luce della definizione contenuta all'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, si segnala che i piani di incentivazione illustrati nel Documento Informativo, avuto riguardo ai beneficiari dei medesimi, presentano i caratteri di "piani rilevanti".

2. Il sistema incentivante 2015 per il personale dipendente appartenente al personale più rilevante

In conformità alle recenti disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Fascicolo "Disposizioni di vigilanza per le banche") – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, che recepiscono la disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), per la parte attinente alle politiche di remunerazione e in linea con le indicazioni emanate dal *European Banking Authority* (EBA), si è proceduto alla definizione di Sistemi Retributivi basati su strumenti finanziari volti ad allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine, l'apprezzamento del titolo e, nel contempo, motivare e fidelizzare le risorse strategiche di FinecoBank. In tale ottica, è proposta l'adozione del "**Sistema Incentivante 2015**", che prevede l'assegnazione di un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite Fineco nell'arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

2.1 I SOGGETTI DESTINATARI

I dipendenti di FinecoBank che sono destinatari del Sistema Incentivante 2015 sono 13 Identified Staff le cui attività hanno impatto sui rischi della Banca come specificato nella sezione 2.1.2.

Sulla base dei criteri determinati dall'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione procederà all'individuazione degli effettivi beneficiari tra gli appartenenti alle categorie indicate in questa sezione 2.1.

2.1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2015.

2.1.2 Categorie dei dipendenti di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

I dipendenti di FinecoBank che sono definiti come Personale più rilevante e che potranno beneficiare del Sistema Incentivante 2015 sono definiti in base ai criteri emessi dall'Autorità Bancaria Europea (EBA) il 16 dicembre 2013, come al seguito:

- Amministratore Delegato (AD) e Direttore Generale (DG), Vice Direttore Generale (VDG), gli Executive Vice President (EVP), i Senior Vice President, i diretti riporti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- Dipendenti con retribuzione totale superiore a 500.000 euro nell'ultimo anno;
- Dipendenti compresi nello 0,3% della popolazione aziendale con la retribuzione più alta;
- Dipendenti la cui retribuzione rientra nelle fasce di remunerazione del senior *management* e del personale più rilevante;
- Altri ruoli selezionati (anche in fase di nuove assunzioni).

2.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2015.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank (che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010) nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e al direttore generale di FinecoBank

Non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

c) Persone fisiche controllanti FinecoBank, che siano dipendenti di FinecoBank stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in FinecoBank

Non esistono persone fisiche controllanti FinecoBank che rientrino nella casistica; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

2. Il sistema incentivante 2015 per il personale dipendente appartenente al personale più rilevante (SEGUE)

2.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 2.1.3

Tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2015, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, vi sono n. 5 dirigenti di FinecoBank che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di FinecoBank:

1. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Global Banking Services, Sig. Fabio Milanese
2. il Responsabile Banca Diretta, Sig. Paolo Di Grazia
3. il Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA, Sig. Mauro Albanese
4. il Responsabile Direzione Servizi di Investimento e Wealth Management, Sig. Carlo Giauxa
5. il Chief Financial Officer, Sig.ra Lorena Pellicciari

b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari

La presente disposizione non trova applicazione.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Sistema Incentivante 2015.

2.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del piano

Il Sistema Incentivante 2015 è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2015 è conforme alla politica retributiva di FinecoBank ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione della prestazione individuale e del benchmark interno per specifici ruoli nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e "differiti", sotto forma di denaro e/o di azioni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sulle azioni. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di azioni (di due anni per il pagamento "immediato" e di un anno per il pagamento "differito");
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con le aspettative dell'Autorità;
- una clausola di *malus* (*Zero Factor*) che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di profittabilità, capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello locale. In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2015, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti nella misura tra il 50% e il 100% in base ai risultati effettivi e alla valutazione effettuata da CRO e CFO.

2.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione, del benchmark interno per specifici ruoli.

La valutazione individuale della prestazione è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 elementi fondamentali del modello di competenze di Gruppo: "*Client Obsession*"; "*Execution and Discipline*"; "*Cooperation and Synergies*"; "*Risk Management*"; "*People and Business Development*".

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2016-2021), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2016 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, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- nel periodo 2017-2021 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite Fineco; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

2.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Nel Sistema Incentivante 2015 il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il *bonus pool* con i risultati aziendali (a livello di Gruppo e a livello locale), il costo del capitale ed i profili di rischio rilevanti per la Banca così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

In questa fase il Sistema Incentivante 2015 non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni gratuite da emettere. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni gratuite da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, daranno esecuzione al Piano. Il Sistema Incentivante 2015 prevede che nel 2016 sia formulata la promessa di pagamento dell'incentivo in denaro ed in azioni. Le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni saranno stabilite a seconda della categoria dei beneficiari, come infra illustrato.

La valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

2.2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da FinecoBank, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

2.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La predisposizione del Sistema Incentivante 2015 non è stato influenzato da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

2.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Sistema Incentivante 2015 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

2.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

2.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano

Lo strumento ottimale per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2015 è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti convocata per il 23 aprile 2015 (in unica convocazione).

In forza di tale facoltà, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare:

- entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 397.453 azioni ordinarie Fineco, da assegnare ai selezionati beneficiari appartenenti al Personale di FinecoBank; tale aumento di capitale verrebbe attuato mediante utilizzo della riserva speciale denominata "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine

2. Il sistema incentivante 2015 per il personale dipendente appartenente al personale più rilevante (SEGUE)

per il Personale di FinecoBank" all'uopo costituita, che, ove del caso, potrà essere incrementata destinandovi una quota di utili o di riserve statutarie disponibili.

- In relazione al fatto che l'art. 2443 del Codice Civile prevede che gli amministratori possano esercitare la facoltà di aumentare il capitale per un periodo massimo di cinque anni dalla data dell'iscrizione della delibera assembleare di conferimento della delega e quindi rispetto alla data della deliberazione assembleare sino al 2020, per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2021 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione al servizio del Sistema 2015.

Il numero delle azioni da corrispondere nelle tranche (come descritte nel paragrafo 2.4.1) verrà determinato nel 2016 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2015. E' stimata l'assegnazione di massime 496.816 azioni ordinarie gratuite Fineco, rappresentanti circa lo 0,08% del capitale sociale di FinecoBank, di cui massime 27.100 azioni ordinarie Fineco sarà destinata al pagamento dei cosiddetti bonus "buy-out". Si precisa che nel caso in cui l'ammontare della "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale di FinecoBank" non consentisse l'emissione (integrale o parziale) delle azioni ordinarie Fineco al servizio del Sistema 2015, ai beneficiari verrà attribuito un equivalente ammontare in denaro da determinarsi in base alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2015.

2.3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

La funzione "Human Resources" di FinecoBank è incaricata dell'amministrazione del Sistema Incentivante 2015 nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive di FinecoBank.

2.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Sistema Incentivante 2015, ferma la delega fornita dalla Assemblea degli Azionisti al Presidente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche in via disgiunta fra loro, di apportare eventualmente modifiche al Sistema Incentivante 2015.

2.3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano

Lo strumento ottimale per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2015 è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria degli Azionisti convocata per il 23 aprile 2015 (in unica convocazione).

In forza di tale facoltà, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare:

- entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 397.453 azioni ordinarie Fineco, da assegnare ai selezionati beneficiari appartenenti al Personale di FinecoBank; tale aumento di capitale verrebbe attuato mediante utilizzo della riserva speciale denominata "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale di FinecoBank" all'uopo costituita, che, ove del caso, potrà essere incrementata destinandovi una quota di utili o di riserve statutarie disponibili.
- In relazione al fatto che l'art. 2443 del Codice Civile prevede che gli amministratori possano esercitare la facoltà di aumentare il capitale per un periodo massimo di cinque anni dalla data dell'iscrizione della delibera assembleare di conferimento della delega e quindi rispetto alla data della deliberazione assembleare sino al 2020, per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2021 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione al servizio del Sistema 2015.

Il numero delle azioni da corrispondere nelle tranche (come descritte nel paragrafo 2.4.1) verrà determinato nel 2016 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2015. E' stimata l'assegnazione di massime 496.816 azioni ordinarie gratuite Fineco, rappresentanti circa lo 0,08% del capitale sociale di FinecoBank, di cui massime 27.100 azioni ordinarie Fineco sarà destinata al pagamento dei cosiddetti bonus "buy-out".

Nel periodo 2017-2021 ogni singola tranche di azioni ordinarie Fineco assegnata come bonus individuale 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, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob). La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

2.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2015, approvandolo all'unanimità, attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank.

Dal momento che il Sistema Incentivante 2015 recepisce il sistema definito ed implementato dalla Capogruppo ed è, altresì, coerente con la Politica Retributiva 2015 sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, non si è ravvisata situazione di conflitto di interesse per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

2.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano

Il Consiglio di Amministrazione in data 22 gennaio 2015 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2015 da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank.

Inoltre, in esercizio delle deleghe ricevute dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di cui alla precedente sezione 2.3.1, il Consiglio di Amministrazione procederà in una o più volte all'assegnazione degli strumenti oggetto del Sistema Incentivante 2015.

2.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank

Il Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank in data 16 gennaio 2015 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2015, condividendone le ragioni e le motivazioni.

2.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Fineco, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 2.3.6 e 2.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Fineco registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al Sistema Incentivante 2015 (22 gennaio 2015) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank (16 gennaio 2015), è risultato pari rispettivamente ad € 4,69 e ad € 4,60.

2.3.9 I termini e le modalità secondo le quali FinecoBank tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione e Nomine, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D. Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Sistema Incentivante 2015.

Le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data, ove dovuta, in occasione dell'assunzione delle conseguenti deliberazioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

2. Il sistema incentivante 2015 per il personale dipendente appartenente al personale più rilevante (SEGUE)

2.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

2.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione, del benchmark interno per specifici ruoli.

La valutazione individuale della prestazione è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 elementi fondamentali del modello di competenze di Gruppo: “*Client Obsession*”; “*Execution and Discipline*”; “*Cooperation and Synergies*”; “*Risk Management*”; “*People and Business Development*”.

La valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

Il Sistema Incentivante 2015 prevede che nel 2016 il Consiglio di Amministrazione – verificati gli obiettivi definiti per il 2015 – definisca le percentuali dei pagamenti in denaro ed azioni a seconda della categoria dei destinatari, così come illustrato nella seguente tabella:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
EVP e livelli superiori ed altro personale più rilevante con bonus >500k ¹	20% denaro	10% denaro	20% azioni	10% azioni	10% azioni	20% denaro + 10% azioni
SVP ed altro personale più rilevante con bonus <500k	30% denaro	10% denaro	30% azioni	10% denaro + 10% azioni	10% azioni	-

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches verrà determinato nel 2016, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie Fineco rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2015. E' stimata l'assegnazione di massime 496.816 azioni ordinarie gratuite Fineco, rappresentanti circa lo 0,08% del capitale sociale di FinecoBank, di cui massime 27.100 azioni ordinarie Fineco sarà destinata al pagamento dei cosiddetti bonus “*buy-out*”.

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

2.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2016-2021) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e differiti, sia in denaro che in azioni, secondo quanto sopra indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento. Le azioni gratuite relative al Sistema Incentivante 2015 saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2016 degli obiettivi definiti per il 2015.

2.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2015 di FinecoBank terminerà entro il mese di luglio 2021.

2.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

È stimata l'assegnazione di massime 496.816 azioni ordinarie gratuite Fineco, rappresentanti circa lo 0,08% del capitale sociale di FinecoBank, di cui massime 27.100 azioni ordinarie Fineco sarà destinata al pagamento dei cosiddetti bonus “*buy-out*”.

Per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2021 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione al servizio del Sistema 2015.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2015, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

1. Inclusi i diretti riporti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e altro personale più rilevante se previsto dalla normativa locale.

2.4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Il *bonus pool* viene definito come percentuale di *KPI* di *funding* specifico (*Net Operating Profit* considerato al netto delle *Provisions for Risk and Charges*, corrispondente al *PBT*) a livello locale e tenendo conto della valutazione dei criteri posti come “Condizioni di Accesso” (basati sulla valutazione dei risultati previsionali – ponderati per il rischio – sia a livello di Gruppo che a livello locale) e della valutazione locale del rischio e della *performance*.

Le “Condizioni di Accesso” sono il meccanismo che determinano la possibile applicazione della clausola di *malus* (*Zero Factor*) sulla base degli indicatori di *performance* in termini di profittabilità, capitale e liquidità definiti a livello di Gruppo e a livello locale. In particolare verrà azzerato il *bonus pool* relativo alla *performance* 2015, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere ridotti nella misura tra il 50% e il 100% in base ai risultati effettivi e alla valutazione effettuata da CRO e CFO.

Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui sia gli obiettivi di Gruppo che quelli a livello locale non vengano raggiunti, verrà applicato uno *Zero Factor* alla popolazione del Personale più rilevante mentre per la restante popolazione sarà applicata una significativa riduzione. Nel caso in cui non venga attivato lo *Zero Factor*, le rettifiche al *bonus pool* saranno applicate nell’ambito di prestabiliti intervalli, sulla base della valutazione delle *performance* e dei fattori di rischio a livello di Gruppo e a livello locale.

Nel caso in cui il livello locale sia in condizione di *malus* ma non il Gruppo, verrà definito un *floor* (pari al 25%) a scopi di *retention* ed al fine di mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato.

2.4.6 L’indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall’esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Il Sistema Incentivante 2015 prevede che le azioni ordinarie gratuite Fineco che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative relative all’applicazione di periodi di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni, come descritti nella sezione 2.2.1.

2.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all’attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall’esercizio di tali opzioni

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e la Politica Retributiva 2015, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Il coinvolgimento in qualsiasi forme di coperture personale dovrà essere considerato come violazione delle politiche di *compliance* della Banca e di conseguenza i diritti alle azioni gratuite decadranno automaticamente.

2.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Sistema Incentivante 2015 prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di individuare, nella delibera che dà corso all’attuazione del Piano 2015, la cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Banca quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le azioni gratuite, in coerenza con i Regolamenti del Piano.

2.4.9 L’indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Sistema Incentivante 2015 di FinecoBank non prevede cause di annullamento.

2. Il sistema incentivante 2015 per il personale dipendente appartenente al personale più rilevante (SEGUE)

2.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di FinecoBank, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede un riscatto da parte di FinecoBank con riferimento alle azioni gratuite.

2.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

2.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per FinecoBank alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione del Sistema Incentivante 2015 alla data di assegnazione delle azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'assegnazione delle azioni gratuite.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere complessivamente atteso per FinecoBank al momento dell'assegnazione complessiva del numero massimo di azioni gratuite potrebbe ammontare a totali € 3.666.500 da ripartirsi in 6 anni.

In base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di *performance*, il costo IAS sostenuto potrà variare da € 0 fino ad un massimo di € 3.666.500. Fermo restando quanto precede, non è possibile allo stato attuale indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2015, in quanto la determinazione del numero di azioni gratuite che verranno effettivamente assegnate è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

2.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano

L'impatto massimo del Sistema 2015 sul capitale sociale di FinecoBank sarà pari a circa 0,08% nell'ipotesi che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti.

2.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Attualmente il Sistema Incentivante 2015 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

2.4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Si precisa che il Sistema Incentivante 2015 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

2.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 2.4.19.b, motivazioni di tale differenza

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Il Sistema Incentivante 2015 non prevede aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di FinecoBank (ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank).

3. Il sistema incentivante 2015 per i promotori finanziari appartenenti al personale più rilevante (di seguito anche “sistema incentivante 2015 pfa”)

In conformità alle recenti disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Fascicolo “Disposizioni di vigilanza per le banche”) – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, che recepiscono la disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), per la parte attinente alle politiche di remunerazione e in linea con le indicazioni emanate dal *European Banking Authority* (EBA), si è proceduto alla definizione di Sistemi Retributivi basati su strumenti finanziari volti ad allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine, l'apprezzamento del titolo e, nel contempo, motivare e fidelizzare le risorse strategiche di FinecoBank. In tale ottica, è proposta l'adozione del “Sistema Incentivante 2015 PFA”, che prevede l'assegnazione, a selezionati Promotori Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, di un incentivo da corrispondere in denaro e Phantom share nell'arco di un periodo pluriennale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi.

3.1 I SOGGETTI DESTINATARI

I Promotori Finanziari di FinecoBank che sono destinatari del Sistema Incentivante 2015 PFA sono 6 Identified Staff le cui attività hanno impatto sui rischi della Banca.

Sulla base dei criteri determinati dall'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione procederà all'individuazione degli effettivi beneficiari tra gli appartenenti alle categorie indicate in questa sezione 3.1.

3.1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Non vi sono componenti del Consiglio di Amministrazione di FinecoBank tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2015 PFA; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

3.1.2 Categorie dei dipendenti di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Non vi sono dipendenti di FinecoBank tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2015 PFA; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

3.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, non è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2015 PFA.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank (che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010) nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e al direttore generale di FinecoBank

Non vi sono dirigenti in FinecoBank che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

c) Persone fisiche controllanti FinecoBank, che siano dipendenti di FinecoBank stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in FinecoBank

Non esistono persone fisiche controllanti FinecoBank che rientrino nella casistica; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

3.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 3.1.3

Non vi sono dirigenti in FinecoBank che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari

La presente disposizione non trova applicazione.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Sistema Incentivante 2015 PFA.

3.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

3.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del piano

Il Sistema Incentivante 2015 PFA ha l'obiettivo di fidelizzare ed incentivare i Promotori beneficiari, tenuto conto degli obiettivi di crescita nel medio e lungo periodo, in un generale quadro di sostenibilità complessiva. Conferma inoltre l'allineamento di FinecoBank ai più recenti requisiti normativi nazionali ed internazionali prevedendo:

- l'attribuzione di un incentivo basato su meccanismi di sostenibilità in relazione ai risultati;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e "differiti", sotto forma di denaro e di Phantom share;
- la distribuzione di pagamenti in Phantom share in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili che richiedono periodi di indisponibilità sugli strumenti finanziari. Infatti, la struttura di pagamento definita prevede l'assegnazione differita di Phantom share (di due anni per il pagamento "immediato" e di un anno per il pagamento "differito");
- una clausola di *malus* (*Zero Factor*) che si applica nel caso in cui specifiche condizioni di accesso non siano soddisfatte. In particolare verrà azzerato il bonus relativo alla *performance* 2015.

3.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2016-2020), secondo quanto di seguito indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento:

- nel 2016 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, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- nel periodo 2017-2020 il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o Phantom share; ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto di ciascun beneficiario delle norme di *compliance* e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob).

3.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

La determinazione dell'incentivo si basa su meccanismi di sostenibilità in relazione ai risultati, in particolare su obiettivi di raccolta netta, di sviluppo e di valore generato da attività dirette ed indirette.

In questa fase il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato su Phantom share da assegnare in concreto ai beneficiari. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di Phantom share da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, daranno esecuzione al Piano.

Il Sistema Incentivante 2015 PFA prevede che nel 2016 sia formulata la promessa di pagamento dell'incentivo in denaro ed in Phantom share. La valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

3.2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da FinecoBank, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

3.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La predisposizione del Sistema Incentivante 2015 PFA non è stato influenzato da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

3.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non si prevede il sostegno del Sistema Incentivante 2015 PFA da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Il sistema incentivante 2015 per i promotori finanziari appartenenti al personale più rilevante (di seguito anche “sistema incentivante 2015 pfa”) (SEQUE)

3.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

3.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano

Per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2015 PFA il Consiglio di Amministrazione nell'anno 2016 definirà il numero di Phantom share da assegnare con la terza, quarta e quinta tranche (come descritto nel paragrafo 3.4.1), considerando la media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo decorrente dal giorno precedente la data di delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica i risultati 2015 allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi).

Inoltre al momento dell'effettivo pagamento di ciascuna tranche il numero di Phantom share assegnate verrà convertito in denaro sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione che approva il pagamento.

3.3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

La funzione “Human Resources” e la funzione “Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete” di FinecoBank sono incaricate dell'amministrazione del Sistema Incentivante 2015 PFA nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive per i Promotori Finanziari di FinecoBank.

3.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Sistema Incentivante 2015 PFA, ferma la delega fornita dalla Assemblea degli Azionisti al Presidente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche in via disgiunta fra loro, di apportare eventualmente modifiche al Sistema Incentivante 2015 PFA.

3.3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano

Per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2015 PFA il Consiglio di Amministrazione nell'anno 2016 definirà il numero di Phantom share da assegnare con la terza, quarta e quinta tranche (come descritto nel paragrafo 3.4.1), considerando la media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo decorrente dal giorno precedente la data di delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica i risultati 2015 allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi).

Inoltre al momento dell'effettivo pagamento di ciascuna tranche il numero di Phantom share assegnate verrà convertito in denaro sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione che approva il pagamento.

Nel periodo 2018-2020 ogni singola tranche di Phantom share assegnata 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, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob).

La distribuzione dei pagamenti in Phantom share tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

3.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2015 PFA, approvandolo all'unanimità, attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank.

Dal momento che tra i beneficiari del Piano non vi è l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

3.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano

Il Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2015 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2015 PFA da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank.

3.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank

Il Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank in data 6 marzo 2015 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2015 PFA, condividendone le ragioni e le motivazioni.

3.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Fineco, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 3.3.6 e 3.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Fineco registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al Sistema Incentivante 2015 PFA (10 marzo 2015) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank (6 marzo 2015), è risultato pari rispettivamente ad € 5,98 e ad € 5,94.

3.3.9 I termini e le modalità secondo le quali FinecoBank tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione e Nomine, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D. Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero

b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Sistema Incentivante 2015 PFA.

Le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data, ove dovuta, in occasione dell'assunzione delle conseguenti deliberazioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

3.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

3.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del raggiungimento degli obiettivi e delle condizioni di accesso.

La valutazione finale dei parametri di *performance* sostenibile e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

Il Sistema Incentivante 2015 PFA prevede che nel 2016 il Consiglio di Amministrazione – verificati gli obiettivi definiti per il 2015 – definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e Phantom share così come illustrato nella seguente tabella:

	2016	2017	2018	2019	2020
Promotori Finanziari identificati come Personale più rilevante	30% denaro	10% denaro	30% Phantom share	10% denaro + 10% Phantom share	10% Phantom share

Il numero di Phantom share da assegnare con la terza, quarta e quinta tranche (come descritto nel paragrafo 3.4.1) sarà definito nell'anno 2016, considerando la media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo decorrente dal giorno precedente la data di delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica i risultati 2015 allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi).

Inoltre al momento dell'effettivo pagamento di ciascuna tranche il numero di Phantom share assegnate verrà convertito in denaro sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la delibera del Consiglio di Amministrazione che approva il pagamento.

La distribuzione dei pagamenti in Phantom share tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

3.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2016-2020) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e differiti, sia in denaro che in Phantom share, secondo quanto sopra indicato e a condizione che il rapporto di agenzia dei beneficiari sia in essere al momento di ciascun pagamento. Le Phantom share relative al Sistema Incentivante 2015 PFA saranno assegnate da FinecoBank in più tranche (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2016 degli obiettivi definiti per il 2015.

3. Il sistema incentivante 2015 per i promotori finanziari appartenenti al personale più rilevante (di seguito anche “sistema incentivante 2015 pfa”) (SEQUE)

3.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2015 PFA di FinecoBank terminerà entro il mese di luglio 2020.

3.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di Phantom share assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2015 PFA, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

3.4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

L'erogazione del bonus è soggetta alla verifica del raggiungimento delle “Condizioni di Accesso”.

Le condizioni di accesso misurano la profittabilità e la solidità della Società. Rappresentano il meccanismo che verifica la possibilità di applicare le clausole di *malus* (*Zero Factor*), in base al livello di raggiungimento degli indicatori definiti.

Per garantire l'allineamento ai requisiti regolamentari, nel caso in cui le condizioni di accesso previste non siano raggiunte, verrà attivato lo *Zero Factor*, con conseguente perdita del diritto di ricevere il bonus.

3.4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Non sono presenti vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti.

3.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e la Politica Retributiva 2015, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi.

3.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Sistema Incentivante 2015 PFA prevede che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella delibera che darà corso all'attuazione del Piano 2015, la cessazione del rapporto di agenzia del beneficiario con la Banca quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le Phantom share.

3.4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede cause di annullamento.

3.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un “riscatto”, da parte di FinecoBank, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede un riscatto da parte di FinecoBank.

3.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

3.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per FinecoBank alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione del Sistema Incentivante 2015 PFA alla data di assegnazione di Phantom share è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi cui è subordinata l'assegnazione di Phantom share.

La stima del costo IAS del Piano è di circa Euro 1.500.000 sull'intero periodo di riferimento considerando una *performance* raggiunta a livello massimo.

Tale costo potrebbe diminuire sino a 0 oppure aumentare in considerazione dell'andamento del prezzo delle azioni relativamente alla quota di Phantom share.

Fermo restando quanto precede, non è possibile allo stato attuale indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2015 PFA, in quanto la determinazione del numero di Phantom share che verranno effettivamente assegnate è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

3.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano

Lo strumento utilizzato a servizio del Sistema Incentivante 2015 PFA (Phantom share) non prevede effetti diluitivi sul capitale sociale di FinecoBank.

3.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede di assegnare azioni, la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

3.4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Si precisa che il Sistema Incentivante 2015 PFA prevede esclusivamente l'assegnazione di Phantom share collegate alle azioni ordinarie Fineco che sono negoziate in mercati regolamentati.

3.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 3.4.19.b, motivazioni di tale differenza

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede di assegnare opzioni.

3.4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Il Sistema Incentivante 2015 PFA non prevede aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di FinecoBank (ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank).

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi Di Finecobank”

4.1 I SOGGETTI DESTINATARI

Con riferimento alla risoluzione del Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2014 per l'esecuzione dei **Sistemi Retributivi di FinecoBank**, approvati dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti il 5 giugno 2014, sono stati identificati i seguenti beneficiari per i rispettivi piani:

- **Sistema Incentivante 2014**, distinto in due diversi piani a seconda della popolazione dei partecipanti, prevede il riconoscimento di un incentivo – in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite Fineco – da corrispondere al Personale più rilevante di FinecoBank su un arco temporale di massimo sei anni (2015-2020), in seguito alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **“2014-2017 Multi-year Plan Top Management”**, prevede il riconoscimento di un incentivo – legato al progetto di quotazione di FinecoBank – in azioni ordinarie gratuite Fineco, da corrispondere all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di FinecoBank su un arco temporale di più anni (2017-2020) al verificarsi di determinate condizioni. Tale Piano prevede, tra l'altro, che l'assegnazione della prima tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2017, in seguito alla verifica del raggiungimento delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **“2014 Key People Plan”**, prevede il riconoscimento di un incentivo – legato al progetto di quotazione di FinecoBank – in azioni ordinarie gratuite Fineco, da corrispondere ad 80 risorse selezionate di FinecoBank su un arco temporale di più anni (2015-2017) al verificarsi di determinate condizioni. Tale Piano prevede, tra l'altro, che l'assegnazione della prima tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2015 (nel 2016 per gli appartenenti al Personale più rilevante), in seguito alla verifica del raggiungimento delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa);
- **“2014 Plan PFA”**, prevede la determinazione di un controvalore da riconoscere in azioni ordinarie ai Manager di Rete e ai Promotori Finanziari di FinecoBank che nell'esercizio 2014 abbiano raggiunto specifici obiettivi di *performance*. Tale piano prevede, tra l'altro, che il calcolo del premio e la determinazione delle azioni avvengano nel 2015 e che l'assegnazione della prima tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2015, in seguito alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo di raccolta netta dell'intera Rete dei Promotori, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa).

4.1.1 Componenti del consiglio di amministrazione di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2014 e del “2014-2017 Multi-year Plan Top Management”.

4.1.2 Categorie dei dipendenti di FinecoBank e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da FinecoBank che beneficiano del piano

I dipendenti di FinecoBank che beneficiano dei Sistemi Retributivi di FinecoBank (oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank) sono:

per il **Sistema Incentivante 2014**:

- il Vice Direttore Generale, altri Dirigenti con responsabilità strategiche e altro Personale più rilevante 2014 di FinecoBank

per il Piano **“2014-2017 Multi-year Plan Top Management”**:

- il Vice Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di FinecoBank;

per il Piano **“2014 Key People Plan”**:

- 80 risorse selezionate di FinecoBank, tra cui 3 appartenenti al Personale più rilevante 2014;

per il Piano **“2014 Plan PFA”** non vi sono dipendenti che beneficiano del piano. Si segnala che i beneficiari sono 846 Promotori Finanziari, 172 Group Manager e 32 Area Manager.

4.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttore Generale di FinecoBank

Il Signor Alessandro Foti, Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2014 e del piano “2014-2017 Multi-year Plan Top Management”.

- b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in FinecoBank (che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010) nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e al direttore generale di FinecoBank

Non vi sono dirigenti in FinecoBank che abbiano percepito tali compensi; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

c) Persone fisiche controllanti FinecoBank, che siano dipendenti di FinecoBank stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in FinecoBank

Non esistono persone fisiche e/o giuridiche controllanti FinecoBank; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

4.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 4.1.3

Tra i beneficiari dei Sistemi Retributivi di FinecoBank, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, vi sono n. 5 dirigenti di FinecoBank che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di FinecoBank.

Beneficiario del **Sistema Incentivante 2014** e del Piano **"2014-2017 Multi-year Plan Top Management"**:

1. il Vice Direttore Generale e Responsabile Direzione Global Banking Services, Sig. Fabio Milanesi
2. il Responsabile Banca Diretta, Sig. Paolo Di Grazia
3. il Responsabile Direzione Commerciale Rete PFA, Sig. Mauro Albanese
4. il Responsabile Direzione Servizi Di Investimento e Wealth Management, Sig. Carlo Giausa
5. il Chief Financial Officer, Sig.ra Lorena Pellicciari

Per quanto riguarda i Piani **"2014 Key People Plan"** e **"2014 Plan PFA"** non vi sono beneficiari tra i Dirigenti con responsabilità strategiche.

b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari

La presente disposizione non trova applicazione.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Ci sono 3 risorse appartenenti al Personale più rilevante di FinecoBank per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano **"2014 Key People Plan"**.

4.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEI PIANI

4.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei "Sistemi Retributivi di FinecoBank"

Il **Sistema Incentivante di FinecoBank 2014** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti destinatari e ad uniformare il sistema incentivante di FinecoBank alle più recenti raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali e con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di incentivazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2014 è conforme alla politica retributiva di FinecoBank ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- 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;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti immediati (a seguito della valutazione della *performance*) e differiti, sotto forma di denaro e/o di azioni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni che tiene conto dei requisiti normativi applicabili con riferimento alla definizione di periodi di indisponibilità sulle azioni;
- 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 del regolatore;
- una clausola di *malus (Zero Factor)* che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di profittabilità, capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello locale.

Il Piano **"2014-2017 Multi-year Plan Top Management"** rappresenta un riconoscimento speciale offerto al Top Management di FinecoBank, legato al progetto di quotazione della stessa. Mira a favorire nel contempo la fidelizzazione del Top Management alla Società, tenuto conto degli obiettivi di crescita di medio e lungo periodo.

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi Di Finecobank” (SEGUE)

Il Piano “2014 Key People Plan” rappresenta un riconoscimento speciale offerto ad alcune selezionate risorse di FinecoBank, legato al progetto di quotazione della stessa. Mira a favorire nel contempo la fidelizzazione delle risorse cosiddette “Key People” alla Società, tenuto conto degli obiettivi di crescita di medio e lungo periodo.

Il Piano “2014 Plan PFA” rappresenta un riconoscimento speciale offerto ai Manager di rete e ai Promotori Finanziari di FinecoBank, con l'obiettivo di fidelizzarli e incentivarli, tenuto conto degli obiettivi di crescita di medio e lungo periodo.

4.2.2 Variabili chiave e indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il Sistema Incentivante di FinecoBank 2014 prevede che i bonus individuali siano assegnati sulla base del *bonus pool* stabilito, della valutazione individuale della prestazione, del benchmark interno per specifici ruoli.

La valutazione individuale della prestazione è basata su un numero di obiettivi compreso tra 4 e 8. Ulteriori obiettivi opzionali e comportamenti ritenuti rilevanti possono essere considerati dal manager nella valutazione complessiva della prestazione.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avviene nell'arco di un periodo pluriennale (2015-2020) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e differiti, sia in denaro che in azioni, secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2015 la prima tranche dell'incentivo totale viene pagata in denaro, al rispetto e l'aderenza individuale di norme di *compliance*, condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- nel periodo 2016-2020 la restante parte dell'incentivo totale sarà pagata in tranche di denaro e/o azioni Fineco, soggette all'applicazione dello *Zero Factor* nell'anno di competenza e al rispetto di ciascun beneficiario alle norme di *compliance*, condotta e comportamento e considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità.

Il Piano “2014-2017 Multi-year Plan Top Management” prevede che l'assegnazione della prima tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2017 per i 6 beneficiari di FinecoBank, in seguito alla verifica del raggiungimento delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa).

Il Piano “2014 Key People Plan” prevede che l'assegnazione della prima tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2015 per 77 beneficiari di FinecoBank, nel 2016 per i 3 beneficiari appartenenti al Personale più rilevante, in seguito alla verifica del raggiungimento delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa).

Il Piano “2014 Plan PFA” prevede che l'assegnazione della prima tranche di azioni promesse nel 2014 avvenga nel 2015, in seguito alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo di raccolta netta dell'intera Rete dei Promotori, delle condizioni minime di accesso e di quelle individuali (*compliance* dei comportamenti e occupazione continuativa).

4.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Di seguito i criteri generali cui si è attenuto il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, hanno dato esecuzione ai Piani.

Il Sistema Incentivante 2014 di FinecoBank prevede che nel 2015 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali e verificati gli obiettivi definiti per il 2014 – definisca il numero di azioni da corrispondere nelle rispettive tranche a seconda della categoria dei beneficiari.

Il Piano “2014-2017 Multi-year Plan Top Management” prevede che nel 2015 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali – definisca le attribuzioni individuali della seconda tranche di azioni da assegnare nel 2018, ricalcolando le azioni promesse nel 2014 per garantire il rispetto del rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione complessiva.

Il Piano “2014 Key People Plan” prevede che nel 2015 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento delle condizioni di accesso e di quelle individuali – autorizzi l'assegnazione della prima tranche di azioni attribuita nel 2014.

Il Piano “**2014 Plan PFA**” prevede che nel 2015 il Consiglio di Amministrazione – verificato il raggiungimento dell’obiettivo di raccolta netta dell’intera Rete dei Promotori, delle condizioni di accesso e di quelle individuali – autorizzi l’assegnazione della prima tranche di azioni attribuita nel 2014.

4.2.4 Le ragioni alla base dell’eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da FinecoBank, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

I Sistemi Retributivi di Fineco Bank non prevedono l’assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

4.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La predisposizione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

4.2.6 L’eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all’art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Allo stato attuale non si prevede il sostegno dei Sistemi Retributivi di FinecoBank da parte del Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all’art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

4.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

4.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al consiglio di amministrazione al fine dell’attuazione del piano

Lo strumento ottimale per dare esecuzione ai Sistemi Retributivi di FinecoBank per il Personale dipendente è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA), ai sensi dell’art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all’Assemblea Straordinaria degli Azionisti del 5 giugno 2014.

In forza di tale facoltà, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare:

- in riferimento al **Sistema Incentivante 2014 di FinecoBank**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell’art. 2349 del Codice Civile, di massime 420.000 azioni ordinarie gratuite Fineco;
- in riferimento al Piano “**2014-2017 Multi-year Plan Top Management**”, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell’art. 2349 del Codice Civile, di massime 2.900.000 azioni ordinarie gratuite Fineco;
- in riferimento al Piano “**2014 Key People Plan**”, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell’art. 2349 del Codice Civile, di massime 900.000 azioni ordinarie gratuite Fineco.

Per quanto riguarda invece l’esecuzione del Piano “**2014 Plan PFA**”, lo strumento ottimale è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA), ai sensi dell’art. 2357 del Codice Civile, dell’autorizzazione all’acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto massime 5.000.000 azioni ordinarie (numero comprensivo anche del Piano “**2015-2017 Plan PFA**”, deliberato nell’anno 2014 e la cui esecuzione è prevista a partire dal 2016).

4.3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l’amministrazione del piano e loro funzione e competenza

La funzione “Human Resources” e, per la parte relativa al Piano “**2014 Plan PFA**”, la funzione “Controlli Rete, Monitoraggio e Servizi Rete”, di FinecoBank sono incaricate dell’amministrazione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive per i dipendenti e per i Promotori Finanziari di FinecoBank.

4.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank.

4.3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l’assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano

Lo strumento ottimale per dare esecuzione ai Sistemi Retributivi di FinecoBank per il Personale dipendente è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA), ai sensi dell’art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all’Assemblea Straordinaria degli Azionisti del 5 giugno 2014.

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi Di Finecobank” (SEGUE)

In forza di tale facoltà, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare:

- in riferimento al **Sistema Incentivante 2014 di FinecoBank**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 420.000 azioni ordinarie gratuite Fineco;
- in riferimento al Piano **“2014-2017 Multi-year Plan Top Management”**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 2.900.000 azioni ordinarie gratuite Fineco;
- in riferimento al Piano **“2014 Key People Plan”**, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massime 900.000 azioni ordinarie gratuite Fineco.

Per quanto riguarda invece l'esecuzione del Piano **“2014 Plan PFA”**, lo strumento ottimale è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA), ai sensi dell'art. 2357 del Codice Civile, dell'autorizzazione all'acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto massime 5.000.000 azioni ordinarie (numero comprensivo anche del Piano **“2015-2017 Plan PFA”**, deliberato nell'anno 2014 e la cui esecuzione è prevista a partire dal 2016).

4.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato le condizioni di accesso ai Sistemi Retributivi di FinecoBank nonché i criteri relativi all'assegnazione degli strumenti al Personale di FinecoBank, sulla base del parere favorevole espresso dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank.

Dal momento che tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2014 e del “2014-2017 Multi-year Plan Top Management” vi è anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di FinecoBank, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente l'assegnazione dei piani in oggetto.

4.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di FinecoBank in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano

Al fine di dare esecuzione al **Sistema incentivante 2014**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 3.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 9 febbraio 2015 ha approvato la promessa di assegnare n. 269.728 azioni ordinarie Fineco al Personale più rilevante di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 4.2.3.

Al fine di dare esecuzione al Piano **“2014-2017 Multi-year Plan Top Management”**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 3.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 9 febbraio 2015 ha approvato la promessa di assegnare n. 494.493 azioni ordinarie Fineco ai 6 beneficiari di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 4.2.3.

Al fine di dare esecuzione al **“2014 Key People Plan”**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 3.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 9 febbraio 2015 ha approvato l'assegnazione della prima tranches di azioni, pari a 241.700 azioni ordinarie Fineco, ai 77 beneficiari di FinecoBank previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 4.2.3.

Al fine di dare esecuzione al Piano **“2014 Plan PFA”**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 3.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 9 febbraio 2015 ha approvato la promessa di assegnare un numero di azioni corrispondente al controvalore complessivo di Euro 14.389.650 ai Promotori Finanziari di FinecoBank beneficiari previa verifica del raggiungimento delle condizioni previste per i partecipanti come descritto nella sezione 4.2.3..

4.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank

Il Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank in data 5 febbraio 2015 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri da applicare all'esecuzione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank.

4.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Fineco, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 4.3.6 e 4.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Fineco registrato nella data della approvazione dell'esecuzione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank assunta dal Consiglio di Amministrazione (9 febbraio 2015) e nella data in cui il Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank manifestato il proprio parere favorevole (5 febbraio 2015) è risultato pari, rispettivamente, ad € 5,20 e ad € 4,98.

4.3.9 I termini e le modalità secondo le quali FinecoBank tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione e Nomine, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D.Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato relativamente ai Sistemi Retributivi Finecobank, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. Si precisa inoltre che analoga comunicativa al mercato, ove dovuta, è stata data delle delibere con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'esecuzione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank.

Le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine di FinecoBank per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data, ove dovuta, in occasione dell'assunzione delle conseguenti deliberazioni da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

Il **Sistema Incentivante 2014** prevede che nel 2015 il Consiglio di Amministrazione – verificati gli obiettivi definiti per il 2014 – definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei destinatari, così come illustrato nella seguente tabella:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
EVP e livelli superiori ed altro personale più rilevante con bonus >500k	20% denaro	15% denaro	15% denaro	20% azioni	15% azioni	15% azioni
SVP ed altro personale più rilevante con bonus <500k	30% denaro	10% denaro	10% denaro	30% azioni	10% azioni	10% azioni

Il Piano **“2014-2017 Multi-year Plan Top Management”** prevede il riconoscimento di un incentivo – in azioni ordinarie gratuite Fineco – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2017-2020), al verificarsi di determinate condizioni.

Il Piano **“2014 Key People Plan”** prevede il riconoscimento di un incentivo – in azioni ordinarie gratuite Fineco – da corrispondere su un arco temporale di più anni (2015-2017), al verificarsi di determinate condizioni.

Il Piano **“2014 Plan PFA”** prevede la determinazione di un controvalore da riconoscere in azioni ordinarie da corrispondere su un arco temporale di più anni (2015-2017), al verificarsi di determinate condizioni.

4.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2014** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2018-2020) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 4.2.3.

Le azioni gratuite relative al Piano **“2014-2017 Multi-year Plan Top Management”** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2017-2020) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 4.2.3.

Le azioni gratuite relative al Piano **“2014 Key People Plan”** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2015-2017) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 4.2.3.

Le azioni relative al Piano **“2014 Plan PFA”** saranno assegnate da FinecoBank in più tranches (nel periodo 2015-2017) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione del raggiungimento di determinate condizioni come descritto nella sezione 4.2.3..

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi Di Finecobank” (SEGUE)

4.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2014 terminerà entro il mese di luglio 2020.

Il Piano “2014-2017 Multi-year Plan Top Management” terminerà entro il mese di luglio 2020.

Il Piano “2014 Key People Plan” terminerà entro il mese di luglio 2017.

Il Piano “2014 Plan PFA” terminerà entro il mese di luglio 2017.

4.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank per:

- il Sistema Incentivante 2014

- il Piano “2014-2017 Multi-year Plan Top Management”

- il Piano “2014 Key People Plan”

è di complessive 3.500.000 azioni.

Per quanto riguarda invece l'esecuzione del Piano “2014 Plan PFA” il Consiglio di Amministrazione è autorizzato all'acquisto e al compimento di atti di disposizione aventi ad oggetto massime 5.000.000 azioni ordinarie (numero comprensivo anche del Piano “2015-2017 Plan PFA” deliberato nell'anno 2014 e la cui esecuzione è prevista a partire dal 2016).

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata dei Sistemi Retributivi di FinecoBank in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

4.4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Fermi i criteri di assegnazione descritti alla sezione 4.2.2 che precede, l'assegnazione e l'esercizio delle azioni gratuite è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio. La verifica del conseguimento di detti obiettivi dovrà avvenire ad opera del Consiglio di Amministrazione alla fine del periodo di *performance* di cui alla suddetta sezione 4.4.2.

4.4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Sistemi Retributivi di FinecoBank prevedono che le azioni gratuite che verranno assegnate siano libere da vincoli e, pertanto, liberamente trasferibili dalla data dell'emissione e avranno gli stessi diritti di quelle già in circolazione.

4.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e internazionali e la Politica Retributiva 2015, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Per il Personale dipendente il coinvolgimento in qualsiasi forma di copertura personale dovrà essere considerato come violazione delle politiche di *compliance* di FinecoBank e di conseguenza il diritto a ricevere azioni decadranno automaticamente.

4.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

I Sistemi Retributivi di FinecoBank prevedono che il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di individuare, nelle delibere che danno corso all'attuazione dei singoli Piani, la cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Banca quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le azioni gratuite, in coerenza con i Regolamenti dei Piani.

4.4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono cause di annullamento.

4.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di FinecoBank, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono un riscatto da parte di FinecoBank o di altre società del Gruppo con riferimento alle azioni gratuite.

4.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto di azioni.

4.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per FinecoBank alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

La valutazione sull'onere atteso per FinecoBank a seguito dell'adozione dei Sistemi Retributivi di FinecoBank alla data della promessa di assegnare le azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili sia con rispetto alle prevedibili "uscite" dei beneficiari prima dell'assegnazione delle azioni gratuite sia con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'assegnazione delle azioni gratuite.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere complessivamente atteso per FinecoBank al momento della promessa di assegnazione del numero massimo delle azioni gratuite ammonta ad un totale di € 25.807.111, suddivisi in:

- Euro 2.598.909, da ripartirsi in 6 anni, per il **Sistema Incentivante 2014**
- Euro 9.336.580, da ripartirsi in 6 anni, per il Piano **"2014-2017 Multi-year Plan Top Management"**
- Euro 2.946.643, da ripartirsi in 3 anni, per il Piano **"2014 Key People Plan"**
- Euro 14.952.999, da ripartirsi in 4 anni, per il Piano **"2014 Plan PFA"**

4.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano

Il massimo effetto diluitivo determinato dai Sistemi Retributivi di FinecoBank (escluso il Piano "2014 Plan PFA") è pari a circa 0,6%.

4.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Attualmente i Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

4.4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Si precisa che i Sistemi Retributivi di FinecoBank prevedono esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

4.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.17 Scadenza delle opzioni

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi Di Finecobank” (SEGUE)

4.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.4.19.b, motivazioni di tale differenza

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

I Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono di assegnare opzioni.

4.4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea degli Azionisti di FinecoBank, attualmente i Sistemi Retributivi di FinecoBank non prevedono aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di FinecoBank.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 10 marzo 2015

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option (8)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari (11)	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Alessandro Foti	AD/DG	29/04/2011	Unicredit	47.381	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	0	4,010	20/03/2012 31/12/2014
Alessandro Foti	AD/DG	11/05/2012	Unicredit	151.810	11/04/2013 cpr 11/04/2013 cda/oc	0	3,520	11/04/2013 31/12/2016
Alessandro Foti	AD/DG	11/05/2013	Unicredit	60.165	11/03/2014 cpr 11/03/2014 cda/oc	0	5,862	11/03/2014 31/12/2017
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		29/04/2011	Unicredit	39.586	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	0	4,010	20/03/2012 31/12/2014
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		11/05/2012	Unicredit	101.062	11/04/2013 cpr 11/04/2013 cda/oc	0	3,520	11/04/2013 31/12/2015
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		11/05/2013	Unicredit	64.700	11/03/2014 cpr 11/03/2014 cda/oc	0	5,862	11/03/2014 31/12/2016
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		29/04/2011	Unicredit	4.364	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	0	4,010	20/03/2012 31/12/2014
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		11/05/2012	Unicredit	13.352	11/04/2013 cpr 11/04/2013 cda/oc	0	3,520	11/04/2013 31/12/2015
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		11/05/2013	Unicredit	7.308	11/03/2014 cpr 11/03/2014 cda/oc	0	5,862	11/03/2014 31/12/2016
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti / Quadri Direttivi		29/04/2011	Unicredit	13.833	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	0	4,010	20/03/2012 31/12/2014

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione*: - del c.d.a. di proposta per l'assemblea X - dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Alessandro Foti	AD/DG	05/06/2014	FinecoBank	89.946	05/02/2015 cpr 09/02/2015 cda/oc	0	4,725	09/02/2015 31/12/2019
Alessandro Foti	AD/DG	05/06/2014	FinecoBank	918.800**	27/05/2014 cpr 15/07/2014 cda/oc	0	3,700	15/07/2014 31/12/2019
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		05/06/2014	FinecoBank	155.445	05/02/2015 cpr 09/02/2015 cda/oc	0	4,725	09/02/2015 31/12/2019
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		05/06/2014	FinecoBank	1.604.600**	27/05/2014 cpr 15/07/2014 cda/oc	0	3,700	15/07/2014 31/12/2019
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		05/06/2014	FinecoBank	24.337	05/02/2015 cpr 09/02/2015 cda/oc	0	4,725	09/02/2015 31/12/2017
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti -Quadri Direttivi- Aree Professionali		05/06/2014	FinecoBank	796.390	27/05/2014 cpr 15/07/2014 cda/oc	0	3,700	15/07/2014 31/12/2016
* Con riferimento al "2014 Plan PFA", deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 giugno 2014, in data 09/02/2015 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, previo parere favorevole espresso dal Comitato Remunerazione e Nomine in data 05/02/2015, l'assegnazione gratuita in favore dei Promotori Finanziari beneficiari, di un numero di azioni Fineco corrispondente al controvalore complessivo di Euro 14.427.650, definito considerando il valore di riferimento determinato sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle azioni di ciascun giorno di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., nel periodo decorrente dal giorno precedente la data di assegnazione delle azioni ai Promotori allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi), intendendosi per data di assegnazione il giorno 15 luglio 2015. ** N. massimo di azioni promesse nel corso del 2014 che verrà ricalcolato ad ogni attribuzione successiva al fine di garantire il rispetto del rapporto della componente fissa e variabile della retribuzione in linea con la normativa vigente.								

4. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi Di Finecobank” (SEGUE)

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option							
		Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8)							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente (11)*	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitate (13)	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio normalizzato	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione**	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Alessandro Foti	AD/DG	08/05/2008	Unicredit	38.780	0	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
Alessandro Foti	AD/DG	29/04/2011	Unicredit	116.094	0	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,148	01/04/2016 31/12/2022
2 Dirigenti con Responsabilità strategica		04/05/2004	Unicredit	4.300	0	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,420	3,945	03/09/2008 31/12/2017
2 Dirigenti con Responsabilità strategica		04/05/2004	Unicredit	8.153	0	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	26,878	5,266	26/11/2009 31/12/2018
2 Dirigenti con Responsabilità strategica		12/05/2006	Unicredit	6.165	0	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	28/06/2010 31/12/2019
2 Dirigenti con Responsabilità strategica		10/05/2007	Unicredit	10.357	0	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	13/07/2011 15/07/2017
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		08/05/2008	Unicredit	34.902	0	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		08/05/2008	Unicredit	25.262	0	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018

* Il dato riportato è riferito al numero di azioni sottostanti l'esercizio di opzioni non decadute ai sensi dei piani di incentivazione a lungo termine ed è stato rettificato, rispetto a quello assegnato, in seguito alle operazioni sul capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scrip dividend), del 16 novembre 2009 e del 15 dicembre 2011.

** Il prezzo dell'azione alla data di assegnazione per i piani 2004, 2005 e 2006 non è stato rettificato a seguito delle operazioni sul capitale.

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione *: - del c.d.a. di proposta per l'assemblea - dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Numero opzioni	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Alessandro Foti	AD / DG	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità strategica		-	-	-	-	-	-	-
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti- Quadri Direttivi- Aree Professionali		-	-	-	-	-	-	-

NOTE ALLA TABELLA:

- (1) Deve essere compilata una riga per ogni soggetto individualmente identificato e per ogni categoria considerata; per ciascun soggetto o categoria deve essere riportata una riga diversa per: i) ogni tipologia di strumento o opzione assegnato (ad es. differenti prezzi di esercizio e/o scadenze determinano differenti tipologie di opzioni); ii) ogni piano deliberato da assemblea diversa.
- (2) Indicare il nominativo dei componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllate o controllanti.
- (3) Indicare il nominativo dei direttori generali dell'emittente azioni.
- (4) Indicare il nominativo delle persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni e non siano legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.
- (5) Indicare il nominativo degli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente.
- (6) Indicare l'insieme dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni, per i quali è prevista l'indicazione per categorie.
- (7) Indicare la categoria degli altri dipendenti e la categoria dei collaboratori non dipendenti. E' necessario riportare diverse righe in relazione a categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati).
- (8) I dati si riferiscono agli strumenti relativi a piani approvati sulla base di:
 - i. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente approva la proposta per l'assemblea e/o
 - ii. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente a decidere da attuazione alla delega ricevuta dall'assemblea;la tabella contiene pertanto:
 - nell'ipotesi i), dati aggiornati alla data della proposta dell'organo competente per l'assemblea (in tale caso la tabella è unita al documento informativo per l'assemblea di approvazione dei piani);
 - nell'ipotesi ii), dati aggiornati alla data della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani, (in tale caso la tabella è allegata ai comunicati pubblicati a seguito della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani).
- (9) I dati possono riferirsi:
 - a. alla decisione del consiglio di amministrazione precedente l'assemblea, per la tabella unita al documento presentato in assemblea; in tale caso la tabella riporterà soltanto le caratteristiche eventualmente già definite dal consiglio di amministrazione;
 - b. alla decisione dell'organo competente a decidere l'attuazione del piano successivamente all'approvazione da parte dell'assemblea, nel caso di tabella unita al comunicato da pubblicare in occasione di tale ultima decisione inerente all'attuazione.In entrambi i casi occorre segnare il corrispondente riquadro nel campo relativo alla presente nota 9. Per i dati non ancora definiti indicare nel corrispondente campo il codice "N.D." (Non disponibile).
- (10) Se la data di assegnazione è diversa dalla data in cui l'eventuale comitato per le remunerazioni ha formulato la proposta con riguardo a tale assegnazione aggiungere nel campo anche la data della proposta del predetto comitato evidenziando la data in cui ha deliberato il cda o altro organo competente con il codice "cda/oc" e la data della proposta del comitato per le remunerazioni con il codice "cpr".
- (11) Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio, ossia l'anno precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare la nuova assegnazione.
- (12) Indicare ad esempio, nel quadro 1: i) azioni della società X, ii) strumento parametrato al valore delle azioni Y, e nel quadro 2: iii) opzioni sulle azioni W con liquidazione fisica; iv) opzioni sulle azioni Z con liquidazione per contanti, ecc.
- (13) Numero di opzioni esercitate dall'inizio del piano fino alla fine dell'esercizio precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare un nuovo piano di *stock option*.
- (14) Per periodo di *vesting* si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

(Footnotes)

1. Inclusi i diretti riporti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e altro personale più rilevante se previsto dalla normativa locale.

FinecoBank S.p.A.
Piazza Durante, 11
20131 Milano MI
n. verde 800.52.52.52
dal cell. e dall'estero 02.2899.2899
e-mail info@fineco.it

FinecoBank S.p.A. - Società' appartenente al Gruppo Bancario UniCredit iscritto all'Albo dei Gruppi bancari n° 02008.1 - Sede legale 20131 Milano - P.zza Durante, 11 - Direzione Generale 42123 Reggio Emilia via Rivoluzione d'Ottobre, 16 - Cap.Soc. 200.150.191,89 Euro interamente versato, Cod. ABI 3015.5 - P.Iva 12962340159 - Codice Fiscale e n. iscr. R.I. Milano 01392970404 - R.E.A. n. 1598155 - Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia e al Fondo Interbancario di Tutela dei depositi. Fineco The New Bank è un marchio concesso in uso a FinecoBank S.p.A.