Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021

Presentazione di sintesi

Marzo 2022

Indice

PRINCIPI CHIAVE

STRUTTURA E PRINCIPALI CONTENUTI

SISTEMI INCENTIVANTI 2022 DI BREVE TERMINE

LTI 2021-2023

CONSUNTIVAZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE

Principi chiave

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Principi chiave

Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato nazionale ed internazionale, al fine di una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, equità interna e trasparenza **e motivazione e fidelizzazione di tutto il personale** con l'obiettivo di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di realizzare la nostra missione aziendale coerentemente con i valori della Banca.

Allineamento alla strategia ESG di Gruppo, orientata a una crescita sostenibile e organica, con una progressiva integrazione dei principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance nell'ambito delle proprie scelte di business e di gestione dell'operatività.

Compliance con i requisiti normativi per rafforzare la nostra reputazione e prevenire potenziali conflitti di interesse

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

Pay for sustainable performance, mantenendo la coerenza tra retribuzione e performance e tra compensi e creazione di valore a lungo termine per gli azionisti, nonché valorizzando sia i risultati effettivamente ottenuti, sia le modalità con cui questi sono raggiunti.
Condizioni d'accesso e obiettivi sfidanti, con un adeguato bilanciamento tra fattori economico-finanziari e non economici, assicurano la piena sostenibilità della remunerazione variabile

Governance

Il Comitato Remunerazione presidia tutte le tematiche che riguardano la remunerazione, con particolare riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Identified Staff della Banca.
Gli altri **Comitati endoconsiliari** sono coinvolti per i rispettivi ambiti di competenza.

La funzione **Risorse Umane** coinvolge le funzioni **Compliance, Risk Management e CFO** nella definizione e implementazione dei Sistemi Incentivanti al fine di garantire conformità alla normativa, alla politica di prudente gestione del rischio e la sostenibilità della remunerazione.

La funzione **Internal Audit** verifica annualmente la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, garantendo così la generale coerenza dei processi di remunerazione ed incentivazione.
L'esito dell'Audit annuale è risultato positivo.

Allineamento alla strategia ESG di Gruppo

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

SISTEMA INCENTIVANTE DI BREVE TERMINE

All'interno della **Scheda Individuale 2022 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale**, e degli altri Identified Staff, a seconda della specificità del ruolo, sono stati inseriti obiettivi legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo. In particolare, all'interno dell'**obiettivo specifico "Stakeholder Value"** sono stati ripresi e **declinati alcuni obiettivi inclusi nel Piano Obiettivi ESG del Gruppo Fineco**, coerentemente con quanto previsto dal Multi Year Plan 2020-2023 del Gruppo.

SISTEMA INCENTIVANTE DI LUNGO TERMINE – PIANO LTI 21-23

Nell'ambito del **Piano LTI 2021-2023** per i dipendenti, tra gli obiettivi di performance considerati, in coerenza con il Multi Year Plan, sono stati introdotti parametri ESG inerenti la soddisfazione dei clienti, l'engagement dei dipendenti e l'estensione del rating ESG a tutti i nuovi fondi in coerenza con il Multi Year Plan.

GENDER NEUTRALITY NEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Il Gruppo FinecoBank si impegna affinché la **Politica Retributiva sia neutrale rispetto al genere**, contribuendo a perseguire pari opportunità in termini di sviluppo professionale e retributivo. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Remunerazione presidia il tema del **Gender Pay Gap**, che viene monitorato secondo le indicazioni metodologiche previste dal nuovo quadro regolamentare di riferimento. Inoltre, il Management è responsabilizzato sul tema attraverso l'inclusione nelle **schede obiettivi di tutti gli Identified Staff del parametro del Gender Pay Gap** tra gli elementi di valutazione. Anche il Multi Year Plan 2020-2023 conferma, tra le direttive strategiche, gli obiettivi legati al Gender Pay Gap e all'attenzione alla promozione delle donne nei ruoli manageriali.

Struttura e principali contenuti

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Struttura

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo FinecoBank (Relazione) per il 2022 definisce i principi di riferimento per la definizione dei sistemi retributivi.
L'approccio del Gruppo Fineco alla retribuzione, coerente con la normativa e con le migliori prassi di mercato, garantisce il collegamento alle strategie di business, agli interessi di lungo periodo degli azionisti, ad una prudente gestione del rischio e alla *performance*.

- Il documento è composto da un **Executive Summary** che sintetizza gli elementi dell'approccio retributivo adottato per il 2022 e riassume i principali risultati del 2021, evidenziando i dati sulla remunerazione variabile e fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Anche quest'anno - secondo la prassi diffusa nel mercato - la sezione è preceduta dalla **Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione agli azionisti**.

- Seguono poi due distinte sezioni, ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF sulle quali verrà espresso un voto separato:
  - **Sezione I** - Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 (**voto vincolante**)
  - **Sezione II** - Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 (**voto consultivo non vincolante**)

- I dati oggetto di informativa al pubblico ai sensi dell'art. 450 del Reg. (UE) n. 575/2013 e dell'art. 114-*bis* del TUF in tema di piani di compensi basati su strumenti finanziari sono riportati in appositi Allegati alla Relazione.

Principali contenuti della Relazione 2022 (vs 2021)

	CONFERMATO	NOVITÀ	NOTE
Rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa: Per il personale dipendente appartenente alle funzioni di business il rapporto è pari a 2:1. Per le Funzioni Aziendali di Controllo Identified Staff la remunerazione variabile non supera un terzo della remunerazione fissa. Per il responsabile della funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto la remunerazione fissa è componente predominante. Il rapporto di 2:1 si applica anche ai Personal Financial Advisors (PFA) Identified Staff.	✔		
Completa **disclosure del peer group di mercato**, utilizzato per l'analisi dei trend e del benchmark	✔		
Linee guida sul possesso azionario (**Share Ownership Guidelines**) per i Dirigenti con responsabilità strategiche	✔		
Descrizione dei **Sistemi Incentivanti 2022 di breve termine** per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante, del Piano azionario di Lungo Termine (2021-2023) e dell'esecuzione dei Sistemi Incentivanti 2021 e anni precedenti.	✔	✔	• La **soglia di materialità** che era pari 75.000 € è stata adeguata in applicazione delle nuove disposizioni regolamentari, secondo cui non si applica alcun differimento in presenza di una remunerazione variabile annua pari o inferiore a **50.000** € ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua.
Strategia retributiva integrata con **i principi di Sostenibilità** in linea con il piano strategico 2020-2023 del Gruppo FinecoBank. Specifica sezione dedicata alla neutralità di genere della Politica di Remunerazione, che recepisce le nuove disposizioni regolamentari in termini di governance e di modalità di calcolo del Gender pay gap.	✔	✔	• Inclusione di obiettivi ESG nei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine • Monitoraggio costante del **Gender Pay Gap**, a conferma della **neutralità di genere della politica di remunerazione** di Gruppo
Piano di incentivazione **a Lungo Termine 2021-2023** con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti della Banca.	✔		Il Piano prevede obiettivi legati ai target 2021-2023 di FinecoBank in termini di Value Creation, Industrial Sustainability, Risk e Stakeholder Value
La Relazione recepisce le disposizioni introdotte dalla Circolare n. 285 del 2013 e dal nuovo Regolamento Delegato UE 923/2021, con riferimento **all'identificazione del personale** la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio di Gruppo.	✔	✔	

Sistemi Incentivanti 2022 di breve termine

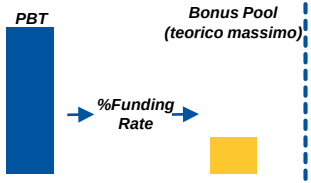
Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Sistemi Incentivanti 2022 di breve termine

- In continuità con il 2021, sono previsti specifici **Sistemi Incentivanti per la popolazione Identified Staff dei Dipendenti e dei Consulenti Finanziari**
- I Sistemi Incentivanti seguono la **logica del Bonus Pool** e prevedono **condizioni di accesso e di malus** con indicatori di **profittabilità, capitale e liquidità**
- I Sistemi sono adeguatamente **corretti per il rischio**
- Il **pagamento** dei bonus viene effettuato **in denaro e azioni FinecoBank**, in un **arco pluriennale**

Approccio Bonus Pool

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



Correzione per il rischio

Le Condizioni di Accesso (profittabilità, liquidità, capitale) operano in uno schema on/off.
È confermato il meccanismo di correzione del Bonus Pool per il rischio, mediante la valutazione della CRO Dashboard. Gli esiti di tale valutazione hanno un effetto 'moltiplicatore' sul bonus pool (vedi Annex)

Pagamento individuale del Bonus

L'attribuzione individuale del bonus è basata sulla valutazione della performance individuale.
I bonus sono attribuiti in denaro e azioni Fineco in un arco pluriennale.
In continuità con il 2021, il pagamento dei bonus segue gli schemi di differimento modulati in relazione al cluster di popolazione di riferimento e all'ammontare di remunerazione variabile.

FinecoBank S.p.A. – Public

Schemi di pagamento per i Dipendenti Identified Staff

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

- Per **AD e DG e altri ruoli identificati dalla normativa con ammontare particolarmente elevato di remunerazione variabile** (>435.000 €)*, lo schema di pagamento, in linea con il 2021, prevede il differimento del 60% della remunerazione variabile di breve termine, con una componente azionaria maggiore rispetto a quella in denaro.
- Per i **ruoli identificati dalla normativa con ammontare di remunerazione variabile non particolarmente elevato** (≤ 435.000€), trova applicazione uno schema di pagamento con differimento del 50% della remunerazione variabile di breve termine, in continuità con il 2021, e con la componente azionaria maggiore rispetto a quella in denaro.
- Per gli alti **Identified Staff con remunerazione variabile non elevata**, viene mantenuta la quota di differimento pari al 40%, con un mix bilanciato tra componente azionaria e in denaro.
- Il **periodo di retention rimane**, per le azioni upfront e differite, **di 1 anno.**

			Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
AD/DG E ALTRI RUOLI CON AMMONTARE SIGNIFICATIVO	PAGAMENTO	Denaro	20%		12%			12%	44%
		Azioni		20%		12%	12%	12%	56%

			Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale
RUOLI PREVISTI DALLA NORMATIVA CON REMUNERAZIONE VARIABILE NON ELEVATA	PAGAMENTO	Denaro	25%		10%			10%	45%
		Azioni		25%		10%	10%	10%	55%

			Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	Totale
IDENTIFIED STAFF CON REMUNERAZIONE VARIABILE NON ELEVATA	PAGAMENTO	Denaro	30%			10%	10%	50%
		Azioni		30%	10%	10%		50%

* Pari al 25% della remunerazione totale degli High Earners Italiani secondo il report di EBA (Benchmarking and High Earners Report). Tale soglia è stata definita per il triennio 2022-2024.

Schemi di pagamento per i PFA Identified Staff

- Per gli **Identified Staff con remunerazione variabile particolarmente elevata (>435.000 €)**, trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni, che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 60% del bonus
- Per gli **Identified Staff con remunerazione variabile non particolarmente elevata** lo schema di pagamento uno schema di differimento di 4 anni, che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 40% del bonus.
- La componente azionaria è bilanciata rispetto a quella monetaria in continuità con il 2021

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

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

Obiettivi di performance per il 2022 AD/DG

WEIGHT	#	GOAL NAME	REFERENCE TARGET	NOTE/CATEGORY (sustainability, value, creation, risk, cost efficiency, etc.)
QUANTITATIVE/ STRATEGIC 70%	1	ROAC	vs. budget	Value Creation
	2	Cost Income	vs. budget	Cost Efficiency
	3	EL stock (%)	vs. target	Risk-Based
	4	OPEX	vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&I, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations	Cost Efficiency
	5	AUM net sales	vs. budget	Value Creation
QUALITATIVE/ SUSTAINABLE 30%	6	Stakeholder Value	assessment based on: ▪ Improve/maintain the scores of the main ESG ratings ▪ Responsible finance: y/y % of new ISIN funds with ESG rating* ▪ Delta on Gender Pay Gap and Gender Balance (Y/Y) ▪ Improve Fineco's environmental performance: renewal of EMAS Registration, also through the achievement of the Environmental Program goals.	Sustainability
	7	Tone from the top on conduct and compliance culture	vs. qualitative assessment based on: ▪ Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, customer protection, and trustworthiness by enhancing risk & control culture.; ▪ The overall status of audit, compliance and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions.	Sustainability

** Excluding UK representing for Fineco a new opening market*

LTI 2021-2023

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Obiettivi di Performance

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

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

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

Focus obiettivo Stakeholder Value

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

CUSTOMER SATISFACTION

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

PEOPLE ENGAGEMENT

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

ESG RATING FOR ALL NEW FUNDS

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

Consuntivazione dei Sistemi incentivanti di breve termine

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Consuntivazione dei Sistemi Incentivanti 2021

In linea con quanto previsto per il Sistema Incentivante 2021, il Bonus Pool per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari è stato definito in considerazione:

- Del raggiungimento **dei tutte le "condizioni di accesso";**
- **Della valutazione positiva dell'andamento degli indicatori della "CRO dashboard.**

La soddisfazione di tutte le Condizioni di Accesso, con la conseguente conferma del Bonus Pool, è il presupposto anche per il pagamento delle quote annuali dei bonus relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti.

Condizioni di Accesso	Risultati
Net Operating Profit adjusted ≥0	543.261 k€ ✓
Net Profit ≥0 e	380.711 k€ ✓
CET 1 ratio > 8,8% (2021 RAF Capacity)	18,80% ✓
Liquidity Coverage Ratio > 101% (2021 RAF Capacity)	946,05% ✓
Net Stable Funding Ratio > 101% (2021 RAF Capacity)	325,25% ✓

☑ **A** Aperto 100%

☒ **B** ZERO FACTOR

CRO Dashboard Assessment 2021*:

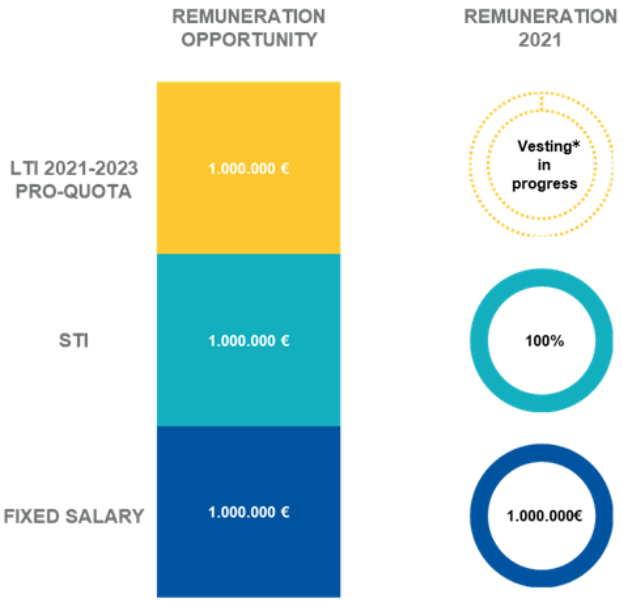
--	-	=	+	++
50%	75%	100%	110%	120%

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

Valutazione della performance dell'AD/DG nel 2021

	GOAL NAME	RISULTATI	ASSESSMENT (Below / Almost Meets / Meets / Exceeds / Greatly Exceeds)
QUANTITATIVI/ STRATEGICI Peso 70%	ROAC vs. budget	Budget: 48,12% Results: 69,88%	
	Cost Income vs. budget	Budget: 33,73 % Results: 32,2%	
	EL stock (%) vs. target	Target: 0,21% Results: 0,11%	
	OPEX vs. budget	Budget: 256.121 k€ Result: 258.894 k€	
	AUM net sales vs. budget	Budget: 4.655 k€ Result: 7.294 k€	
QUALITATIVI/ SOSTENIBILI Peso 30%	Stakeholder Value vs. qualitative assessment based on several initiatives	• In 2021,16 funds pursuant to Art. 8 of the SFDR were launched by FAM. In addition, within the distribution of ESG investment products, FinecoBank has launched the Private Global lines, an asset management in ETFs and Securities characterized by an average MSCI sustainability portfolio rating over 6. In the Banking & Credit area, the Bank offered the 110% Superbonus. In addition, trading fee discount and zero fee account were introduced for clients under 30. • The gender analysis shows a positive Y/Y trend, without significant gaps. • In 2021,100% of funds launched on FinecoBank platform have an ESG rating. • In 2021, the Environmental Statement was drawn up according to the EMAS Regulation and received a positive evaluation from the external environmental auditors. During 2021 the Energy Manager conducted specific analysis in order to design interventions aimed at energy efficiency. Finally, as part of the Environmental Management System, in June 2021 the Board approved the 2021-2024 Environmental Program, which is a series of environmental quantitative targets. • In 2021, FinecoBank participated in the Financial Education Month 2021 and launched a section dedicated to Financial Education in the public Fineco Video Library. Furthermore, two ESG training sessions dedicated to PFAs were held, covering all ESG topics.	
	Tone from the top on conduct and compliance culture vs. qualitative assessment based on several initiatives	• Tone from the top activities have been carried out through the promotion of the compliance and risk culture with specific policies, communications and training sessions. • Overall internal compliance and audit findings as at the end of 2021 show neither open critical aspects nor major/critical overdue items. • All requests/evidence from external authorities have been promptly and successfully managed by involving the relevant functions of the Bank.	

Focus sulla retribuzione dell'AD/DG



* Con il termine *vesting* si fa riferimento al periodo di *performance* del Piano LTI 2021-2023

- In considerazione della **valutazione della performance** descritta nella slide precedente (risultata eccellente **«Exceeds Expectations»**) e dei risultati di business complessivamente raggiunti dalla Società, **la remunerazione variabile di breve termine maturata dall'Amministratore delegato con riferimento alla performance 2021 è pari a € 1.000.000**, corrispondente all'ammontare massimo da lui percepibile stante il rapporto tra remunerazione variabile e fissa di 2:1.
- Ai fini dell'applicazione di tale rapporto, si consideri che l'Amministratore Delegato percepisce **una remunerazione fissa pari a € 1.000.000** e che nella remunerazione variabile viene computato, in linea con la normativa regolamentare, anche il **pro quota annuale di € 1.000.000 relativo alla remunerazione variabile di lungo termine** (LTI 2021-2023).
- Il **bonus di € 1.000.000** legato al sistema incentivante di breve termine maturato per la performance 2021, in denaro e in azioni, è composto da una **quota upfront pari al 40%** e da una **quota differita del 60%**. Il pagamento del bonus segue lo schema di differimento descritto che considera il periodo di indisponibilità delle azioni sia upfront che differite, così come previsto dalla normativa.

Annex

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Meccanismo di funzionamento della CRO Dashboard - STI

- I Sistemi Incentivanti di FinecoBank sono sottoposti a un meccanismo di correzione per il rischio, coerente con il Risk Appetite Framework della Banca.
- Relativamente ai sistemi incentivanti di breve termine, FinecoBank concretizza questo principio attraverso l'utilizzo della cosiddetta **'CRO Dashboard'**
- La CRO dashboard (definita in coerenza con il Risk Appetite Framework di Fineco) include **indicatori estrapolati dal Risk Appetite Framework** misurati con riferimento alle rispettive soglie rilevanti (Risk Appetite, Risk Tolerance e Risk Capacity). Di seguito, un'esemplificazione grafica del contenuto della dashboard per il 2022:

DIMENSIONE	2022			
	KPIs	Risk Appetite	Risk Tolerance	Risk Capacity
Capital	CET1 Ratio (%)	--%	--%	--%
	MREL-LRE	--%	--%	--%
Liquidity	LCR (%)		--%	--%
	NSFR (%)		--%	--%
Credit	EL stock (%)	--%	--%	--%
	Coverage on Impaired (%)	--%	--%	--%
Interest Rate Risk on Banking Book	EV Sensitivity (%)		--%	--%
Risk & Return	ROAC (%)	--%	--%	--%
Operational Risk	Operational Risk Losses / Revenues	--%	--%	--%

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

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

Solo con EVA positivo

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

Condizioni di accesso e correzione per il rischio - LTI 21-23

Condizioni di accesso

Sono previste apposite **condizioni di accesso** che, in caso non vengano soddisfatte, possono condurre ad un azzeramento o ad una riduzione dei bonus.

- Gli **indicatori** sono i medesimi utilizzati per l'attivazione del sistema incentivante di breve termine, e dunque atti a misurare la solidità di capitale, la liquidità e la profittabilità del Gruppo.
- i parametri di **Capitale** (CET 1) e di **liquidità** (Liquidity Coverage Ratio e Net Stable Funding Ratio) vengono valutati annualmente.
- i parametri di **profittabilità** (Net Operating Profit Adjusted e Net Profit) vengono valutati in modo cumulato negli anni di performance

Correzione per il rischio

E' prevista una correzione per il rischio basata sulla valutazione dell'andamento della 'CRO Dashboard' nei tre anni di performance del Piano.

- La presenza di assessment annuali 'negativi' comporterà una riduzione proporzionale dei bonus

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

GRAZIE