



Politica di remunerazione e incentivazione in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro 2026

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 (MI)
Sede operativa: Corso Monforte, 52 - 20122 (MI)
C. F. e Registro 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 Nazionale di Garanzia ed al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi.

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. **Severance**)¹ 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 Euro. Tali casi dovranno essere sottoposti all'approvazione preventiva del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci.

Gli eventuali importi riconosciuti a titolo di *Severance* sono assoggettati alle condizioni previste per la remunerazione variabile dalle Politiche di Remunerazione e, in particolare, sono collegati alla performance, corretta per i rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

I relativi importi sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa con riferimento all'ultimo anno di rapporto di lavoro o di permanenza in carica, fatta eccezione per gli 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.

Con riferimento agli accordi di *Severance* eventualmente previsti in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o del rapporto di lavoro, la Società disciplina tali trattamenti in coerenza con i principi di sana e prudente gestione, assicurando che gli importi riconosciuti siano proporzionati, giustificati e coerenti con la performance nel tempo. L'eventuale indennità di cessazione è soggetta a un cap massimo predeterminato, definito dalla Società nel rispetto della normativa applicabile e delle politiche interne di remunerazione, e non può in ogni caso determinare effetti incentivanti non coerenti con il profilo di rischio o con la situazione economico-patrimoniale della Società.

Ai fini della determinazione dell'importo, la *severance* è calcolata facendo riferimento alla **retribuzione fissa corrente** e alla **media degli incentivi effettivamente percepiti**, con una logica **"per cassa"**, nel corso degli **ultimi tre anni precedenti la cessazione**.

Il valore massimo erogabile è determinato applicando la seguente formula, come definita dalla Società:

¹ Rientrano tra le *Severance* 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).

[Fisso (1 anno) + Media Bonus (media ultimi 3 anni)] × 2 = MASSIMO EROGABILE

Resta inteso che il valore così determinato costituisce il **massimo erogabile**, ferma restando l'applicazione dei limiti complessivi previsti dalla presente Politica e, in ogni caso, il rispetto del cap massimo pari a euro **1 milione** nonché del limite di **24 mensilità di retribuzione complessiva**.

La quantificazione finale dell'eventuale indennità è determinata tenendo conto, in modo complessivo e bilanciato, dei seguenti criteri:

- durata effettiva del rapporto, prevedendo riduzioni per rapporti di durata limitata;
- qualità e adeguatezza della performance;
- eventuali comportamenti non allineati ai valori aziendali;
- impatti personali e sociali della cessazione;
- ulteriori circostanze rilevanti per la Società e il contesto;
- disponibilità ad assumere obblighi aggiuntivi (quali, a titolo esemplificativo, non concorrenza, riservatezza, collaborazione post-cessazione);
- motivazione della cessazione e convenienza economica di una risoluzione consensuale rispetto al contenzioso.

In ogni caso, il valore complessivo delle *severance* non può superare **euro 1 milione** e i pagamenti di fine rapporto sono limitati a un massimo di **24 mensilità di retribuzione complessiva**.

La disciplina della *severance* si applica a tutto il personale della Società, indipendentemente dalla qualificazione come Material Risk Taker, assicurando un approccio omogeneo e coerente nell'applicazione dei criteri di determinazione, dei limiti massimi e delle condizioni di riconoscimento.