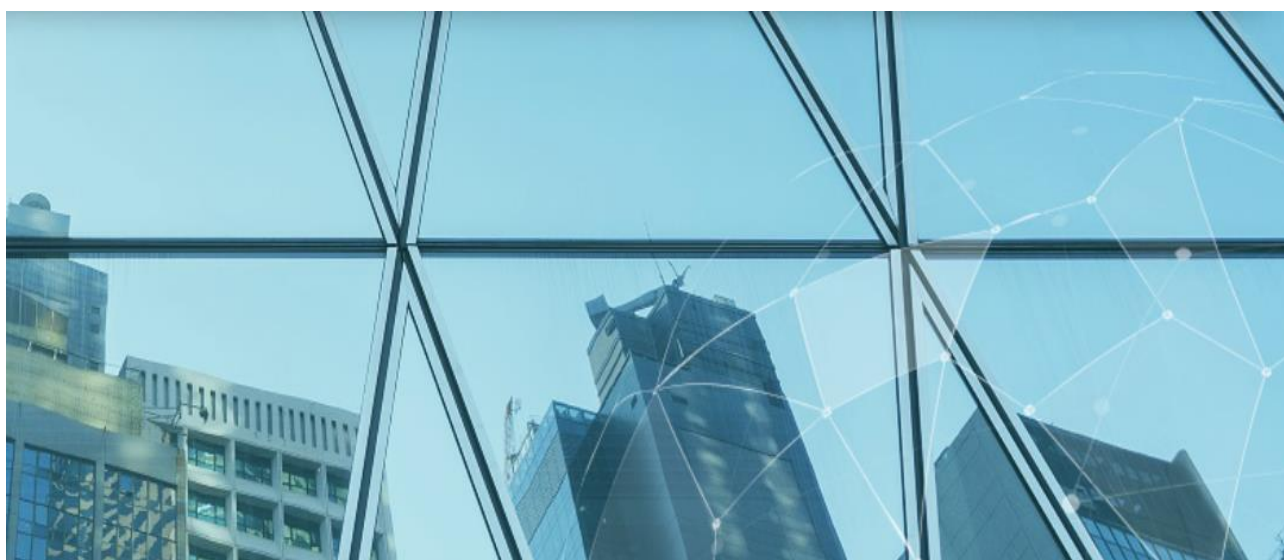


Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto



Indice

1	Premessa	2
2	Processo di Governance	2
3	Eventuali compensi in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ...	3
4	Pattuizioni individuali in vista della cessazione anticipata della carica (c.d. <i>Golden Parachute</i>).....	6
GLOSSARIO.....		9

1 Premessa

In linea generale il Gruppo doBank non prevede compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Non sono considerati compensi aggiuntivi:

- i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo come ad es. a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;
- i pagamenti definiti sulla base di un accordo collettivo di incentivo all'esodo;
- gli importi determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (come ad es. a titolo di indennità supplementare, risarcimento danni, retribuzioni perse, ecc.).

2 Processo di Governance

In accordo con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza¹, la Capogruppo elabora le Politiche dei Pagamenti di Fine Rapporto per l'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

Il processo di lavoro relativo alla formazione, applicazione e controllo di attuazione delle Politiche dei Pagamenti di Fine Rapporto è coerente con il processo relativo alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione a livello di Gruppo, le relative attività, le funzioni di riferimento e i controlli previsti ai vari livelli, nel rispetto dei principi di segregazione di funzioni, deleghe e poteri e di tracciabilità delle operazioni svolte.

Le Politiche dei Pagamenti di Fine Rapporto sono definite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo su proposta del Comitato Remunerazioni. Sono successivamente sottoposte all'approvazione dell'Assemblea, in ossequio a quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza. In caso di modifiche, vengono aggiornate seguendo lo stesso iter.

Tutte le Controllate, una volta ricevuto il documento approvato dalla Capogruppo, ne garantiscono il recepimento e l'implementazione da parte dei competenti Organi deliberanti e adeguano conseguentemente le responsabilità, i processi e la normativa interna, in coerenza con le proprie caratteristiche e dimensioni.

Le singole società componenti del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

¹ Cfr. Banca d'Italia, Circ. 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 8.

Le società del Gruppo sono pertanto tenute ad avviare tempestivamente – dopo l’opportuna valutazione ed approvazione da parte dei propri Organi competenti – le necessarie attività finalizzate alla corretta applicazione del presente documento in coerenza con i criteri emanati dalla Capogruppo.

3 Eventuali compensi in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

In caso di risoluzione su iniziativa e/o interesse della Società, sotto forma unilaterale o consensuale, possono essere previsti compensi aggiuntivi, obiettivamente motivati, versati a titolo di incentivo all’esodo per l’accompagnamento alla pensione o nell’ipotesi di pensione anticipata o corrisposti al fine di evitare l’alea del giudizio. Tali compensi sono calcolati tenendo conto degli inderogabili criteri previsti dalle normative giuslavoristiche e dai contratti collettivi eventualmente applicabili.

In particolare, verranno prese in considerazione le seguenti circostanze:

- l’effettiva durata del rapporto di lavoro intercorso, con significative riduzioni del compenso in esame nel caso di rapporti con durata particolarmente breve;
- la circostanza che il soggetto abbia fornito, soprattutto se ripetutamente, prestazioni qualitativamente inferiori alle ragionevoli aspettative;
- la circostanza che l’individuo abbia assunto rischi ritenuti non adeguati al *Risk Appetite Framework* del Gruppo;
- 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 a 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, quale 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.

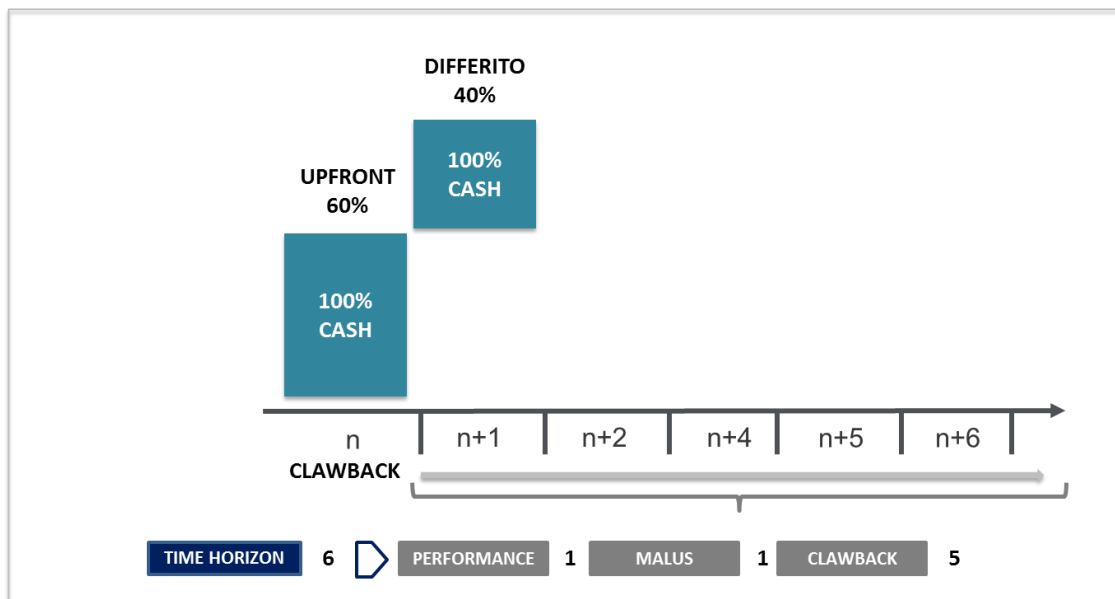
Per il Personale tali compensi sono in ogni caso definiti nell’ambito delle 24 mensilità di remunerazione complessiva² e compresi nell’ambito di un ammontare massimo di €1.500.000.

Per il Personale più Rilevante, il pagamento dei compensi eventualmente accordati e approvati del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, viene effettuato coerentemente con i seguenti criteri:

² Importo che considera la remunerazione fissa, e la media della remunerazione variabile attribuita negli ultimi 3 anni (accrual dell’anno di riferimento, incluse le quote che sono differite negli anni successivi ed escluse le quote derivanti dai differimenti degli anni precedenti). In linea del tutto teorica, in considerazione della possibilità per alcune risorse di maturare, in presenza di performance eccellenti, una remunerazione variabile fino a due volte la remunerazione fissa, le 24 mensilità di retribuzione globale di fatto possono corrispondere a 6 annualità di remunerazione fissa.

- sono sottoposti a condizioni di differimento e ad eventuale *Retention*, laddove è previsto il pagamento in strumenti finanziari,
- sono assoggettati a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw-back) a copertura di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'azienda.

L'erogazione avviene in contanti con un differimento del 40% del compenso definito, prevedendone la corresponsione trascorsi almeno 12 mesi dal riconoscimento della componente up-front, previa verifica di assenza di clausole di malus, da verificare al 31/12 dell'anno precedente il pagamento della componente differita in aggiunta alla verifica, se successivo, alla fine del trimestre immediatamente precedente.

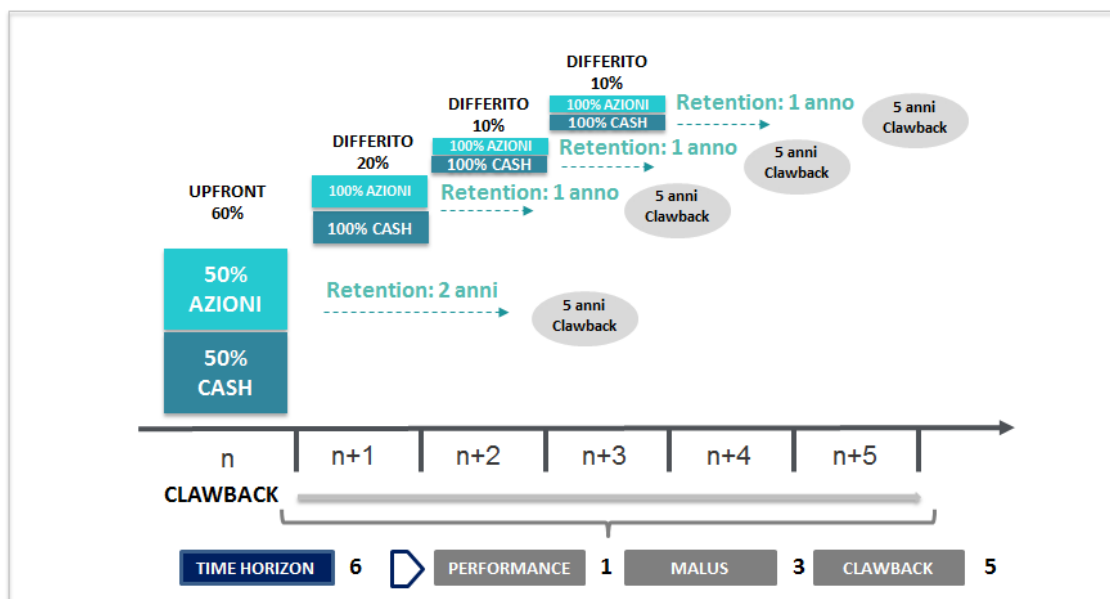


Rappresentano clausole di malus, che comportano l'azzeramento della componente differita:

- CET1 *Ratio* almeno pari alla soglia di tolerance definita all'interno del *risk appetite framework*;
- LCR *Ratio* almeno pari alla soglia di tolerance definita all'interno del *risk appetite framework*.

In aggiunta all'accertamento di comportamenti fraudolenti, di dolo o di colpa grave ai danni di doBank o per le società del Gruppo.

Per le Risorse Chiave il compenso eventualmente riconosciuto in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro viene erogato per il 50% in contanti e per il 50% in azioni, prevedendo il differimento del 40% dell'ammontare eventualmente riconosciuto su tre anni, pro-quota, e in ogni caso in linea con lo schema di differimento, il mix contanti/azioni e periodi di *Retention* per le quote in azioni up-front e differite disciplinati per la remunerazione variabile nelle Politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti.



Le quote differite vengono erogate previa verifica di assenza di clausole di malus, da accertare al 31/12 dell'anno precedente il pagamento della componente differita in aggiunta alla verifica, se successivo, dell'assenza delle stesse nel trimestre immediatamente precedente.

In particolare, le quote differite potranno essere riconosciute unicamente in caso di:

- CET1 Ratio almeno pari alla soglia di *tolerance* definita all'interno del *risk appetite framework*;
- LCR Ratio almeno pari alla soglia di *tolerance* definita all'interno del *risk appetite framework*

in aggiunta all'accertamento di assenza di comportamenti fraudolenti, di dolo o di colpa grave ai danni di doBank o per le società del Gruppo.

L'intero ammontare eventualmente riconosciuto è inoltre soggetto, per tutto il Personale, a regole di claw-back in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti, di dolo o di colpa grave ai danni di doBank o per le società del Gruppo.

In circostanze eccezionali, dettate dal perseguimento dell'interesse aziendale, che rendessero necessari scostamenti dai criteri di determinazione e dalle modalità di erogazione dei compensi aggiuntivi sopra enunciati, il processo interno che conduce all'attribuzione delle indennità dovrà essere adeguatamente formalizzato e dovrà riportare le motivazioni che hanno condotto ad una valutazione di scostamento rispetto a quanto riportato nelle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea e tempo per tempo vigenti.

Il processo interno dovrà prevedere il coinvolgimento delle funzioni competenti alla valutazione degli impatti di rischio, conformità e adeguatezza, e dovrà essere sottoposto, con riferimento al Personale Più Rilevante, sentito il Comitato Remunerazioni, alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione che ne darà informativa all'Assemblea, in

sede di disclosure circa l'attuazione delle Politiche di Remunerazione. Il processo interno con riferimento al restante personale, a valle del coinvolgimento delle funzioni competenti alla valutazione degli impatti di rischio, conformità e adeguatezza, prevederà una informativa annuale al Comitato di Remunerazione.

4 Pattuizioni individuali in vista della cessazione anticipata della carica (c.d. Golden Parachute)

Pattuizioni individuali concordate ex-ante (c.d. *Golden parachute*) sono limitate alla carica di Amministratore Delegato di doBank e soggette ad approvazione del Consiglio di Amministrazione con il parere del Comitato Remunerazioni, e possono essere definite all'atto della stipula del contratto di attribuzione della carica oppure successivamente nel caso tale carica sia attribuita ad un dipendente del Gruppo avente un contratto di lavoro in essere. .

In particolare, possono essere previste specifiche clausole relative a trattamenti economici aggiuntivi applicabili in caso di cessazione anticipata della carica. Tali compensi, determinati in coerenza con la complessiva normativa di riferimento, sono definiti in modo da riflettere risultati effettivi e duraturi.

Il limite massimo per i compensi da riconoscere in vista della cessazione anticipata della carica e/o risoluzione del rapporto di lavoro è compreso nel limite di 24 mensilità di remunerazione complessiva³.

In particolare, con riferimento alle clausole in essere per l'Amministratore Delegato, i compensi relativi all'eventuale cessazione anticipata della carica sono definiti, nell'ambito del limite massimo di mensilità suddetto, prendendo in considerazione le performance realizzate.

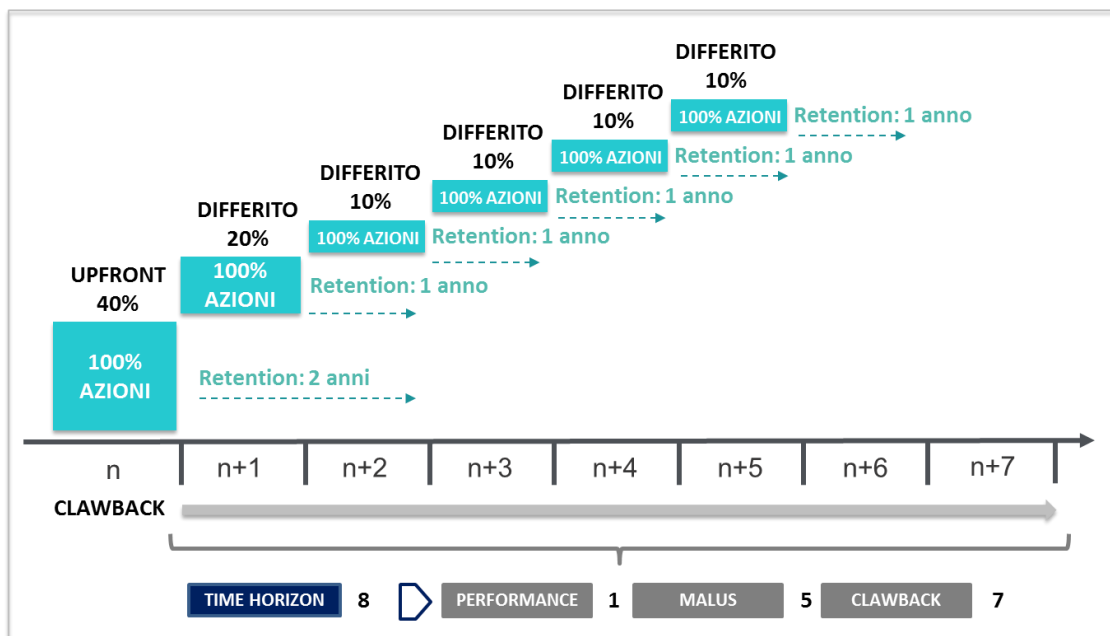
L'accordo in essere collega il compenso alla performance conseguita e alla durata residua del contratto (in presenza di performance non adeguata il limite massimo si riduce a €2.000.000 ed è in ogni caso decrescente con l'approssimarsi della scadenza del contratto, fino ad azzerarsi al raggiungimento della stessa, in coerenza con il principio di non incentivare la conclusione anticipata del rapporto di lavoro)⁴.

Tale compenso viene erogato interamente in azioni (resta inteso che potrà essere prevista una componente cash per provvedere agli adempimenti fiscali) e differita per 5 anni, pro-quota e soggetta a malus e claw-back, in ogni caso in linea con le regole di differimento previste per

³ Importo che considera l'ultima mensilità di remunerazione fissa e la remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio precedente. In considerazione della possibilità di maturare, in caso di performance eccellenti, una remunerazione variabile fino a due volte la remunerazione fissa, l'ammontare massimo del compenso da riconoscere in caso di cessazione anticipata della carica in situazione di good leaving è ricompreso, in caso di overperformance nell'anno precedente in 5 annualità di remunerazione fissa ed entro un ammontare massimo di €12.500.000, unicamente nel caso in cui le performance siano state tali da riconoscere, nell'anno precedente, il massimo della opportunità di variabile. Tale ammontare massimo si riduce fino ai €2.000.000 indicati in caso di performance non adeguata.

⁴ La relativa articolazione prevede, a titolo di esempio, in caso di cessazione della carica in anticipo di 18 mesi rispetto alla scadenza del mandato prevista per l'approvazione del bilancio 2020, un compenso compreso nell'ambito di un limite di €1.000.000 in caso di performance non adeguate, che si innalza fino ad un massimo di €9.000.000 in caso di performance eccellenti.

la remunerazione variabile attribuita all'Amministratore Delegato nelle Politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti.



Rappresentano clausole di malus, che comportano l'azzeramento della componente differita:

- CET1 *Ratio* almeno pari alla soglia di *tolerance* definita all'interno del *risk appetite framework*;
- LCR *Ratio* almeno pari alla soglia di *tolerance* definita all'interno del *risk appetite framework*.

in aggiunta all'accertamento di comportamenti fraudolenti, di dolo o di colpa grave ai danni di doBank o per le società del Gruppo.

Non sono previsti **benefici pensionistici discrezionali**. Nel caso si ritenesse opportuna l'attribuzione di tali benefici, a essi saranno applicati i criteri stabiliti in materia dalle Disposizioni di Vigilanza⁵.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, i benefici pensionistici discrezionali e i *Golden parachute* eventualmente riconosciuti non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso.

Il differimento e le relative clausole di malus non trovano applicazione, neppure per il Personale più Rilevante, nei seguenti casi⁶:

⁵ Cfr. Banca d'Italia, Circolare n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafo 2.2.1.

⁶ Cfr. Banca d'Italia, Circolare n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafo 2.2.3.

- *Golden parachute* pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
 - sono di ammontare non superiore a 100.000 euro;
 - prevedono meccanismi di *claw-back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società o del Gruppo;
- incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
 - favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
 - non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del Personale;
 - prevedono meccanismi di *claw-back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società o del Gruppo.

I relativi compensi sono in ogni caso soggetti a *claw-back* in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti, di dolo o di colpa grave ai danni di doBank o per le società del Gruppo.

GLOSSARIO

Capogruppo doBank	Indica doBank S.p.A.
Disposizioni di Vigilanza	Indica la Circolare n. 285 della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 e le successive modifiche e/o integrazioni.
Funzione Aziendale	Indica la struttura di primo livello o di secondo livello, che risponde agli Organi con funzione di supervisione strategica e/o di gestione, preposta al presidio e al coordinamento delle attività aziendali. Si dividono in Funzioni Corporate, di Controllo e di Business.
Funzioni Aziendali di Controllo	Indica l'insieme costituito dalle seguenti Funzioni Aziendali: funzione <i>compliance</i> , funzione <i>antiriciclaggio</i> , funzione <i>risk management</i> e funzione <i>internal audit</i> . Ai fini della presente Policy - come indicato nelle Disposizioni di Vigilanza (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1) - si considera Funzione Aziendale di Controllo anche la Funzione Risorse Umane e il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, se nominato.
Gruppo doBank o Gruppo	Indica il Gruppo bancario doBank, definito in conformità dell'art. 60 del TUB e della Circ. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2, Sez. II.
Personale	Indica i componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo, ad eccezione dei soggetti che appartengono alla rete esterna.
Personale più Rilevante oppure Material Risk Takers	Indica le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, individuate nelle presenti Politiche
Politiche di Remunerazione	Le politiche di remunerazione ed incentivazione approvate dal Consiglio di Amministrazione di doBank il 13 marzo 2018 e dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2018.
Politiche di Pagamento di Fine Rapporto	Indica le politiche che disciplinano gli eventuali compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica. Vengono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti il 19 aprile 2018 con documento separato.
Quota up-front	Indica i pagamenti che sono effettuati immediatamente dopo il verificarsi della cessazione anticipata della carica e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, in considerazione delle pattuizioni individuali in tal senso, in vista o in occasione della stessa.
Quota differita	Indica i pagamenti che sono effettuati a valle di un periodo di differimento rispetto alla componente up-front, previa verifica delle condizioni di malus stabilite

Regolamento Emittenti	Indica il Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivi aggiornamenti.
Remunerazione	Indica ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (<i>fringe benefits</i>), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale a doBank o ad altre società del Gruppo. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al Personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del Gruppo e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.
Risorse Chiave	Sono le risorse, identificate dall'Amministratore Delegato nell'ambito del Personale più Rilevante, con il supporto della Direzione Risorse Umane, chiave per il perseguimento delle direttrici di business. Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato di Remunerazione, è informato circa la relativa struttura di remunerazione. Possono essere destinatarie di una opportunità di remunerazione variabile superiore all'1:1 rispetto alla remunerazione fissa e, in ogni caso, inferiore al 2:1, in linea con l'approvazione dell'Assemblea del 21 giugno 2017.
Retention	Indica il periodo di tempo dopo la maturazione degli strumenti riconosciuti a titolo di remunerazione variabile durante il quale essi non possono essere venduti né se ne può disporre.
TUF	Indica il Decreto legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 e successivi aggiornamenti.