



**BANCA FININT**

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

---

**REGOLAMENTO DEL PIANO DI  
INCENTIVAZIONE DI BREVE  
TERMINE PER IL PERSONALE  
MATERIAL RISK TAKER**

---

Gruppo Banca Finanziaria Internazionale



## INDICE

---

1.	Premessa e finalità .....	3
2.	Glossario .....	4
3.	Governance del Piano.....	8
4.	Beneficiari del Piano .....	8
5.	Elementi di base e logiche di funzionamento del Sistema di incentivazione.....	8
6.	Meccanismo di funzionamento.....	9
7.	Modalità di erogazione del bonus .....	15
8.	Remunerazione delle Funzioni Aziendali di Controllo e Risorse Umane .....	17
9.	Meccanismi di correzione ex-post: Malus e Clawback.....	17
10.	Divieto di avvalersi di strategie di copertura personale.....	18
11.	Condizioni di partecipazione al Piano.....	19
12.	Periodo di preavviso e clausole di cessazione della carica o del rapporto di lavoro.....	19
13.	Legge applicabile.....	20
14.	Trattamento fiscale e contributivo.....	21
15.	Miscellanee .....	21



## 1. Premessa e finalità

Il presente Regolamento ha lo scopo di delineare l'architettura di base e identificare le regole di funzionamento del Piano di incentivazione di breve termine (di seguito anche il "Piano" o il "Sistema"), rivolto alle risorse appartenenti al perimetro del "personale più rilevante"<sup>1</sup> (di seguito anche i "Material Risk Takers" o "MRTs") del Gruppo Banca Finint (di seguito anche la "Banca" o il "Gruppo bancario").

Il piano è finalizzato a:

- stimolare la capacità di creazione di valore per il Gruppo, premiando il conseguimento di obiettivi corretti per il rischio nel rispetto di livelli minimi di capitale e di liquidità;
- allineare gli interessi di breve e medio-lungo periodo del personale destinatario del Piano con quelli degli azionisti, attraverso l'introduzione di specifici meccanismi (differimento nel tempo di una quota del bonus erogabile e corresponsione di una quota della retribuzione variabile in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo bancario);
- attrarre e motivare le risorse, premiando il raggiungimento dei risultati e la cultura della performance valorizzando i comportamenti virtuosi posti in essere per conseguirli;
- incentivare la permanenza e il *commitment* nel Gruppo Banca Finint delle risorse che contribuiscono in modo determinante al raggiungimento dei risultati del Gruppo bancario, favorendone la fidelizzazione e sviluppando il loro senso di appartenenza;
- rafforzare il collegamento tra obiettivi individuali e di squadra, aziendali e di Gruppo al fine di favorire l'identificazione e la coesione della popolazione aziendale.

---

<sup>1</sup> Identificati a livello di Gruppo bancario sulla base del Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 2014. Si precisa che in data 26/06/2021, il citato Regolamento è stato abrogato a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento n. 2021/923.



## 2. Glossario

Ai fini del presente Regolamento, ai termini sottoindicati si applicano le seguenti definizioni:

- **Assemblea degli Azionisti:** Assemblea ordinaria di Banca Finint S.p.A..
- **Benefici pensionistici discrezionali:** I benefici accordati, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla banca per la generalità dei dipendenti.
- **Beneficiario:** soggetto del Gruppo Banca Finint destinatario del Piano.
- **Bonus individuale erogabile:** bonus pagabile al Beneficiario e soggetto a specifiche modalità di erogazione. Tale bonus viene calcolato moltiplicando il Bonus potenziale individuale con la percentuale di raggiungimento complessiva della scheda individuale.
- **Bonus pool:** ammontare complessivo a servizio del sistema di incentivazione.
- **Bonus potenziale individuale:** bonus disponibile per il Beneficiario a seguito della verifica del superamento dei Gates e della percentuale di raggiungimento dei moltiplicatori. Tale bonus viene calcolato moltiplicando il Bonus target individuale con la percentuale di raggiungimento complessiva dei moltiplicatori.
- **Bonus target individuale:** bonus previsto a fronte del raggiungimento del livello target (100% e/o ON/OFF) sia degli obiettivi aziendali che della scheda obiettivo individuale.
- **Capogruppo:** Banca Finint S.p.A..
- **Cash:** quota in denaro del Bonus individuale erogabile.
- **Clawback:** meccanismo che prevede, a fronte del verificarsi di specifiche fattispecie definite al paragrafo 9 del presente Regolamento, la possibilità per la Società di richiedere al Beneficiario la restituzione di un bonus già erogato.
- **Comitato Nomine e Remunerazioni:** indica il Comitato che svolge funzioni consultive e propositive a supporto del Consiglio di Amministrazione, in materia di politiche di remunerazione e incentivazione.
- **Consiglio di Amministrazione:** Organo con funzione di gestione e supervisione strategica di Banca Finint.
- **Funzioni aziendali di controllo:** le funzioni aziendali come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni (Compliance, Risk Management, Internal Audit e Antiriciclaggio).



## BANCA FININT

- **Gates/Cancelli:** indicatori patrimoniali, di liquidità e redditività corretta per il rischio, per i quali sono stabiliti dei livelli minimi al superamento dei quali si attiva il sistema incentivante.
- **Gruppo Banca Finint o Gruppo bancario:** Gruppo Banca Finanziaria Internazionale che comprende le seguenti società Banca Finint S.p.A., Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A., Finint Immobiliare S.r.l..
- **Malus:** meccanismo che prevede la mancata erogazione del bonus a fronte del mancato raggiungimento degli indicatori previsti alla fine dell'esercizio precedente (31/12) l'anno di erogazione di ciascuna quota di bonus (*upfront* e/o *deferred*). Si veda per maggiori dettagli il paragrafo 8 del presente Regolamento.
- **Organo con funzione di Controllo o organo di controllo:** Collegio Sindacale di Banca Finint S.p.A..
- **Organo con funzione di Gestione:** Organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica.
- **Organo con funzione di Supervisione Strategica:** Amministratori non esecutivi del CDA.
- **Periodo di differimento:** il periodo che intercorre tra il riconoscimento (momento di consuntivazione della performance annuale) e la maturazione (momento di consuntivazione delle ulteriori condizioni per l'erogazione delle Quote *deferred*) delle Quote *deferred* del Bonus individuale erogabile durante il quale il Beneficiario non ne è il legittimo proprietario.
- **Periodo di performance (o Accrual Period):** periodo durante il quale vengono misurate le performance (obiettivi aziendali e individuali) propedeutiche all'effettiva erogazione dei bonus previsti dal sistema di incentivazione.
- **Personale più rilevante o Material Risk Takers:** categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, individuata secondo i criteri previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.
- **Quota deferred:** quota del bonus da erogare al termine del Periodo di differimento, parte in *Cash* e parte in strumenti.
- **Quota upfront:** quota di bonus maturata e erogata subito dopo il Periodo di performance, parte in *Cash* e parte in strumenti.
- **RAL:** Retribuzione Annuale Lorda.



- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (allowances) corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario, che non ricada nella definizione di Remunerazione variabile.
- **Remunerazione fissa:** La remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.
- **Remunerazione variabile:** i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti (CCNL); ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*). Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patti di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito; iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa. Il Bonus definito nel presente Piano rientra nella Remunerazione variabile.
- **Retention/Lock up (periodo di):** ulteriore periodo di mantenimento applicato alle quote di bonus (*upfront e/o deferred*) erogate in strumenti durante il quale il Beneficiario non ha la piena disponibilità degli strumenti stessi.
- **Strumenti che riflettono il valore economico della società o Strumenti:** indicatore sintetico il cui valore riflette quello economico del Gruppo che viene espresso da quanto risultante dall’Impairment Test effettuato al 31/12 di ciascun anno.
- **Utile netto ante imposte:** calcolato al lordo delle minus valenze da partecipazioni e depurato dal costo relativo ai sistemi di incentivazione e dalle componenti straordinarie e non ricorrenti, opportunamente identificate di anno in anno. Inoltre, il CdA, su



BANCA FININT

proposta del CNR, sentito il Comitato Rischi può valutare ulteriori revisioni per tenere conto di eventi straordinari o non previsti a budget, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, aumenti di capitale, normalizzazioni contabili straordinarie.



### **3. Governance del Piano**

Il Piano di incentivazione è conforme alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti. L'organo responsabile della corretta attuazione del Piano è il Consiglio di Amministrazione di Banca Finint S.p.A., con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Comitato Rischi. Il Comitato Nomine e Remunerazioni si avvale delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti del supporto tecnico delle deputate funzioni aziendali ed eventualmente di un proprio Advisor.

Il Comitato verifica il raggiungimento o meno degli obiettivi, sulla base delle informazioni fornite dalle deputate funzioni aziendali, sottoponendo le proprie valutazioni al CdA con il fine di determinare la misura del bonus da erogare a ciascun Beneficiario al termine del Periodo di performance e nel rispetto delle regole contenute nel presente Regolamento.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea degli Azionisti sull'attività svolta, formulando proposte e pareri in tempo utile per la preparazione delle riunioni del Consiglio aventi ad oggetto la materia dei compensi.

### **4. Beneficiari del Piano**

I Beneficiari del piano sono i dipendenti/collaboratori del Gruppo Banca Finanziaria Internazionale rientranti nel perimetro dei *Material Risk Takers*, identificati a livello di Gruppo bancario.

### **5. Elementi di base e logiche di funzionamento del Sistema di incentivazione**

Il Sistema di incentivazione di breve termine è stato disegnato nell'ottica di raggiungere le finalità descritte al paragrafo 1 del presente Regolamento, nel rispetto e in linea con quanto stabilito dalla normativa prevista da Banca d'Italia<sup>2</sup>.

Al fine di garantire che il sistema di incentivazione sia correlato con i rischi e sia compatibile con i livelli di capitale e liquidità è stato definito un *Bonus pool* che rappresenta l'ammontare complessivo a servizio del sistema di incentivazione, sulla base delle disposizioni che seguono.

---

<sup>2</sup> Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2.



La distribuzione del *Bonus pool* è:

- soggetta al soddisfacimento di condizioni preliminari di accesso (“Gates” o “Cancelli”);
- legata a due “moltiplicatori”, uno a livello di Gruppo ed uno a livello di singola società, che ne determinano la dimensione (non per le funzioni di controllo).

La quota di *Bonus pool* da allocare al singolo Beneficiario sarà infine determinata sulla base del raggiungimento di obiettivi individuali, quantitativi e qualitativi.

## **6. Meccanismo di funzionamento**

### **6.1 Bonus target individuali**

Per ciascun Beneficiario è definito un Bonus target individuale che corrisponde al bonus previsto a fronte del raggiungimento del livello target sia degli obiettivi aziendali che della scheda obiettivo individuale.

Il Bonus target individuale è definito tenendo in considerazione il ruolo (prossimità al business) e la complessità organizzativa della posizione ricoperta nel Gruppo bancario. Il Bonus individuale complessivo massimo per ciascun anno di riferimento può variare fino al limite massimo fissato dall’Assemblea per i ruoli con maggiore impatto strategico.

In presenza di significative ed impreviste modificazioni delle condizioni generali di mercato, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Rischi, può dar luogo ad una revisione del Budget annuale, con conseguente revisione degli obiettivi, così come, più fisiologicamente, tale esigenza può nascere in occasione di operazioni straordinarie che impattino sui perimetri di Gruppo e/o delle singole società che lo compongono.

La somma dei Bonus target individuali determina il *Bonus pool* target ovvero l’ammontare complessivo erogabile a fronte di percentuali di raggiungimento target degli obiettivi aziendali e degli obiettivi individuali.

Per le Funzioni aziendali di controllo e la Direzione Risorse Umane la Remunerazione variabile non può superare un terzo della Remunerazione fissa come stabilito dalla normativa vigente per i *Material Risk Takers*. Il Bonus target individuale per i MRTs appartenenti alle Funzioni aziendali di controllo e alla Direzione Risorse Umane viene definito nel rispetto di tale limite.



## 6.2 Misurazione della performance

Al netto di quanto previsto nei paragrafi successivi in relazione alle modalità di erogazione dei bonus (ad esempio, erogazione delle Quote *upfront* e *deferred* soggette al superamento dei Gates, anno per anno vigenti, nell'anno precedente l'erogazione delle rispettive quote), il Periodo di performance è pari ad un anno (1 gennaio – 31 dicembre).

Il Piano è soggetto al raggiungimento di:

- A. **Obiettivi aziendali:** Gates/Cancelli
- B. **Obiettivi aziendali:** Moltiplicatori
- C. **Obiettivi individuali**

### A. Obiettivi aziendali: Gates/Cancelli

L'attivazione del Piano di incentivazione di breve termine per il personale dipendente, salvo quanto previsto per le funzioni di controllo, è subordinata al raggiungimento di obiettivi riferiti a parametri di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio (cosiddetti "Gates" o "Cancelli").

Nello specifico i Gates individuati sono:



La tabella seguente descrive, in dettaglio, la soglia minima di raggiungimento per ciascuna condizione di accesso:

Gates	Soglia minima di raggiungimento
Common Equity Tier 1	soglia di Tolleranza indicata nel RAF
Liquidity Coverage Ratio	soglia di Tolleranza indicata nel RAF
Net Stable Funding Ratio	soglia di Tolleranza indicata nel RAF
Return on Risk Adjusted Capital	soglia di Tolleranza indicata nel RAF



Il mancato raggiungimento del livello minimo previsto, anche solo per uno dei Gates sopra indicati, comporta la non attivazione del sistema di incentivazione e quindi l'impossibilità di erogare il bonus ai singoli Beneficiari. Il raggiungimento del livello minimo di ogni Cannello deve essere calcolato al netto dell'ammontare complessivo di *Bonus pool* stanziato a servizio del piano.

I valori degli indicatori sono verificati secondo i termini indicati nei regolamenti attuativi aziendali (ad esempio, nel *Risk Appetite Framework*). L'attivazione dei sistemi di incentivazione non avviene, comunque, in caso di bilancio in perdita su valori normalizzati per effetto di operazioni straordinarie.

I valori dei Gates da considerare ai fini dell'attivazione del sistema di incentivazione sono riferiti al 31/12 dell'anno di performance.

## B. I moltiplicatori

Valutato il superamento dei Gates, la dimensione del *Bonus pool* distribuibile è collegata a due obiettivi di redditività che fungono da "moltiplicatori"<sup>3</sup>, individuati a:

1. livello di Gruppo bancario, nell'**Utile ante imposte consolidato** (peso 40%);
2. livello di singola società, nell'**Utile ante imposte della società di appartenenza** (peso 60%).

La presenza di due moltiplicatori (con relativo peso percentuale) permette di collegare la dimensione del *Bonus pool* distribuibile ai risultati sia a livello di Gruppo che a livello di singola società del Beneficiario.

A ciascun moltiplicatore è attribuito un peso percentuale; la somma dei pesi percentuali attribuiti ai due moltiplicatori è pari al 100%.

Al crescere di tali parametri rispetto al budget, la dimensione del Bonus pool target eventualmente erogabile aumenta in misura proporzionale dal 50% all'85%, lineare fino al 109% e con fattore migliorativo per valori superiori, fino ad un massimo del 150% del valore

---

<sup>3</sup> Utile Netto ante Imposte, calcolato al lordo di eventuali effetti economici derivanti da valutazioni delle partecipazioni appartenenti all'area di consolidamento e depurati dal costo relativo ai sistemi di incentivazione. Inoltre il CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il Comitato Rischi può valutare ulteriori revisioni per tenere conto di eventi straordinari o non previsti a budget, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, aumenti di capitale, normalizzazioni contabili straordinarie.



Target. Il mancato raggiungimento della soglia minima di entrambi i Moltiplicatori implica che il Bonus pool distribuibile sarà pari a zero.

La tabella seguente descrive, in dettaglio, la variazione del Bonus pool a fronte del risultato di utile ante imposte:

Utile ante imposte (Risultato dell'obiettivo)	Moltiplicatore da applicare al Bonus Target per la determinazione del Bonus Pool
Risultato < 75%	0%
75% ≤ Risultato ≤ 85%	50% ≤ Risultato ≤ 85%
85% < Risultato < 110%	Risultato
110% ≤ Risultato ≤ 140%	Risultato + 10% (con CAP a 150%)

**Esempio di calcolo individuale:**

Moltiplicatore	A		B	C = A x B
	Peso	Risultato dell'obiettivo	Percentuale effettiva di ragg.to	Percentuale di ragg.to ponderata
Utile ante imposte consolidato di Gruppo	40%	75%	50%	20%
Utile ante imposte singola società	60%	110%	120%	72%
<b>Percentuale di raggiungimento complessiva</b>				<b>92%</b>
<b>Bonus target individuale</b>				<b>€ 10.000</b>
<b>Bonus potenziale individuale</b>				<b>€ 9.200</b>

### C. Obiettivi individuali

Sulla base del ruolo ricoperto, ad ogni Beneficiario sono assegnati degli obiettivi di performance individuali sia quantitativi che qualitativi, misurati annualmente e inseriti all'interno di una *scheda obiettivo individuale*.

Tale scheda è costituita da:

- i. obiettivi economico-finanziari e
- ii. obiettivi qualitativi.



Con particolare riferimento ai rischi di sostenibilità, in coerenza con le disposizioni di cui al Regolamento UE n. 2088/2019, il Gruppo redige le politiche retributive anche con l'obiettivo di promuovere una gestione sana ed efficace dei rischi suddetti. Pertanto, il Gruppo definisce una struttura retributiva coerente con i propri obiettivi di gestione dei rischi, tale da non incoraggiare un'eccessiva assunzione del rischio in relazione ai rischi di tipo ambientale, sociale o di governance.

Gli obiettivi individuali di natura quantitativa hanno un peso del 70% sulla scheda obiettivi complessiva e sono assegnati alla persona dal proprio responsabile diretto, in funzione della mission svolta e comprensivi di eventuali progetti speciali. Il meccanismo d'incentivazione dell'obiettivo quantitativo si basa sulla stessa scala valori utilizzata per i moltiplicatori. Eventuali obiettivi quantitativi misurati su una scala "1-5" si baseranno su un payout in termini percentuali in cui 1 corrisponderà a 0%, 2 50%, 3 100%, 4 125% e 5 150%.

L'adozione di parametri di performance di natura qualitativa garantisce l'allineamento del sistema di remunerazione alla mission ed ai valori del Gruppo, sostenendo l'orientamento alla costruzione del valore nel lungo periodo.

Gli obiettivi individuali di natura qualitativa hanno un peso del 30% sulla scheda obiettivi complessiva; la valutazione di tali obiettivi equivale ad una valutazione descrittiva e motivata delle competenze manageriali e soft, agite dalla risorsa nella performance degli obiettivi quantitativi, rispetto al modello di competenze della Banca. L'assessment sarà effettuato congiuntamente dal Responsabile Diretto della risorsa e dalla Direzione Risorse Umane; per quanto attiene all'Amministratore Delegato della Capogruppo, questo viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni. Il metro di valutazione utilizzato per quantificare il giudizio descrittivo sul raggiungimento degli obiettivi individuali qualitativi, si basa su una scala a 5 valori, dei quali 1 è il più basso e 5 il più alto, e tiene conto delle caratteristiche comportamentali attese dalle risorse, in considerazione della natura delle funzioni svolte e del modello di competenze in uso.



BANCA FININT



Se il risultato complessivo (media aritmetica dei valori attribuiti a ciascuna competenza, arrotondata all'unità più vicina) è pari a 1, l'obiettivo qualitativo si considererà "non raggiunto"; se il risultato è pari a 2 il payout corrispondente varierà nel range tra lo 0% e il 50%, se il risultato è pari a 3 il payout corrispondente varierà nel range tra l'80% e il 110%, se il risultato è pari a 4 il payout corrispondente varierà nel range tra il 110% e il 130%, se il risultato è pari a 5 il payout corrispondente varierà nel range tra il 130% e il 150%; il posizionamento nel range sarà determinato dal diretto responsabile sulla base di una valutazione qualitativa complessiva.

### 6.3 Calcolo del bonus individuale erogabile

Il calcolo del bonus individuale erogabile dipende dal livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati nella *scheda obiettivo individuale*.

Il Bonus individuale erogabile (E) della scheda obiettivo individuale è calcolato come somma dei payout (D) corrispondenti agli obiettivi raggiunti. Il payout degli obiettivi quantitativi è dato dal prodotto tra il bonus potenziale individuale (A), il peso (B) e la percentuale effettiva di raggiungimento (C), secondo la scala di valutazione utilizzata per i moltiplicatori; mentre il payout dell'obiettivo qualitativo, come già descritto nel paragrafo precedente, è determinato discrezionalmente dal responsabile diretto tra un range.

**Esempio di calcolo percentuale raggiungimento scheda individuale:**

Bonus potenziale individuale (A) (si veda paragrafo precedente)				€ 9.200
Obiettivo	Peso (B)	Risultato dell'obiettivo	Percentuale effettiva di ragg.to (C)	Payout (D)
Obiettivo ec./fin. 1	50%	120%	130%	5.980 €
Obiettivo ec./fin. 2	20%	75%	50%	920 €
Obiettivo qualitativo	30%	2	0% - 50%	0 € - 1.380 €
Bonus individuale erogabile (E)				6.900 € - 8.280 €

Il Bonus individuale erogabile (E) non potrà in nessun caso essere superiore al 150% (valore massimo *overperformance*) inoltre non potrà in alcun caso essere superiore al limite massimo fissato dall'Assemblea per ciascun anno di riferimento.

Per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e della funzione Risorse Umane, ove presente, per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, non sono previsti obiettivi individuali di natura economico/finanziaria.

## 7. Modalità di erogazione del bonus

Il Bonus individuale erogabile viene corrisposto, in linea con la normativa prevista da Banca d'Italia<sup>4</sup>, per una quota pari al 70%, nell'anno successivo al Periodo di performance (Quota *upfront*); il restante 30% è differito per un periodo di due anni (Quota differita o *deferred*). Qualora il bonus individuale effettivamente erogabile sia pari o inferiore ad Euro 50.000, l'intero ammontare sarà erogato *upfront* in cash.

Sia la Quota *upfront* che la Quota *deferred* vengono entrambe erogate per il 50% in forma monetaria (Quota *cash*) e per il 50% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo Banca Finint (quota in strumenti) prendendo a riferimento il dato derivante dall'Impairment test effettuato al 31/12 di ciascun anno.

Infine, alle quote in strumenti, sia *upfront* che *deferred*, si applica un ulteriore periodo di indisponibilità (periodo di *Retention* o *Lock Up*) pari ad un anno.

<sup>4</sup> Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2..

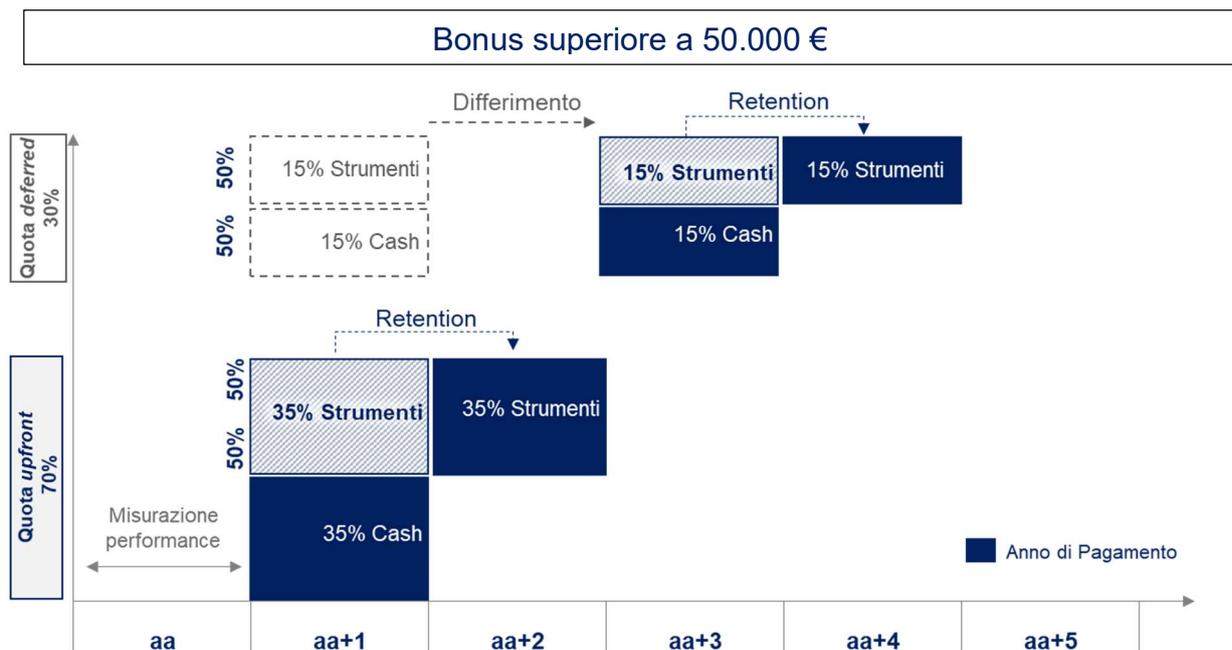


Almeno per determinati soggetti<sup>5</sup>, in caso di importi di remunerazione variabile particolarmente elevati<sup>6</sup>, la Banca applicherà:

- un differimento del 30%
- un periodo di differimento non inferiore a 2 anni e 6 mesi; e
- la corresponsione di più del 50% della quota differita in strumenti finanziari.

La Banca e/o il Gruppo considerano per il triennio 2019-2021 particolarmente elevato l'importo variabile superiore a € 416.714; tale valore è stato individuato confrontando il rapporto EBA 2016 e la retribuzione complessiva media, anno 2017, dei dipendenti del Gruppo.

### Schema di erogazione



Ciascuna Quota *deferred* sarà pagata dopo aver verificato l'effettivo raggiungimento dei Gates, anno per anno vigenti, relativi all'anno precedente l'erogazione della quota stessa (ad

<sup>5</sup> Consiglieri esecutivi.

<sup>6</sup> Secondo quanto previsto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia, per importo di remunerazione variabile si intende il minore tra: i) il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la retribuzione complessiva media dei dipendenti della banca.



esempio se l'erogazione di una Quota *deferred* è prevista per l'aa+3 occorrerà verificare il superamento dei Gates, vigenti per l'aa+2, al 31/12/aa+2).

## 8. Remunerazione delle Funzioni Aziendali di Controllo e Risorse Umane

La componente variabile delle Funzioni Aziendali di Controllo è contenuta e per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non supera il limite di un terzo. I meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati, indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo e coerenti con i compiti assegnati; inoltre non sono correlati a obiettivi economico-finanziari.

I meccanismi d'incentivazione per le funzioni aziendali di controllo sono collegati a condizioni di accesso ("Gate"), volti a garantire la sostenibilità aziendale, non essendo ciò fonte di possibili conflitti di interesse. In particolare, gli indicatori individuati sono i seguenti:



Per le funzioni aziendali di controllo e Risorse Umane, identificate come personale più rilevante, si applica quanto descritto al paragrafo 6 e 7, con la sola esclusione, per le funzioni di controllo, del gate sulla redditività e dell'obiettivo moltiplicatore dell'Utile Ante imposte, di Gruppo e aziendale.

## 9. Meccanismi di correzione ex-post: Malus e Clawback

Al fine di riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, è previsto che i bonus, definiti come descritto nei paragrafi precedenti, siano sottoposti a meccanismi di correzione ex-post - *Malus* e *Clawback* – (applicabili a tutto il Personale della Società).



Il *Malus* si applica alle quote di bonus in *Cash* e in strumenti prima che queste vengano effettivamente erogate al Beneficiario. Tale meccanismo prevede che il bonus non venga erogato in caso di mancato raggiungimento dei Gates, anno per anno vigenti, previsti per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota (*upfront e/o deferred*).

Il meccanismo di *Malus* si attiva anche nel caso si verifichi uno dei casi previsti per l'attivazione della clausola di *Clawback*, di seguito descritta.

Vengono previsti meccanismi di *Clawback* (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali il Gruppo ha diritto di richiedere la restituzione entro 5<sup>7</sup> anni dall'effettiva erogazione degli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta, da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, il Gruppo o la Clientela e nei casi eventualmente previsti dalla Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o del Gruppo.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto ad eventuali profili risarcitori o disciplinari

### **10. Divieto di avvalersi di strategie di copertura personale**

Al Beneficiario è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Al personale più rilevante è fatto divieto di acquisto di strumenti finanziari di emissione del Gruppo con fondi provenienti dalla remunerazione, di seguito elencati:

- PIR;

---

<sup>7</sup> Tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (up front o differita) di remunerazione variabile.



- titoli per la cartolarizzazione (ABS); in relazione ai quali una società del Gruppo presta servizi alle relative società per la cartolarizzazione.

Si richiede al personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

### **11. Condizioni di partecipazione al Piano**

Per i soggetti che entrano in corso d'anno a far parte del perimetro dei MRTs si applica un criterio temporale di partecipazione al Piano. A valere su ciascun anno di performance, qualora l'identificazione come MRT avvenga entro i primi 6 mesi del Periodo di performance, essi avranno diritto ad essere considerati Beneficiari del Piano a valere sul medesimo anno secondo un criterio *pro-rata temporis*. In caso contrario, ovvero qualora l'identificazione come MRT avvenga nel secondo semestre del Periodo di performance, la partecipazione al Piano verrà automaticamente fatta decorrere dal Periodo di performance successivo.

Nel caso specifico in cui un soggetto, già dipendente/collaboratore del Gruppo Bancario, venga identificato come MRT nei primi sei mesi del Periodo di performance, lo stesso avrà diritto ad essere considerato Beneficiario del presente Piano a valere sul medesimo anno secondo un criterio *pro-rata temporis*. Per il periodo non coperto dal presente Regolamento l'eventuale incentivo da erogare seguirà le normali disposizioni previste dai regolamenti aziendali in materia di politiche di remunerazione.

### **12. Periodo di preavviso e clausole di cessazione della carica o del rapporto di lavoro**

In un'ottica di *retention*, il Beneficiario avrà diritto all'erogazione del Bonus individuale erogabile sulla base di quanto descritto nel presente Regolamento solo se il rapporto di lavoro sarà in corso al momento dell'effettivo pagamento del bonus e se, a tal momento, il rapporto di lavoro non sarà neppure in regime di preavviso per effetto di dimissioni.

Dunque, nel caso in cui il dipendente sia dimissionario e/o in periodo di preavviso alla data di erogazione del bonus al personale, non avrà diritto a ricevere alcun emolumento del variabile riferito all'anno precedente, né le quote differite da anni precedenti.



In particolare, di seguito viene descritto il trattamento applicabile, in caso di cessazione del rapporto di lavoro tra il Beneficiario e la Società nelle ipotesi di “*Bad leaver*” e “*Good leaver*”.

Il Beneficiario verrà considerato *Bad leaver* in caso di cessazione del rapporto di lavoro in conseguenza di una delle fattispecie di seguito menzionate:

- licenziamento del Beneficiario, revoca dalla carica di amministratore e/o delle deleghe del Beneficiario, mancato rinnovo nella carica di consigliere e/o nelle deleghe del Beneficiario, tutte dovute al ricorrere di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo;
- dimissioni volontarie del Beneficiario (non rientranti nei casi di *Good leaver*).

Nel caso ricorra una delle fattispecie appena menzionate – e quindi il Beneficiario sia considerato *Bad leaver* – nessun bonus verrà erogato indipendentemente dal Periodo di performance effettivamente trascorso.

Il Beneficiario verrà considerato *Good leaver* in caso di cessazione del rapporto di lavoro in conseguenza di una delle fattispecie di seguito menzionate:

- licenziamento del Beneficiario senza giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore senza giusta causa;
- dimissioni dalla carica di amministratore qualora il Beneficiario, senza che ricorra una giusta causa, subisca una revoca o una mancata conferma delle deleghe tale per cui risulti sostanzialmente alterato il suo rapporto con la Società o con una Controllata;
- dimissioni dalla carica o recesso dal rapporto di lavoro nei casi i) di inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) permanente del Beneficiario o ii) decesso del Beneficiario.

In tali casi di *Good leaver* il Beneficiario ovvero i suoi eredi, avranno diritto a ricevere le somme maturate (secondo un criterio *pro-rata temporis*). In tal caso le Quote *deferred* verranno pagate una volta verificato il raggiungimento dei Gates, anno per anno vigenti, relativi all'anno precedente l'erogazione di tali quote.

### **13. Legge applicabile**

La legge applicabile è quella Italiana. Il Foro competente è Treviso.



#### **14. Trattamento fiscale e contributivo**

Gli importi si intendono al lordo delle eventuali ritenute di legge applicabili. In particolare, si precisa che si terrà conto del regime di imposizione fiscale sui redditi da lavoro dipendente o autonomi tempo per tempo vigente nel Paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

#### **15. Miscellanee**

È espressamente pattuito che la partecipazione al Piano oggetto del presente Regolamento non costituisce né fa sorgere alcun diritto o aspettativa o pretesa di qualsivoglia natura, anche futura, in relazione a o in connessione al rapporto di lavoro del dipendente/collaboratore. Detti rapporti continueranno ad essere regolati dalle leggi e contratti vigenti.

Ogni informazione relativa al Piano o a singoli Beneficiari è di natura strettamente confidenziale e riservata e non potrà quindi esser divulgata, esposta e/o trasferita in qualsiasi modo ad altri dipendenti o a terzi per tutta la durata del Piano, salvi eventuali obblighi derivanti da legge, regolamento o provvedimenti dell'Autorità.