



**POLITICA IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA  
O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**2023**



<b>GESTIONE DOCUMENTALE</b>	
<b>Funzione Proponente</b>	<i>Risorse Umane</i>
<b>Destinatari</b>	<i>Tutta la struttura della Banca</i>
<b>Funzione Autorizzatrice</b>	<i>CDA 13/04/2023</i>
<b>Approvazione</b>	<i>Assemblea Soci del</i>
<b>Modifica del</b>	-
<b>Principali modifiche rispetto alla versione precedente</b>	-



## Sommario

TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO E/O CESSAZIONE DELLA CARICA .....	3
1. PRINCIPI GENERALI .....	3
2. LIMITI.....	4
3. CRITERI E MODALITA' DI PAGAMENTO .....	5
4. INFORMATIVA EX POST - 2022 .....	6

## TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO E/O CESSAZIONE DELLA CARICA

### 1. PRINCIPI GENERALI

Come previsto dalla normativa e dallo Statuto, spetta all'Assemblea ordinaria dei Soci l'approvazione dei criteri per la determinazione dei compensi straordinari, oltre a quanto dovuto per legge o per la contrattazione collettiva nazionale, eventualmente da accordare in caso di cessazione anticipata dalla carica o di anticipata conclusione del rapporto di lavoro ivi compresi i limiti fissati a detti compensi e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Ferme restando le deroghe previste dalle Disposizioni di Vigilanza, che saranno applicate dalla Banca nelle rispettive evenienze, e ferme restando le specifiche normative previste per le diverse categorie di personale, si precisa che non rientrano nei predetti compensi aggiuntivi:

- gli importi dovuti a titolo di mancato preavviso nei limiti di quanto stabilito dalle relative disposizioni di legge e di contratto collettivo;
- gli importi riconosciuti in base ad un patto di non concorrenza per la quota che per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa
- gli importi erogati in esecuzione di una decisione di terzo indipendente (giudice o arbitro) sulla base della normativa applicabile.

Segnatamente per il personale più rilevante, i trattamenti di fine rapporto (i cosiddetti 'Golden Parachute', nel seguito 'le Severance'), aggiuntivi rispetto all'importo corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso eventualmente dovuta a norma di legge o di contratto, possono di massima essere previsti a favore di soggetti identificati come risk taker 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.

L'importo delle severance:

- tiene conto delle performance di lungo periodo della banca e del singolo e non può essere riconosciuto in caso di comportamenti delle singole risorse che abbiano recato danno all'integrità patrimoniale, alla redditività e alla situazione economico finanziaria o reputazionale della banca, in presenza o meno di dolo o colpa grave;
- tiene conto altresì della strategicità del ruolo ricoperto e della durata del rapporto di lavoro intercorso;
- tiene conto, quindi, della rischiosità prospettica, dei livelli di liquidità e patrimonio al momento della risoluzione del rapporto di lavoro/cessazione della carica.



Il suo riconoscimento va inquadrato all'interno dei processi volti a minimizzare i rischi economici e reputazionali, presenti e futuri, che potrebbero essere causati alla Banca da eventuali controversie.

I compensi corrisposti a titolo di severance sono inclusi nel calcolo del rapporto tra remunerazione variabile di competenza e la remunerazione fissa dell'ultimo anno di permanenza in Azienda ad esclusione di quelli pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo per la controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto) se calcolati secondo la seguente formula:

**1 mensilità di retribuzione annua totale lorda (1) X numero anni di anzianità X fattore correttivo (compreso tra 0,50 e 2.00)**

Indipendentemente dalla durata effettiva del rapporto di lavoro, gli anni di servizio saranno convenzionalmente considerati in misura non inferiore a 3.

Nella definizione del fattore correttivo saranno considerate la rilevanza e complessità della posizione ricoperta, l'età, la valutazione complessiva della performance del potenziale destinatario e il rischio derivante da una controversia in corso o potenziale restando comunque escluso qualsiasi automatismo e qualsiasi vincolo a un'erogazione minima, salvi i vincoli di legge e di contratto collettivo.

In caso di pattuizione di compensi che rientrano in questa fattispecie, ad esclusione dei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per giusta causa o per dimissioni volontarie, la Banca ne prevede la corresponsione secondo le modalità previste per la remunerazione variabile a breve termine, per ciascun segmento di popolazione, in ottemperanza a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni e come di seguito specificato.

## 2. LIMITI

In continuità con l'approccio stabilito nella Politica di Remunerazione e Incentivazione in corso di validità i compensi erogati a titolo di severance, oltre al periodo di preavviso previsto dal relativo contratto, e all'eventuale compenso riconosciuto in base ad un patto di non concorrenza per la quota che per ciascun anno di durata del patto, non



eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, non devono eccedere due annualità di retribuzione complessiva entro il limite massimo di euro un milione (lordo dipendente)<sup>1, 2</sup>

Nel rispetto della legge e della contrattazione collettiva applicabile, il valore della singola annualità di retribuzione utile ai fini del calcolo della severance è determinato - coerentemente con le più diffuse prassi a livello italiano - considerando la retribuzione fissa corrente più la media dei bonus annuali effettivamente percepiti, con una logica 'per cassa', nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione

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 imposto o previsto dalla normativa o nei contratti individuali.

### 3. CRITERI E MODALITA' DI PAGAMENTO

I criteri sono definiti in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, la normativa vigente, i valori e gli interessi a lungo termine della Banca, ferme restando le verifiche circa la sussistenza dei requisiti previsti

Le modalità e tempistiche di erogazione, relative alla "severance", prevedono l'erogazione di una quota differita del 50% su un orizzonte temporale biennale (in ragione di una quota del 25% da riconoscersi dopo un anno, di una quota del 25% da riconoscersi dopo due anni), il collegamento a condizioni di malus collegate ai requisiti di seguito riportati ma anche all'eventuale accertamento di responsabilità per dolo e/o colpa grave e/o riconducibili giudizialmente alla responsabilità individuale della risorsa durante il periodo lavorativo svolto in azienda ed eventualmente emerse successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Le quote differite saranno soggette alle seguenti condizioni:

---

<sup>1</sup> Intendendosi come tale una mensilità della retribuzione annua fissa più la media del variabile degli ultimi 3 anni

<sup>2</sup> Al solo fine di soddisfare la previsione regolamentare introdotta da Banca d'Italia con la Circolare 285, che richiede l'indicazione da parte delle banche di un limite massimo delle *severance* anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa e in valore assoluto, si segnala che - stante il rapporto massimo di 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa - due anni di retribuzione globale potrebbero arrivare a corrispondere a un massimo del tutto teorico di sei anni 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):

$$(\text{Fisso [1 anno BS]} + \text{Media Bonus [2 anni BS]}) \times 2 = 6 \text{ anni BS}$$

Il valore della *severance* così determinata non potrà in ogni caso essere superiore a € 3 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.



- Common equity Tier 1
- Liquidity Coverage Ratio
- Net Stable Funding Ratio
- Return On Risk Adjusted Capital - RORAC

La Banca applicherà le clausole di claw back che prevedono la restituzione delle quote già corrisposte di “severance” in caso di accertamento, entro 5 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, di comportamenti da cui è derivata:

- una perdita di almeno 200.000 € per la banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e ss del TUB);
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e, in ogni caso, in presenza di un comportamento fraudolento o caratterizzato da dolo o colpa grave imputabile all'interessato.

È previsto il coinvolgimento del Consiglio d'Amministrazione e del Comitato di Remunerazione sulle eventuali determinazioni assunte per eventuali accordi individuali, a carattere eccezionale, nell'ambito dei criteri fissati dall'Assemblea.

I pagamenti sono definiti nell'ambito di accordi complessivi protetti che prevedono la rinuncia a qualsiasi rivendicazione nei confronti della Banca.

#### 4. INFORMATIVA EX POST - 2022

Si dà atto che nel corso del 2022 non si sono verificate casistiche riconducibili alla fattispecie in punto.