

POLITICA DEI PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO

1. Principi generali	4
2. Limiti e criteri	5
2.1. Limiti massimi	
2.1. Criteri	
3. Modalità di pagamento	6
4. Eccezioni	7

1. Principi generali

In FincoBank, coerentemente con il Gruppo UniCredit, i pagamenti di fine rapporto (i cosiddetti "Golden Parachute", di seguito anche "severance"), aggiuntivi rispetto all'eventuale indennità sostitutiva del preavviso dovuta a norma di legge o di contratto, possono di massima essere previsti a favore di soggetti il cui rapporto di lavoro venga risolto (nel caso di contratti a termine, prima della scadenza naturale) su iniziativa e/o nell'interesse dell'azienda, e sono volti a sostenerne provvisoriamente il reddito.

Non è previsto il pagamento di *severance* nel caso in cui la risoluzione avvenga per dimissioni volontarie e/o la stessa non risulti coerente con gli interessi dell'azienda.

Le *severance* tengono in considerazione la performance di lungo-periodo, in termini di creazione di valore per gli azionisti e non ricompensano gli insuccessi o gli abusi.

Esse inoltre sono determinate in coerenza con la disciplina del licenziamento prevista dalla normativa e dai contratti collettivi ed individuali di riferimento.

Le *severance* vengono in ogni caso definite nel migliore interesse dell'azienda, individuando volta per volta quelle soluzioni che - nel rispetto delle norme, dei valori aziendali e delle persone - consentano di ottimizzare il raggiungimento degli obiettivi del business, minimizzando nel contempo i costi e i rischi, attuali e prospettici.

I compensi definiti, a qualsiasi titolo, al momento della cessazione vengono determinati in coerenza con la complessiva normativa di riferimento, anche regolamentare, e nell'interesse dell'azienda. Essi sono di massima assimilati alle *severance* quando alternativamente: i) non trovino origine in specifiche previsioni di legge / contratto, ii) non rispondano a precisi e determinati obiettivi di rilevante importanza per la banca, iii) non rappresentino elementi accessori, di limitato valore materiale.

Non vengono considerati *severance* gli importi determinati da un soggetto terzo in ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa).

2. Limiti e criteri

2.1. Limiti massimi

Le *severance* non eccedono i limiti previsti da leggi e/o contratti collettivi¹ nel caso di licenziamento.

In mancanza di tale normativa, i pagamenti di fine rapporto, oltre al periodo di preavviso, non devono di massima eccedere 24 mensilità di retribuzione complessiva².

Nel rispetto della legge e della contrattazione collettiva applicabile, il valore della singola mensilità di retribuzione utile ai fini del calcolo della *severance* è determinato considerando la retribuzione fissa corrente più la media degli incentivi effettivamente percepiti nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, compreso il valore delle quote degli incentivi corrisposti in forma azionaria e con la sola esclusione degli eventuali proventi derivanti dall'esercizio di diritti di opzione (stock option / performance stock option). Ulteriori elementi (quali ad esempio il valore dei fringe benefit eventualmente concessi al dipendente) possono essere inclusi nel calcolo della suddetta base se ciò sia previsto dalla normativa, di legge o di contratto.

2.2. Criteri

Le *severance*, dato il meccanismo di calcolo della retribuzione utile per la determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, che comprende i bonus effettivamente percepiti a valle dell'applicazione delle clausole di malus (come infra definiti), sono già di fatto differenziate proprio sulla base delle performance individuali corrette per il rischio.

Il numero di mensilità di retribuzione globale media, come determinata al terzo capoverso della sezione 2.1., a cui corrisponde la *severance* viene in ogni caso definito con l'obiettivo di supportare nel migliore dei modi il raggiungimento degli obiettivi aziendali, minimizzando nel contempo i costi e i rischi, attuali e prospettici.

Tale definizione avviene valutando caso per caso le specifiche circostanze oggettive e soggettive della risoluzione del rapporto, considerate nello specifico contesto legale e contrattuale, tra cui:

- l'effettiva durata del rapporto di lavoro intercorso, con significative riduzioni delle *severance* nel caso di rapporti particolarmente brevi;
- il fatto che il soggetto abbia fornito, soprattutto se ripetutamente, prestazioni quali / quantitativamente inferiori alle ragionevoli aspettative;
- il fatto che l'individuo abbia assunto rischi ritenuti non adeguati al Fineco Risk Appetite Framework, che è coerente con il Risk Appetite Framework del Gruppo UniCredit;
- il fatto che il soggetto abbia messo in atto comportamenti e/o dimostrato atteggiamenti non allineati ai valori aziendali;
- gli impatti personali e sociali della risoluzione del rapporto, specialmente per soggetti che si trovino in particolari situazioni anagrafiche e/o personali;
- ogni altro fatto / circostanza / atteggiamento / comportamento afferente l'individuo, l'azienda ed il contesto sociale che abbiano un impatto sulla decisione di giungere alla risoluzione del rapporto;
- la motivazione alla base della decisione di cessare il rapporto (anche con riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificatezza secondo i parametri di tempo in tempo vigenti), posta in relazione con l'interesse dell'azienda a giungere comunque ad una risoluzione consensuale del rapporto – anziché unilaterale – attraverso la corresponsione di un importo il cui costo, calcolato sulla base di riscontri adeguati (ed eventualmente come indicato da soggetti terzi competenti, quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa), non sia superiore a quello che verrebbe presumibilmente sostenuto nel caso in cui il soggetto venisse licenziato e si rivolgesse al giudice per tutelare le proprie ragioni.

In ogni caso, i criteri di cui sopra vengono, a seconda delle peculiarità di ciascun caso concreto, attentamente ponderati e bilanciati fra loro, sempre nell'ottica del perseguimento del migliore interesse aziendale.

3. Modalità di pagamento

Le *severance*, complessivamente definite sulla base dei criteri in precedenza individuati, vengono corrisposte in forme e tempi pienamente coerenti con la normativa, anche regolamentare, tempo per tempo applicabile allo specifico caso.

In relazione ai requisiti sopra richiamati, quando le *severance* siano corrisposte a soggetto appartenente al Personale più rilevante, esse possono essere soggette a meccanismi di pagamento differito, in contanti e azioni, in analogia a quanto previsto per la retribuzione variabile di tale categoria di dipendenti.

In tali casi, gli importi differiti in contanti o azioni – la cui erogazione viene ripartita in pagamenti pro quota annuali nel corso dei periodi di differimento – sono soggetti a clausole di *malus* che ne prevedano la riduzione / revoca nel caso in cui emergano fatti / comportamenti individuali, non noti al momento della stipula dell'accordo di cessazione, che configurino casi di dolo o colpa grave ovvero nel caso in cui si manifestino conseguenze economiche negative, analogamente non note, direttamente riconducibili alle attività svolte dal beneficiario della *severance* nel periodo precedente la risoluzione del rapporto. Il dipendente ha la facoltà di chiedere che tali circostanze vengano accertate da un giudice o da un collegio arbitrale con decisione definitiva. Nelle more di tale giudizio il pagamento delle quote resta sospeso.

In caso di differimenti in strumenti azionari, l'azienda si riserva la facoltà di utilizzare strumenti monetari ad essi equivalenti (ad es. *Phantom share*).

Inoltre il pagamento di *severance*, salvo che derivi da obbligo di legge o da preesistente obbligazione contrattuale, ovvero ancora da pronuncia giudiziale o arbitrale, deve essere definito nell'ambito di un accordo complessivo che preveda:

- l'inserimento di clausole di *claw-back*, destinate ad operare quanto meno nei casi di dolo e/o colpa grave;
- la facoltà per l'azienda di esercitare azioni di responsabilità per fatti/comportamenti integranti dolo e/o colpa grave, non noti al momento della risoluzione;
- la rinuncia a qualsiasi rivendicazione nei confronti dell'azienda.

4. Eccezioni

In particolari circostanze potrebbe rendersi opportuno/necessario, nel doveroso perseguimento dell'interesse aziendale, superare i limiti e/o scostarsi rispetto ai criteri di definizione o dalle modalità di liquidazione delle *severance* previsti dalla presente Policy.

In tali casi è previsto un particolare processo autorizzativo che prevede:

- l'esplicitazione nella singola proposta delle motivazioni e/o vantaggi per l'azienda che suggeriscono la deviazione;
- il parere del responsabile della funzione giuslavoristica interna e/o legale esterno;
- il parere della funzione Compliance;
- l'approvazione finale da parte del livello gerarchicamente superiore rispetto a quello al quale normalmente competerebbe la decisione sulla base della configurazione dei poteri e delle relative deleghe;
- la puntuale informativa al Comitato Remunerazione e Nomine.

1. In Italia il CCNL per i Dirigenti del Credito prevede attualmente un periodo di preavviso variabile tra 5 e 12 mesi ed una indennità supplementare - dovuta nel caso in cui il licenziamento sia privo di giustificatazza – compresa tra 7 e 29 di mensilità di preavviso.

2. Al solo fine di soddisfare la previsione regolamentare introdotta da Banca d'Italia con il VII aggiornamento della Circolare 285, che richiede l'indicazione da parte delle banche di un limite massimo delle *severance* anche in termini di numero di mensilità di retribuzione fissa ed in valore assoluto, si segnala che – stante il rapporto massimo di 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa – 24 mesi di retribuzione globale potrebbero arrivare a corrispondere ad un massimo del tutto teorico di 72 mesi di retribuzione fissa nel caso, puramente ipotetico ed improbabile, di un soggetto che nei tre anni precedenti la cessazione abbia sempre percepito bonus in misura pari al 200% della sua retribuzione fissa (BS): $(Fisso [12 \text{ mesi BS}] + Media Bonus [24 \text{ mesi BS}]) \times 24/12 = 72 \text{ mesi BS}$. Il valore della *severance* così determinata non potrà in ogni caso essere superiore a € 5 milioni ed eventuali eccezioni a questo limite saranno oggetto di autorizzazione, volta per volta, da parte del Consiglio di Amministrazione e di informativa nell'ambito della Relazione Annuale sulla Remunerazione.

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

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