



# BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS



## Politica di remunerazione e incentivazione in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro 2025

**Banca Finanziaria Internazionale S.p.A. in breve Banca Finint S.p.A.**

Sede legale: Via Vittorio Alfieri, 1 - 31015 Conegliano (TV)

Ufficio di rappresentanza: Via Orefici, 2 (Piazza del Duomo) - 20123 Milano (MI)

C.F. e Registro delle Imprese di Treviso - Belluno 04040580963

Gruppo IVA Finint S.p.A. - P.IVA 04977190265

Iscritta all'Albo delle Banche e dei Gruppi Bancari quale Capogruppo del Gruppo Banca Finanziaria Internazionale

Capitale sociale € 91.743.007,00 i.v.

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia





# BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

## Politica di remunerazione e incentivazione in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Non sono previsti in linea di principio compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. **Golden Parachute**)<sup>1</sup> né benefici pensionistici discrezionali, salvo che questi siano pattuiti nel rispetto dei criteri e dei limiti fissati dall'assemblea, pari ad un massimo di 2 annualità e di importo non superiore a 1 milione di €. Tali casi dovranno essere sottoposti all'approvazione preventiva del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci. I *Golden Parachute* eventualmente previsti sono comunque assoggettati alle condizioni previste per la remunerazione variabile previste dalle Politiche di Remunerazione; sono collegati alla performance, al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca; sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativamente all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo tra la Banca e/o il Gruppo e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita.

In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, il Gruppo può stipulare accordi che prevedano la corresponsione di indennità a favore del personale. È politica del Gruppo, con riferimento al personale più rilevante, non corrispondere compensi, al netto di quelli previsti dalla contrattazione collettiva, superiori a due annualità di remunerazione fissa, in accordo con i criteri e i limiti approvati dall'assemblea, erogabili mediante:

- un accordo di *severance* in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o del rapporto, fino ad un massimo di 1 annualità;
- un patto di non concorrenza, fino ad un massimo di 1 annualità, in funzione del ruolo ricoperto dalla risorsa.

In alternativa a quanto sopra previsto, sarà possibile erogare a fronte di una controversia potenziale, un accordo transattivo, fino ad un massimo di 2 annualità di retribuzione fissa e secondo la seguente formula predefinita:

---

1 Rientrano tra i Golden Parachute anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza; ii) gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge (l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).





# BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

Anzianità aziendale (in anni) ≤ di	Mensilità riconoscibili (MIN - MAX)	
2	4	4
6	4	8
10	8	12
15	12	18
16 e oltre	18	24

L'importo da riconoscere tiene in considerazione fattori rilevanti quali:

- i risultati realizzati nel tempo ovvero le performance a livello individuale;
- anzianità aziendale (vedi dettaglio tabella sopra);
- rischi;
- i comportamenti;
- l'interesse aziendale;
- possesso dei requisiti pensionistici.

Il Gruppo potrà infine ricorrere a specifici patti di non concorrenza, laddove le esigenze della protezione dell'avviamento commerciale e della Clientela lo esigano o lo rendano opportuno. I corrispettivi necessari saranno pattuiti nei limiti previsti dall'art. 2125 del Codice Civile e in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, le interpretazioni giurisprudenziali e le prassi di mercato.