

FINECO



DA SEMPRE INVESTIAMO
SULLA TECNOLOGIA
PIÙ EVOLUTA CHE ESISTA:
L'UOMO.

LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA. **FINECO**
BANK

UN CONSULENTE PER I TUOI INVESTIMENTI E TANTI SERVIZI IN UN UNICO CONTO.
FINECO CENTER MILANO, CORSO VERCELLI 17

News e aggiornamenti sui canali social. Per tutte le condizioni dei prodotti pubblicati, fare riferimento ai fogli informativi disponibili su www.fineco.it o presso i punti vendita Fineco/Fincred.

finecobank.com
800.101.101
Fincred S.p.A. - Banca del Gruppo UniCredit

POLITICA

DEI PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO

FINECO. LA BANCA CHE SEMPLIFICA LA BANCA.

Contenuti

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

1. Principi generali

In FinecoBank, coerentemente con il Gruppo UniCredit, i pagamenti di fine rapporto (i cosiddetti “Golden Parachute”, di seguito anche “*severance*”), comprensivi dell’importo corrispondente 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 nei singoli casi in coerenza e senza mai eccedere quanto previsto dalla disciplina del licenziamento prevista dalla normativa e dai contratti collettivi ed individuali di riferimento.

In ogni caso, 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, 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.

Non vengono considerati *severance* ai fini dell’applicazione delle previsioni della presente politica gli importi determinati autonomamente da un soggetto terzo in ciò competente (quale l’autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa) nonché gli elementi accessori di limitato valore materiale.

2. Limiti e criteri

2.1. Limiti massimi

La Politica relativa alle *severance* viene rivista in senso restrittivo rispetto al passato in considerazione dell'evoluzione delle previsioni regolamentari nazionali ed internazionali, delle prassi prevalenti e delle aspettative degli investitori.

In generale, i pagamenti di fine rapporto, comprensivi dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso e di qualsiasi altro importo definito in occasione o in relazione alla risoluzione del rapporto, non eccedono le ventiquattro mensilità di retribuzione complessiva¹, ed in ogni caso non eccedono i limiti previsti da leggi e/o contratti collettivi nel caso di licenziamento.

Nell'ambito della *severance*, in ogni caso, l'importo dei pagamenti aggiuntivi rispetto all'indennità sostitutiva del preavviso non supera le 18 mensilità di retribuzione complessiva.

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, con una logica "per cassa", 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*). 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.

La presente politica definisce i limiti massimi relativi alle *severance* e non implica in alcun modo il diritto o anche solo l'aspettativa di un superamento di limiti e criteri più restrittivi eventualmente previsti dalle leggi, contratti collettivi e/o prassi localmente applicabili nel caso di licenziamento.

2.2. Criteri

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

Il numero di mensilità di retribuzione globale media, come determinata al quarto 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.

¹ 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 mesi BS] + Media Bonus [24 mesi BS]) x 24/12 = 72 mesi BS
Il valore della *severance* così determinata non potrà in ogni caso essere superiore a € 5,1 milioni complessivi (inclusa l'indennità sostitutiva del preavviso).

3. Modalità di pagamento

Il complessivo pagamento di fine rapporto viene corrisposto nelle forme tecniche e con le qualificazioni giuridiche che – nel pieno rispetto della legge – meglio consentono l'ottimizzazione dei costi ed il perseguimento degli obiettivi aziendali.

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, per la parte eccedente l'indennità sostitutiva del preavviso dovuta per legge e/o contratto collettivo, 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 linea con la normativa tempo per tempo vigente.

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 i) emergano fatti / comportamenti individuali, non noti al momento della stipula dell'accordo di cessazione, di dolo o colpa grave a danno della Banca o del Gruppo ovvero ii) si manifestino conseguenze economiche negative, analogamente non note, direttamente riconducibili alle attività svolte dal beneficiario della *severance* nel periodo precedente la risoluzione del rapporto, o ancora iii) vengano meno i requisiti minimi di liquidità e patrimonializzazione secondo la normativa di tempo in tempo applicabile. Nei suddetti casi i) e ii), 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 restituzione (*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 particolare per quanto riguarda la stipula di patti di non concorrenza e/o sollecitazione.

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, accompagnata dal 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 (per il Personale più rilevante).

