



**Relazione sulla politica in
materia di remunerazione 2023
e**

**Relazione annuale sui
compensi corrisposti
nell'esercizio 2022**

Presentazione di sintesi

Marzo 2023

Indice



PRINCIPI CHIAVE



STRUTTURA E
PRINCIPALI
CONTENUTI



SISTEMI
INCENTIVANTI
2023 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

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



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.



Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato nazionali ed internazionali, al fine di una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, assicurando equità interna e trasparenza, e **motivazione e fidelizzazione di tutto il personale,** con un'attenzione particolare ai talenti e alle risorse considerate strategiche, per attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere i nostri obiettivi aziendali coerentemente con i valori del Gruppo.

Pay for sustainable performance, 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.



Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale, con l'obiettivo di proteggere e rafforzare la nostra reputazione, nonché prevenire o gestire potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno della Banca o verso i nostri clienti.





Governance



COMITATO REMUNERAZIONE

Il Comitato Remunerazione presidia tutte le tematiche che riguardano la remunerazione, con particolare riferimento all'AD/DG e agli altri Identified Staff.

Gli altri Comitati endoconsiliari sono coinvolti per i rispettivi ambiti di competenza.



FUNZIONI AZIENDALI

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.



INTERNAL AUDIT

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.



Struttura e principali contenuti

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



Struttura della Relazione

Executive summary

Il documento è composto da un **Executive Summary** che **sintetizza gli elementi dell'approccio retributivo adottato per il 2023** e riassume i principali risultati del 2022, 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**.

Sezioni I e II

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 2023 (**voto vincolante**)
- **Sezione II** - Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022 (**voto consultivo non vincolante**)

Allegati

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 2023 (vs 2022)

	CONFERMATO	NOVITÀ	NOTE
 Rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Funzioni di business e Personal Financial Advisors (PFA) Identified Staff = 2:1 • Funzioni Aziendali di Controllo Identified Staff = 1:3 • Responsabile della funzione HR e Dirigente Preposto = Fix>Var
 Peer Group	✓		<p>Completa disclosure del peer group di mercato, utilizzato per l'analisi dei trend e del benchmark</p>
 Share Ownership Guidelines		✓	<p>I requisiti di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale vengono innalzati da 100% a 200% della remunerazione annua lorda e per i Dirigenti con responsabilità strategiche da 50% a 100% della remunerazione annua lorda</p>
 Sistemi Incentivanti di breve termine	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Descrizione dei Sistemi Incentivanti 2023 di breve termine per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante in linea con quelli del 2022 • Descrizione dell'esecuzione dei Sistemi Incentivanti 2022 e anni precedenti
 Sistema Incentivante 21-23 di lungo termine	✓		<p>Descrizione del Piano di incentivazione a Lungo Termine 2021-2023 che ha l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti della Banca</p>
 Principi di Sostenibilità	✓	✓	<p>Nella scorecard 2023 dell'AD/DG, sono stati esplicitati i rating ESG di cui si tiene conto per la valutazione del mantenimento o miglioramento del punteggio assegnato a Fineco dalle agenzie di rating ESG. Inoltre, è stato rafforzato l'obiettivo legato alla performance ambientale di Fineco prevedendo lo sviluppo di un nuovo prodotto di credito "green"</p>



Allineamento delle politiche di remunerazione alla strategia ESG di Gruppo

Il Gruppo Fineco è consapevole che **la propria strategia, orientata a una crescita sostenibile e organica, debba necessariamente essere integrata con i principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance** nell'ambito delle scelte di business e di gestione dell'operatività.

SISTEMA INCENTIVANTE DI BREVE TERMINE

All'interno della **Scheda Individuale 2023 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

Nell'ambito del **Piano LTI 2021-2023** per i dipendenti, tra gli obiettivi di performance, 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.
- Nella Sezione II, è stata introdotta una nuova sezione con l'obiettivo di dare evidenza delle risultanze delle analisi dei due indicatori "Gender Pay Gap" e "Gender Equity Pay Gap".**



CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI

È stata introdotta una nuova sezione dedicata alla valorizzazione e all'attenzione del Gruppo per il benessere dei dipendenti. In particolare, secondo un approccio di total reward, vengono descritte le principali iniziative volte a favorire un adeguato bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, oltre alle specifiche misure adottate per sostenere il potere di acquisto dei dipendenti nel particolare contesto macroeconomico.





Sistemi Incentivanti 2023 di breve termine

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

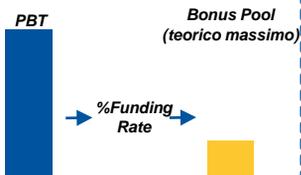


Sistemi Incentivanti 2023 di breve termine

- In continuità con il 2022, 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 **profitabilità, 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 (profitabilità, 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 2022, il pagamento dei bonus segue gli schemi di differimento modulati in relazione al cluster di popolazione di riferimento e all'ammontare di remunerazione variabile.



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 2022, 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 2022, 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**.

CATEGORIA	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale	
			AD/DG E ALTRI RUOLI CON AMMONTARE ELEVATO	Denaro	20%		12%			
		Azioni		20%		12%	12%	12%		56%
RUOLI PREVISTI DALLA NORMATIVA CON REMUNERAZIONE VARIABILE NON ELEVATA	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	Totale	
		Denaro	25%		10%				10%	45%
		Azioni		25%		10%	10%	10%		55%
IDENTIFIED STAFF CON REMUNERAZIONE VARIABILE NON ELEVATA	PAGAMENTO		Upfront	N+1	N+2	N+3	N+4	Totale		
		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** trova applicazione uno schema di differimento di 4 anni, che si articola in una struttura di pagamento complessiva di 5 anni, con differimento del 40% del bonus.
- La componente azionaria è bilanciata rispetto a quella monetaria in continuità con il 2022

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

IDENTIFIED STAFF CON AMMONTARE NON ELEVATO	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 2023 AD/DG

PESO	CATEGORIA	OBIETTIVO	TARGET
 QUANTITATIVI/ STRATEGICI 70%	Value Creation	ROAC	vs. budget
		AUM net sales	vs. budget
	Risk-Based	EL stock (%)	vs. target
		Cost Income	vs. budget
		OPEX	vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&I, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations
 QUALITATIVI/ SOSTENIBILI 30%	Sustainability	Stakeholder Value	Improve/maintain the scores of the main ESG ratings: S&P CSA, CDP Climate Change, Sustainability, MSCI, Moody's ESG Solutions, Standard Ethics.
			Responsible finance: y/y % of new ISIN funds with ESG rating*
			Delta on Gender Pay Gap and Gender Balance (Y/Y)
		Tone from the top on conduct and compliance culture	Improve Fineco's environmental performance: maintenance of EMAS Registration, also through the achievement of the Environmental Program goals with particular reference to the development of a new green lending product.
			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.

* 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%	100%
				33% - 38%	0% - 100%
	Net Sales Asset Under Management	15%	Sum 2021-2023	≤ 33%	0%
				≥ 13 bn	100%
INDUSTRIAL SUSTAINABILITY 20%	Cost Income Ratio	20%	Average 2021-2023	11 bn - 13 bn	0% - 100%
				≤ 11 bn	0%
RISK 15%	Cost of Risk	15%	Average 2021-2023	≤ 37,5%	100%
				40% - 37,5%	0% - 100%
				≥ 40%	0%
STAKEHOLDER VALUE 15% <i>equally weighted</i>	Customer satisfaction	5%	Average 2021-2023	≤ 18 bps	100%
				22 bps - 18 bps	0% - 100%
	People engagement	5%	Average 2021-2023	≥ 22 bps	0%
				≥ 90 pt	100%
ESG rating for all new funds*	5%	EOY 2023	85 pt - 90 pt	0% - 100%	
			≤ 85 pt	0%	
			≥ 76%	100%	
				71% - 76%	0% - 100%
				≤ 71%	0%
				100%	100%
				80% - 100%	0% - 100%
				≤ 80%	0%

*Excluding UK, which represents a new market for Fineco



Focus obiettivo Stakeholder Value



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 di Gruppo relativamente alla sostenibilità, sono stati identificati specifici indicatori ESG all'interno del macro-obiettivo *Stakeholder Value*:

Customer Satisfaction: monitora il dato relativo alla forza della relazione con il cliente, definita da *performance* e preferenza.

People Engagement: si basa sul monitoraggio del coinvolgimento dei dipendenti rispetto a strategia e posizionamento aziendale.

Valutazione ESG nuovi fondi: si focalizza sull'introduzione di un *rating* ESG nella valutazione dei nuovi fondi, attraverso una misura dei rischi ambientali, sociali e di governance finanziariamente rilevanti per il fondo, messa a confronto con un *benchmark* dei *peer*.



Consuntivazione dei Sistemi incentivanti di breve termine

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



Consuntivazione dei Sistemi Incentivanti 2022

In linea con quanto previsto per il Sistema Incentivante 2022, il Bonus Pool per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari è stato definito in considerazione:

- Del raggiungimento di 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.



* 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 2022

	PESO	GOAL NAME	RISULTATI	ASSESSMENT					
				Below	Almost Met	Met	Exceeds	Out of Exceeds	
QUANTITATIVI/ STRATEGICI Peso 70%	14%	ROAC vs. budget	Budget: 52,96% Results: 64,28%						
	14%	AUM net sales vs. budget	Budget: 6.000 k€ Result: 3.579 k€						
	14%	EL stock (%) vs. target	Target: 0,21% Results: 0,12%						
	14%	OPEX vs. budget	Budget: 295.794 k€ Result: 280.816 k€						
	14%	Cost Income vs. budget	Budget: 34,4% Results: 29,6%						
QUALITATIVI/ SOSTENIBILI Peso 30%	15%	Stakeholder Value vs. qualitative assessment based on several initiatives	<ul style="list-style-type: none"> In 2022, the independent agency Standard Ethics confirmed Fineco's rating for the third consecutive year at the 'EE+' level. In addition, there was an improvement in the scores assigned by the other major ESG rating agencies: Sustainalytics; S&P's Corporate Sustainability Assessment; MSCI; Moody's ESG Solutions (formerly Vigeo Eiris). Refinitiv confirmed the rating assigned the previous year. Finally, in December 2022 Fineco obtained its first CDP Climate Change rating equal to "B", demonstrating that it addresses the environmental impacts of its activities and ensures good environmental management. In 2022, 100% of funds launched on FinecoBank platform had an ESG rating. The gender analysis shows a positive Y/Y trend, without significant gaps. In 2022, the Environmental Management System was verified by an independent Environmental Auditor to confirm its adherence to the EMAS Regulation, which resulted in the successful outcome of the verification without highlighting any non-conformity. Also, in September 2022 FinecoBank became the first Italian asset gatherer to obtain the EMAS Registration, Europe's most important award for excellence in environmental management. The targets set within the 2021-2024 Environmental Program proceed as planned, with (i) the increase of the coverage of funds with ESG rating, (ii) the increase of the exposure to ESG bonds as a % of the total FinecoBank portfolio, (iii) the achievement of 100% of electricity consumption from renewable sources, related to buildings in which the electric utilities are registered to Fineco and (iv) the launch of the digital debit and reloadable cards. 						
	15%	Tone from the top on conduct and compliance culture vs. qualitative assessment based on several initiatives	<ul style="list-style-type: none"> Tone from the top activities have been carried out through the promotion of the compliance and risk culture with specific policies, communications and training sessions. Overall internal compliance and audit findings as at the end of 2022 show neither open critical aspects nor major/critical older than two years in overdue status. 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



- 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 2022 è pari a € 860.000**, in linea con il principio di Pay for Sustainable Performance.
- 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 € 860.000** legato al sistema incentivante di breve termine maturato per la performance 2022, 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 che prevede un 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

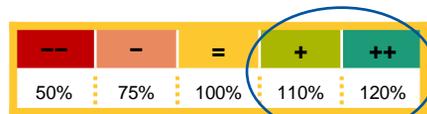
Meccanismo di funzionamento della CRO Dashboard - STI

- 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 2023:

ESEMPIO

DIMENSIONE	2023			
	KPIs	Risk Appetite	Risk Tolerance	Risk Capacity
Capital	CET1 Ratio (%)	-%	-%	-%
	MREL-LRE (%) phase in 1Q23 3Q23	-%	-%	-%
	MREL-LRE (%) phase in 4Q23	-%	-%	-%
Liquidity	LCR (%)	-%	-%	-%
	NSFR (%)	-%	-%	-%
Risk & Return	ROAC (%)	-%	-%	-%
Credit	EL stock (%)	-%	-%	-%
	Coverage on Impaired (%)	-%	-%	-%
Interest Rate Risk on Banking Book	EV Sensitivity (%)	-%	-%	-%
Operational Risk	Operational Risk Losses / Revenues	-%	-%	-%

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



Solo con EVA positivo

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

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

