



B A N K

# Politica Retributiva 2018

## Presentazione di sintesi

Marzo 2018

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

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

# AGENDA

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

# PRINCIPI CHIAVE DELLA POLITICA



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



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



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



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



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

# GOVERNANCE



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



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



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

# AGENDA

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

# PRINCIPALI CONTENUTI DELLA POLITICA 2018

## Un confronto con il 2017

|  | CONFERMA | NOVITA' | IN EVIDENZA   |
|--|----------|---------|---|
| Limite massimo del <b>2:1 al rapporto variabile/fisso</b> per tutti i Dipendenti e gli <i>Identified Staff</i> nei ruoli di business; è previsto il rapporto <b>1:1</b> per <b>gli altri ruoli</b> , mentre per gli <i>Identified Staff</i> delle <b>Funzioni Aziendali di Controllo</b> la remunerazione variabile è limitata ad <b>1/3 del fisso</b> . Il rapporto 2:1 si applica anche ai Consulenti Finanziari (PFA) <i>Identified Staff</i> | ●        |         |   |
| <p>Dettagliata descrizione di</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>requisiti di Compliance</b> (c.d. Compliance Drivers) per la definizione di Sistemi di incentivazione conformi alla normativa, con particolare attenzione alle reti di vendita</li> <li>Clausole di <b>mauls individuale e claw-back</b> in caso di violazioni e comportamenti non conformi</li> </ul>   | ●        |         | <i>Clausola di claw-back più restrittiva (applicabile fino a 4 anni da ogni pagamento relativo ai sistemi incentivanti)</i> |
| <b>Piena divulgazione del gruppo di confronto ("Peer Group") di mercato definito ai fini di benchmarking</b>   | ●        |         | <i>Nuovo Peer Group per il 2018</i>   |
| <b>Descrizione trasparente della remunerazione degli Amministratori non Esecutivi e degli <i>Identified Staff</i></b> , in coerenza con le previsioni definite a livello italiano ed europeo   | ●        |         |   |
| Politica dei <b>Pagamenti di Fine Rapporto</b> e <b>Linee guida sul Possesso Azionario</b> per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche  | ●        |         |   |
| Descrizione completa dei <b>Sistemi Incentivanti 2018 di breve termine</b> per Dipendenti e Consulenti Finanziari <i>Identified Staff</i> , e <b>dell'esecuzione nel 2018 dei Sistemi Incentivanti di breve termine 2017 e degli anni precedenti</b>   | ●        |         |   |
| Descrizione completa del <b>Sistema Incentivante di lungo termine 2018-2020 per selezionati Dipendenti</b>   |          | ●       |   |
| Descrizione completa del <b>Sistema Incentivante di lungo termine 2018-2020 per i Consulenti Finanziari <i>Identified Staff</i></b>  |          | ●       |   |

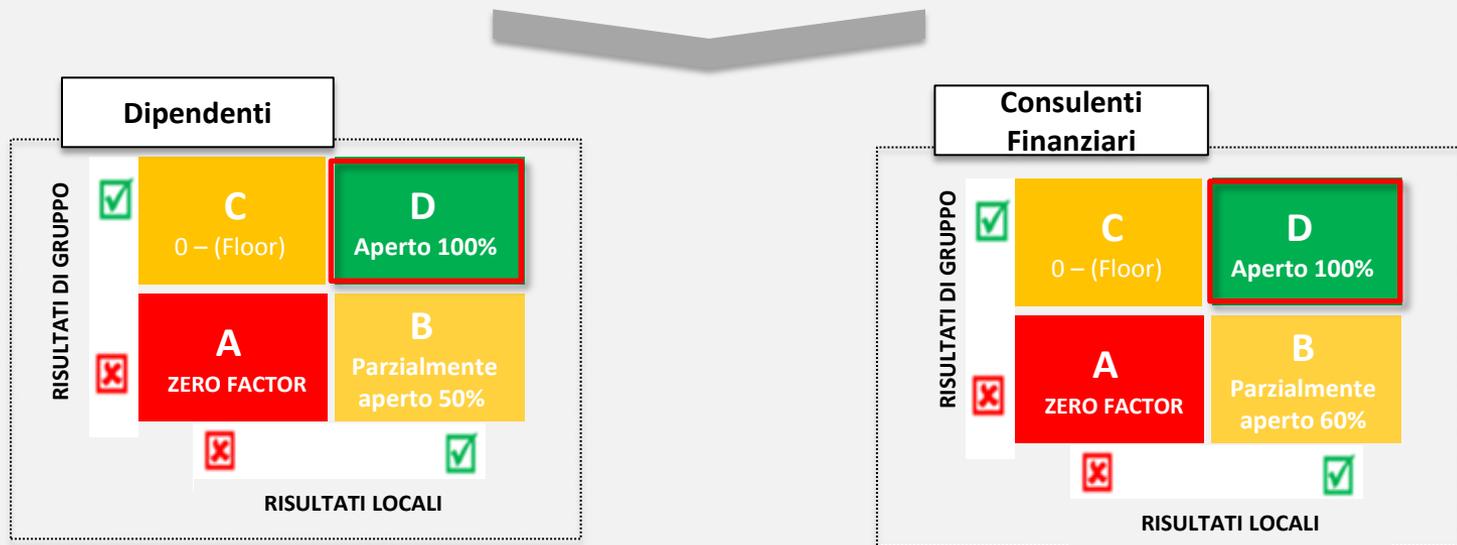
Focus a pp. 16-21

# AGENDA

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

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

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



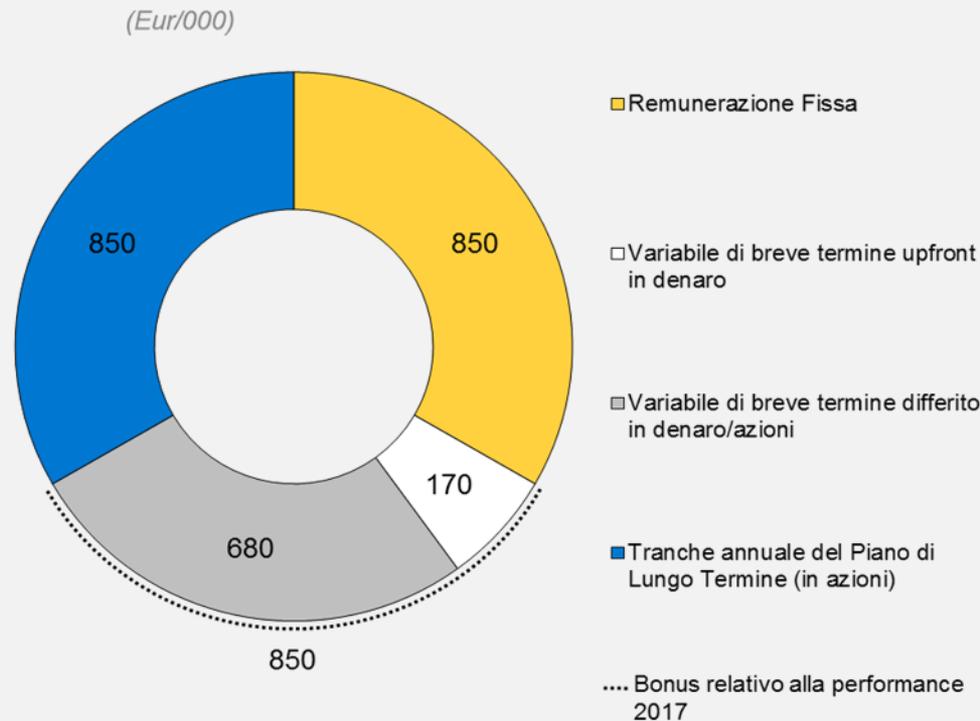
## Focus sulla valutazione della performance dell'AD/DG

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

| GOAL  | RESULT   | ASSESSMENT |              |       |         |                 |
|---|--|------------|--------------|-------|---------|-----------------|
|   |  | Below      | Almost meets | Meets | Exceeds | Greatly exceeds |
| <b>ROAC</b><br><i>vs. budget</i>  | Bdg: 53,7% - Result: ACT: 62,6%  |            |              |       |         |                 |
| <b>EVA</b><br><i>vs. budget</i>   | Bdg: 162.423 k€ - Result: 193.901 k€   |            |              |       |         |                 |
| <b>Operating Costs</b><br><i>vs. budget</i>   | Bdg: -241.205 k€ - Result: -233.100 k€   |            |              |       |         |                 |
| <b>Net New Clients</b><br><i>vs target</i>  | Target:<br>IN 103.593 OUT -38.559 NET 65.034 STOCK EOP 1.184.231<br>Result:<br>IN 114.509 OUT -30.744 NET 83.765 STOCK EOP 1.199.828   |            |              |       |         |                 |
| <b>Net Sales of Guided Products</b><br><i>vs. budget</i>  | Bdg 4.500.000 k€ - Result: 4.559.314 k€  |            |              |       |         |                 |
| <b>New business EL</b><br><i>vs. budget</i>   | Bdg 0,38% - Result: 0,27%  |            |              |       |         |                 |
| <b>Sustain value through people</b><br><i>Qualitative assessment based on:</i><br>- Y/Y delta on Pay for Performance metrics on variable and fix pay<br>- Y/Y delta on Gender Pay Gap / Gender Balance dashboard/ Gender Diversity Initiatives/ Succession Planning / Building up a sustainable Talent Management Support<br>- People Engagement Index  | Outstanding results have been achieved in terms of<br>- pay for performance: fully consistent in 2017<br>- gender pay gap: no gap in 2017<br>Furthermore, Succession Plan presented to FinecoBank Board on 5/12/2017, shows full coverage of managerial positions.<br>In addition several initiatives have been put in place in order to:<br>• improve Executives capability to respond and communicate Gender Balance issues<br>• ensure for all development/Training initiatives equal opportunity and exposure for all Female<br>• ensure for all nomination for the managerial position balanced shortlist in terms of gender<br>People Engagement Index results remain excellent 81% (previous year result 83%) |            |              |       |         |                 |
| <b>Tone from the top on Compliance Culture</b><br><i>Qualitative assessment based on:</i><br>- Scope, kind and numbers of documented initiatives - pre-committed with CEO Office/ Country's CEO, aimed at promoting staff integrity / customer protection / trustworthiness<br>- The overall status of findings or proceedings in place (internal or external) considering the trend, type, severity and the timely completion of the related remediation actions | - Several initiatives and ad hoc communication on compliance culture within the Bank as well as on staff integrity and behavioral expectations<br>- Overall 2017 finding # decreasing from 2016 by 33% with no major findings open   |            |              |       |         |                 |

## Focus sulla retribuzione dell'AD/DG

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



# AGENDA

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

# SISTEMI INCENTIVANTI 2018 DI BREVE TERMINE 1/2

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

## Bonus Pool/ Condizioni di accesso

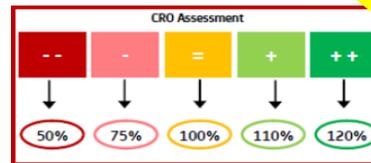
- Il *Bonus Pool* viene definito come percentuale (*funding rate*) del *Profit Before Taxes* della Banca
- Le Condizioni di accesso definite a livello di Gruppo e Locale possono confermare, ridurre o azzerare il bonus Pool

NEW

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

## Risk Adjustment

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



## Pagamento del bonus

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

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

# SISTEMI INCENTIVANTI 2018 DI BREVE TERMINE 2/2

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

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

|  |
|--|
|  KPI di sostenibilità |
| Legenda  |
|  KPI risk adjusted    |

# AGENDA

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

# FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

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

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

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

\*Calcolato sui crediti commerciali

# FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

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

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

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

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

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

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

# FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

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

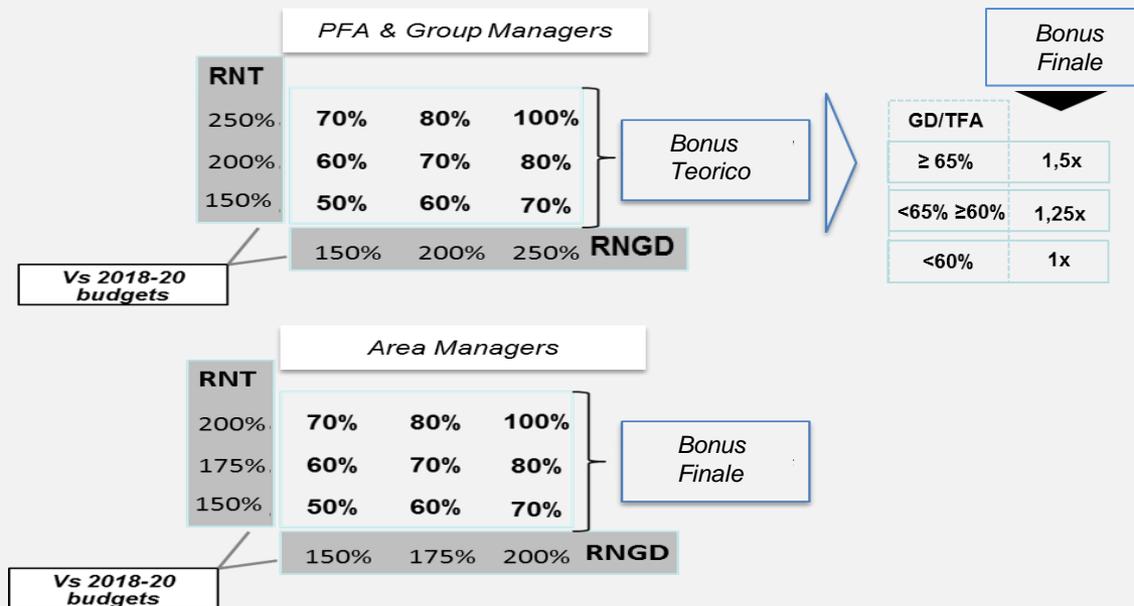
- I beneficiari del Piano sono ca. 65 risorse chiave della Banca, tra cui i Dirigenti con Responsabilità strategiche. Vengono definiti bonus massimi individuali in relazione alle categorie di beneficiari
- Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è prevista un'incidenza massima percentuale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

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

# FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

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

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



# FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

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

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

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

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

# FOCUS SUI SISTEMI LTI 2018-2020

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

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

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