

# FINECO

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN  
MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024  
E RELAZIONE ANNUALE SUI  
COMPENSI CORRISPOSTI  
NELL'ESERCIZIO 2023**

Presentazione di sintesi



# Indice

---



PRINCIPI CHIAVE



STRUTTURA E  
PRINCIPALI  
CONTENUTI



SISTEMI  
INCENTIVANTI 2024  
DI BREVE TERMINE



LTI 2024-2026



ESECUZIONE DEI  
SISTEMI INCENTIVANTI  
DI BREVE TERMINE E  
DEL PIANO LTI  
2021-2023

# 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, anche attraverso l'integrazione dei principi di sostenibilità ambientale e sociale nell'ambito delle scelte di business e di gestione dell'operatività.



**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.



**Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato** nazionali ed internazionali, per una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, assicurando equità interna e trasparenza; e **motivazione e fidelizzazione di tutto il personale,** per attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere gli obiettivi aziendali coerentemente con i valori del Gruppo.

**Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale,** con l'obiettivo di proteggere e rafforzare la reputazione del Gruppo, nonché prevenire o gestire potenziali conflitti di interesse.



## 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 2024 e riassume i principali risultati del 2023, 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**.

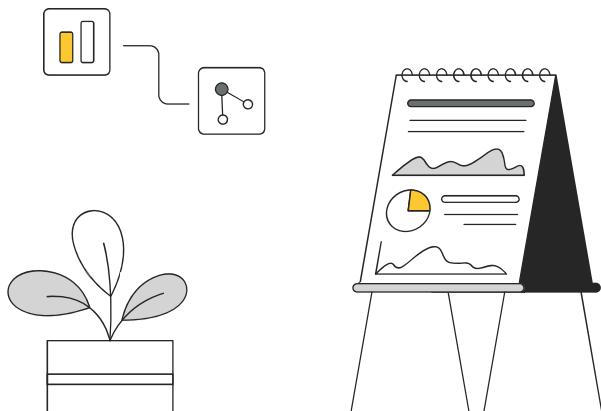
## Sezioni I e II

Seguono poi due distinte sezioni, ai sensi dell'art. 123-ter TUF sulle quali verrà espresso un voto separato:

- o **Sezione I** - Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024 (**voto vincolante**)
- o **Sezione II** - Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023 (**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 2024 (vs 2023)

	CONFERMATO	NOVITÀ	NOTE
 <b>RAPPORTO MASSIMO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E FISSA</b>	✓		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funzioni di business e Personal Financial Advisors (PFA) Identified Staff = 2:1</li> <li>• Funzioni Aziendali di Controllo Identified Staff = 1:3</li> <li>• Responsabile della funzione HR e Dirigente Preposto = Fix&gt;Var</li> </ul>
 <b>PEER GROUP</b>	✓		Completa disclosure del peer group di mercato, utilizzato per l'analisi dei trend e del benchmark.
 <b>SHARE OWNERSHIP GUIDELINES</b>	✓		I requisiti di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale rappresentano il 200% della remunerazione annua lorda e per i Dirigenti con responsabilità strategiche il 100% della remunerazione annua lorda.
 <b>SISTEMI INCENTIVANTI DI BREVE TERMINE</b>	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrizione dei Sistemi Incentivanti 2024 di breve termine per i Dipendenti e i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più rilevante in linea con quelli del 2023.</li> <li>• Nella scheda 2024 dell'AD/DG:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- indicazione per gli obiettivi finanziari e non finanziari del peso percentuale di incidenza rispetto alla valutazione complessiva della performance;</li> <li>- indicazione ex-ante di target misurabili per i nuovi obiettivi di sostenibilità relativi ai nuovi fondi inseriti in piattaforma con rating ESG Fineco, Customer Satisfaction e Rinnovo della Registrazione EMAS.</li> </ul> </li> </ul>
 <b>SISTEMA INCENTIVANTE 24-26 DI LUNGO TERMINE</b>		✓	Introduzione del nuovo Piano di incentivazione a Lungo Termine 2024-2026 con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti del Gruppo. Il Piano è allineato agli obiettivi del MYP 2024-2026.
 <b>NEUTRALITÀ DELLA POLITICA RETRIBUTIVA RISPETTO AL GENERE</b>	✓	✓	<p>Previsione di obiettivi inerenti al Gender Equity Pay Gap e Gender Balance all'interno nel nuovo Piano LTI in linea con il MYP ESG 2024-2026 e con gli impegni assunti nell'ambito della Certificazione per la parità di genere.</p> <p>Inoltre, con riferimento all'esercizio 2023, sono stati riportati gli esiti dell'analisi del Gender Equity Pay Gap rilevato complessivamente su tutte le categorie di lavoratori che svolgono il medesimo lavoro o un lavoro di pari valore all'interno dell'organizzazione.</p>





# Sistemi Incentivanti 2024 di breve termine

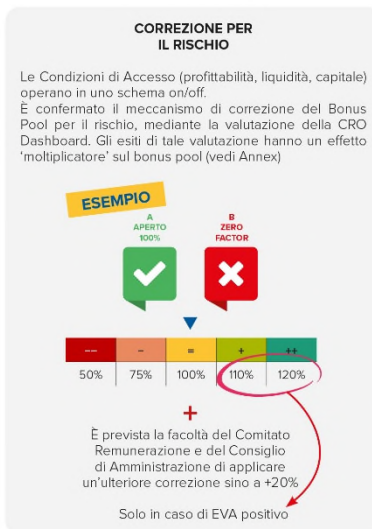
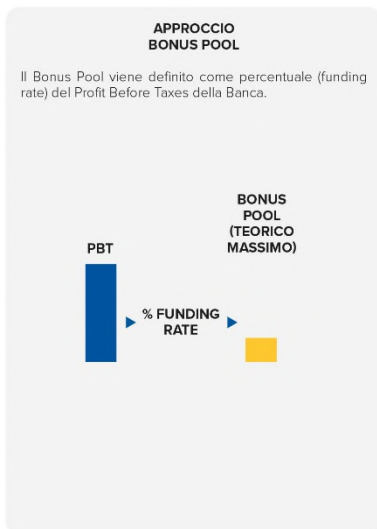
---

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



# Sistemi Incentivanti 2024 di breve termine

- In continuità con il 2023, 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**





# Schemi di pagamento per i Dipendenti Identified Staff

Gli schemi di differimento, in linea con le 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 2023, 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 2023, e con la componente azionaria maggiore rispetto a quella in denaro.
- Per gli altri **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 REMUNERAZIONE VARIABILE ELEVATA	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 2023.



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



# Obiettivi di performance per il 2024 AD/DG

	PESO	#	OBIETTIVO	TARGET	CATEGORIA
 <b>FINANCIAL</b>  <b>80%</b>	30%	1	ROE	vs. budget	Value Creation
	15%	2	AUM net sales	vs. budget	
	15%	3	Total Net Sales	vs. budget	
	10%	4	OPEX	vs. budget Operating costs as reported in reclassified P&L, i.e.: Staff expenses + Other Administrative Expenses (direct + indirect) - Expenses Recovery + Depreciations.	Cost Efficiency
	10%	5	Operational Losses on Revenues	vs. target=1,85*	Risk-Based
 <b>SUSTAINABILITY</b>  <b>20%</b>	15%	6	Stakeholder Value	assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> <li>At least 50% of new funds with a Fineco ESG rating <math>\geq 6</math> entered in the platform in 2024 on total new funds entered (ISIN)</li> <li>Customer satisfaction <math>\geq 90</math> points</li> <li>EMAS Registration Renewal, which includes the achievement of the Environmental Program goals</li> </ul>	Sustainability
	5%	7	Tone from the top on conduct and sustainability and compliance culture	vs. qualitative assessment based on: <ul style="list-style-type: none"> <li>Promotion of initiatives aimed at fostering staff integrity, sustainable behaviours, customer protection and trustworthiness by enhancing risk &amp; control culture</li> <li>The overall status of audit, compliance and External Authorities findings considering the type, severity and the timely completion of the related remedial actions</li> </ul>	

\* 2024 RAF tolerance



# LTI 2024-2026

---

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



# Obiettivi di Performance

## KPI FINANZIARI

	PESO	MISURAZIONE	SOGLIE	PAYOUT
ROAC	35%	Avg 2024-2026	≥ 74% 54%-74% ≤ 54%	100% 0%-100% 0%
Net sales AuM	10%	∑ 2024-2026	> 14bn 10bn-14bn ≤ 10bn	100% 0%-100% 0%
Total Net Sales	10%	∑ 2024-2026	≥ 34,7bn 25bn-34,7bn ≤ 25bn	100% 0%-100% 0%
Cost Income Ratio	15%	Avg 2024-2026	≤ 29,4% 35%-29,4% ≥ 35%	100% 0%-100% 0%
Operational Losses on Revenues	15%	Avg 2024-2026	≤ 0,9% 1,85%-0,9% ≥ 1,85%	100% 0%-100% 0%

## KPI DI SOSTENIBILITÀ

Scope 1 and Scope 2 emission reduction (market-based)	5%	EOY 2026	≥ 55% <55%	100% 0%
Achievement of Diversity, Equity & Inclusion goals	5%	EOY 2026	all sub-goals need to be achieved	
<b>KPI 1</b>	Definition of an awareness plan on D&I for external and internal stakeholders and initiatives to support parenting.		Implementation of at least 13 contents and a supplementary allowance for parental leave by 2026.	
<b>KPI 2</b>	Increase in the percentage of the least represented gender in managerial roles.		5% minimum increase over the three-year period.	
<b>KPI 3</b>	Gender Equity pay gap between the least and most represented gender.		The gender equity pay gap for all categories of employees with equal work is below 5%.	
Enlargement of the ESG product offer. % new funds ex artt. 8 and 9 SFDR:	5%	EOY 2026	≥ 50 <50	100% 0%

Con l'obiettivo di incentivare, trattenerne e motivare nel lungo termine selezionati Dipendenti, è stato definito un piano azionario di lungo termine che fissa obiettivi in linea con il MYP 2024-2026 del Gruppo FincoBank, al fine di allineare gli interessi del Management della Banca con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti.

## Focus obiettivi di sostenibilità

Gli **obiettivi di sostenibilità** sono stati definiti in linea con i **KPI e i relativi target previsti dal MYP ESG del Gruppo per il triennio 2024-2026**, tenendo in considerazione, altresì, le evidenze dell'analisi di benchmarking, la matrice di materialità e gli spunti emersi nel dialogo con investitori e proxy advisor



### AMBIENTE

L'obiettivo prevede la **riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 (market-based) da attività operative** di almeno il 55% entro il 2026 (rispetto al 2021). Tale indicatore si inserisce nell'ambito dell'impegno Net-Zero Emission al 2050.



### SOCIAL

L'obiettivo prevede il raggiungimento di selezionati KPI in ambito **Diversity, Equity & Inclusion**, che sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della Certificazione per la parità di genere, conseguita da Fineco nel 2023 ai sensi della Prassi di Riferimento UNI:125/2022.



### RESPONSIBLE FINANCE

L'obiettivo prevede **l'ampliamento dell'offerta di prodotti ESG** attraverso l'inserimento in piattaforma di almeno il 50% di nuovi fondi ex art. 8 e 9 SFDR sul totale nuovi fondi (ISIN) nel periodo 2024-2026.





# Esecuzione dei Sistemi incentivanti di breve e di lungo termine

---

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



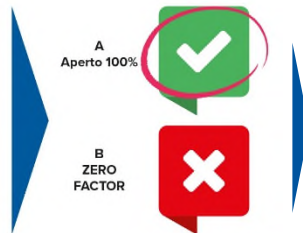
# Esecuzione dei Sistemi Incentivanti 2023

In linea con quanto previsto per il Sistema Incentivante 2023, 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 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 $\geq 0$	935.714 k€
Net Profit $\geq 0$	609.101 k€
CET 1 ratio > 9% (2023 RAF Capacity)	24,34%
Liquidity Coverage Ratio > 101% (2023 RAF Capacity)	903,17%*
Net Stable Funding Ratio > 101% (2023 RAF Capacity)	377,54%*



CRO Dashboard Assessment 2023\*:



\* Dati puntuali

\* 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 2023

	PESO	GOAL NAME	RISULTATI	ASSESSMENT					
				Below	Almost Met	Met	Exceeds	Great Exceeds	
<b>QUANTITATIVI/ STRATEGICI</b> Peso 70%	14%	ROAC vs. budget	Budget: 88% Results: 95,9%						
	14%	AUM net sales vs. budget	Budget: 5.000 k€ Result: 2.662 k€						
	14%	EL stock (%) vs. target	Target: 0,19% Results: 0,12%						
	14%	OPEX vs. budget	Budget: 304.731 k€ Result: 298.320 k€						
	14%	Cost Income vs. budget	Budget: 24,3% Results: 24,1%						
<b>QUALITATIVI/ SOSTENIBILI</b> Peso 30%	15%	Stakeholder Value vs. qualitative assessment based on several initiatives	<ul style="list-style-type: none"> <li>In 2023 Fineco maintained the scores assigned by the main ESG rating agencies, such as S&amp;P Global ESG Score, which is the result of combining the CSA Score assessment used to date with an additional assessment based on public disclosure of information; CDP Climate Change which assigned a rating equal to "B" indicating a good environmental management; Sustainalytics for which Fineco is classified as "Low ESG Risk" company; MSCI assigning an "AA" (leader) ESG rating in the "diversified financials" sector; Moody's ESG Solutions allowing Fineco to maintain its inclusion in Euronext's MIB ESG Index; Standard Ethics confirming "EE+" ESG rating with an Outlook improvement to "Positive".</li> <li>In 2023, 100% of the funds launched on FinecoBank platform have an ESG rating.</li> <li>The gender analysis shows a positive Y/Y trend, without significant gaps.</li> <li>In 2023, 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. The targets set within the 2021-2024 Environmental Programme 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 development and launch of the "Prestito Green" (Green Loan).</li> </ul>						
	15%	Tone from the top on conduct and compliance culture vs. qualitative assessment based on several initiatives	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Overall internal compliance and audit findings as at the end of 2023 show neither critical nor major open findings not timely managed.</li> <li>All requests/evidence from external authorities have been promptly and successfully managed by involving the relevant functions of the Bank.</li> </ul>						



# Esecuzione del Piano LTI 2021-2023

Con l'obiettivo di incentivare, motivare e trattenere selezionati Dipendenti e allineare gli interessi del Management della Banca con la creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 gennaio 2021 e successivamente dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021 un **piano azionario di lungo termine** in linea con il Piano Strategico 2020-2023 del Gruppo FinecoBank in termini di creazione di valore, sostenibilità e rischio.

- **Condizioni di accesso**

Gli indicatori di capitale e liquidità (Common Equity Tier 1 Ratio, Liquidity Coverage Ratio e Net Stable Funding Ratio) sono stati calcolati annualmente, mentre i parametri di profittabilità (Net Operating Profit adjusted e Net Profit adjusted) sono stati valutati in modo cumulato negli anni di performance. Di seguito sono rappresentati i risultati della verifica, che rivelano il **pieno soddisfacimento di tutte le Condizioni di Accesso**:

CONDIZIONI DI ACCESSO	TARGET	THRESHOLD	RISULTATI 2021-2023	
Net Operating Profit adjusted	Sum 2021-2023	≥0	<b>2.142.652</b>	✓
Net Profit	Sum 2021-2023	≥0	<b>1.418.318</b>	✓
CET 1 ratio	Each year	> RAF Capacity	<b>100%</b>	✓
Liquidity Coverage Ratio	Each year	> RAF Capacity		
Net Stable Funding Ratio	Each year	> RAF Capacity		

- **Correzione per il rischio**

Ai fini della correzione del Piano per i rischi, vengono presi in considerazione i risultati degli assessment annuali della CRO Dashboard. I risultati della valutazione rivelano un **assessment positivo in ciascun anno di performance del Piano**.

PERFORMANCE YEAR	ASSESSMENT	% BONUS
2021	++	<b>100%</b>
2022	++	
2023	++	



# Consuntivazione del Piano LTI 2021-2023

## Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance del piano sono suddivisi in 4 cluster, al cui interno sono stati definiti uno o più KPI con un peso percentuale in termini di incidenza sul premio finale.

Per ogni KPI sono stati definiti un target coerente con il piano strategico e i relativi criteri di valutazione basata su soglie progressive, cui corrispondono % crescenti di bonus.

Di seguito sono rappresentati i risultati di performance, che rivelano il **pieno raggiungimento degli obiettivi**:

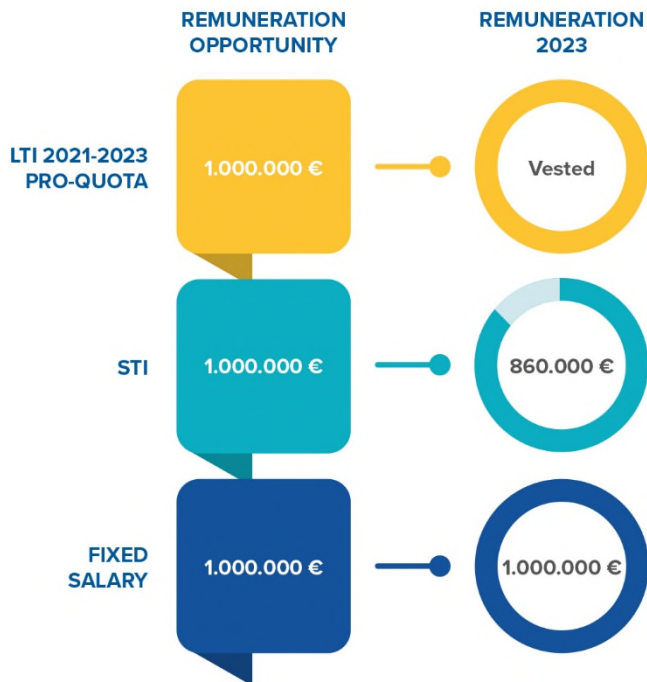
GOAL	KPI	WEIGHT	TARGET			RESULTS		PAYOUT
VALUE CREATION	ROAC	35%	Avg 2021-2023	≥	38%	77%	✓	100%
	Net Sales AUM	15%	Sum 2021-2023	≥	13	13,5	✓	100%
INDUSTRIAL SUSTAINABILITY	Cost income	20%	Avg 2021-2023	≤	37,5%	29%	✓	100%
RISK	Cost of risk	15%	Avg 2021-2023	≤	18	4,6	✓	100%
STAKEHOLDER VALUE	Customer satisfaction	5%	Avg 2021-2023	≥	90	97	✓	100%
	People Engagement*	5%	Avg 2021-2023	≥	76%	80%	✓	100%
	ESG rating for all new funds**	5%	EOY 2023	=	100%	100%	✓	100%

\* Ai fini della misurazione dell'obiettivo, il Piano prevedeva due rilevazioni durante il triennio 2021-2023 per elaborare una media dei dati significativa dell'esperienza dei colleghi in un arco di tempo prolungato.

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



## Focus sulla retribuzione dell'AD/DG



- In considerazione della valutazione della performance (risultata «**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 2023 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 2023, 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

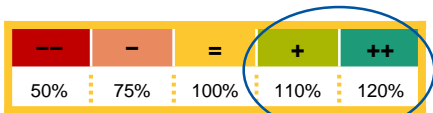
# Meccanismo di funzionamento della CRO Dashboard - STI

- 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 2024:

ESEMPIO

DIMENSIONE	2024			
	KPIs	Risk Appetite	Risk Tolerance	Risk Capacity
Capital	CET1 Ratio (%)	-%	-%	-%
	MREL-LRE (%)	-%	-%	-%
Liquidity	LCR (%)	-%	-%	-%
	NSFR (%)	-%	-%	-%
Risk & Return	ROAC (%) normativo	-%	-%	-%
Credit	Expected Loss 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%



**GRAZIE**

