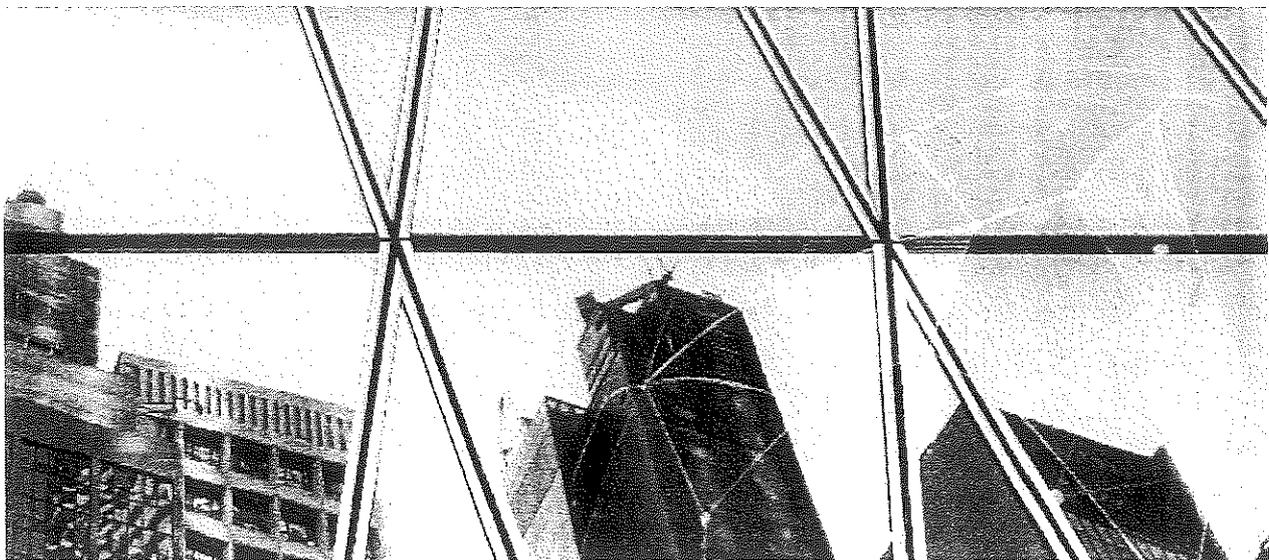




Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto



doBank
Banking · Lending · Solutions

Roma, 22 Marzo 2019

Indice

1	<i>Preremessa</i>	2
2	<i>Processo di Governance</i>	2
3	<i>Eventuali compensi in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro</i> ... 3	
4	<i>Pattuizioni individuali in vista della cessazione anticipata della carica (c.d. Golden Parachute)</i>	6
	GLOSSARIO	10

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 dall'autorità giudiziaria (come ad es. a titolo di 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.

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 in cui il soggetto venisse licenziato e si rivolgesse al giudice per tutelare le proprie ragioni.

Per il Personale tali importi 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.

Gli importi riconosciuti in vista o in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e/o conclusione anticipata della carica, sono computati nel calcolo della retribuzione variabile ai fini della verifica del limite dell'incidenza della remunerazione variabile su remunerazione fissa dell'ultimo anno, con l'eccezione delle somme corrisposte:

- a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, per ciascun "anno di durata del patto";
- nell'ambito di un accordo con il Personale destinato alla composizione di una controversia attuale o potenziale, in qualunque sede sia raggiunto. Tale accordo prevede l'erogazione di 10 di remunerazione complessiva³ (12 ove il beneficiario appartenesse alle funzioni di controllo) per ciascun anno di permanenza in azienda del beneficiario (arrotondando all'intero superiore). Per l'Amministratore delegato si

² Importo che considera l'ultima 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.

³ 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 diviso 12 mensilità).

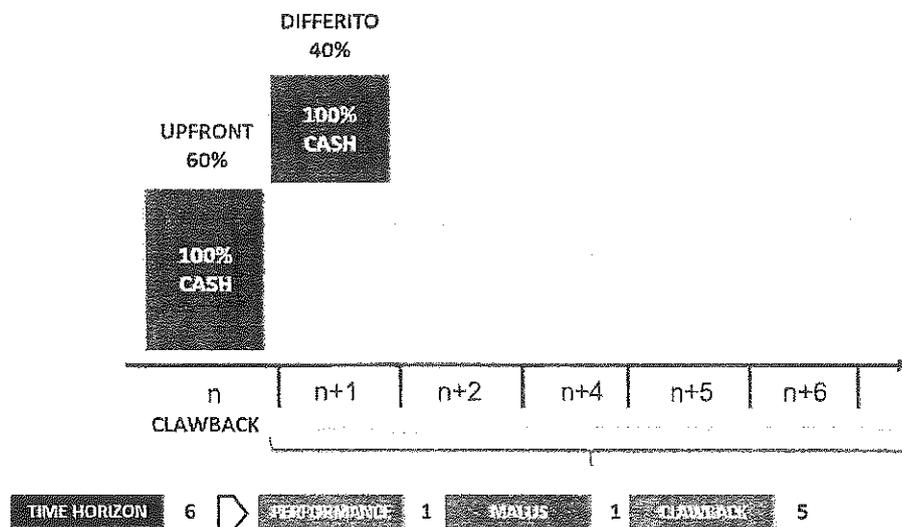
rimanda al cfr. §4.



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:

- 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 clawback) a copertura di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'azienda.

L'erogazione avviene con il medesimo schema di differimento attivato per la remunerazione variabile del Personale più Rilevante (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) e in ogni caso in linea con lo schema di differimento disciplinato per la remunerazione variabile nelle Politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti, così come declinate dal Consiglio di Amministrazione in virtù della delega ricevuta dall'Assemblea.



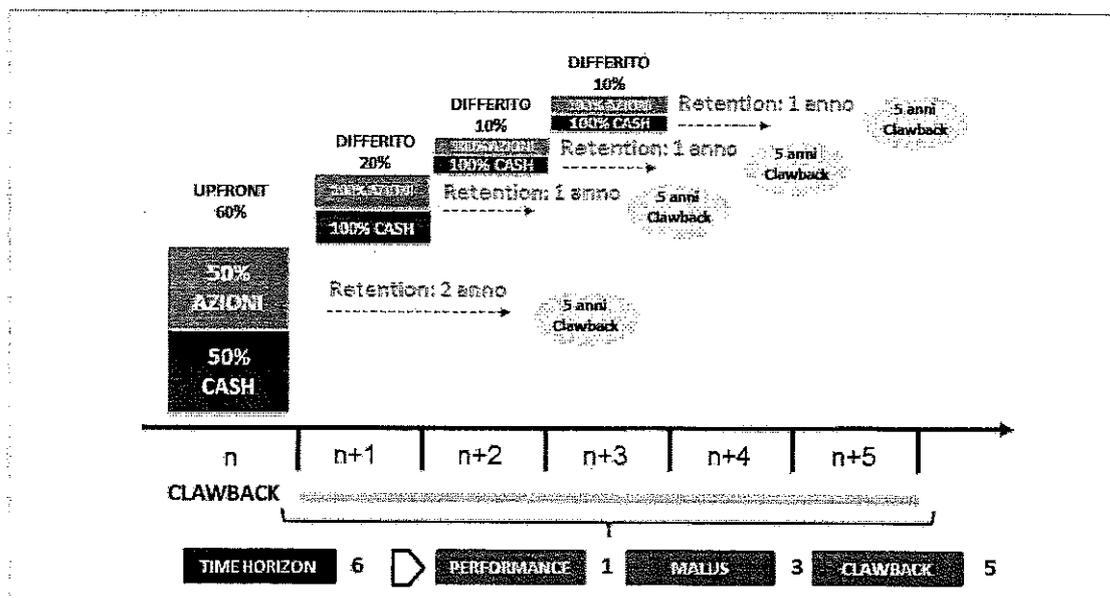
In considerazione del quadro regolamentare applicabile, rappresentano clausole di malus, che comportano l'azzeramento della componente differita:

- 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, così come declinate dal Consiglio di Amministrazione in virtù della delega ricevuta dall'Assemblea.



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 considerazione del quadro regolamentare applicabile, 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.

Le descritte modalità di erogazione dell'ammontare riconosciuto in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, sono applicabili qualora l'importo sia superiore a 40.000 euro.

Per valori inferiori a tale soglia, gli importi saranno corrisposti in contanti e in un'unica soluzione.

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.

Con riferimento al Personale più rilevante, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di Remunerazione, potrà richiedere la restituzione degli importi attribuiti, entro 5 anni dal riconoscimento delle singole quote, in caso di:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per doBank;
- violazioni di disposizioni di legge, regolamenti e procedure interne, con particolare riferimento alle procedure relative ai rischi;
- violazioni significative nell'ambito dei processi di risk management;
- violazioni degli obblighi ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss. del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di dati afferenti cancelli di attivazione, obiettivi o condizioni di vesting che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- in caso di comportamenti fraudolenti, caratterizzati da dolo o colpa grave ai danni di doBank.

In circostanze eccezionali, dettate dal perseguimento dell'interesse aziendale, che rendessero necessari scostamenti 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 discolorare 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, in linea con la politica del 2018, nel limite di 24 mensilità di remunerazione complessiva⁴.

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.

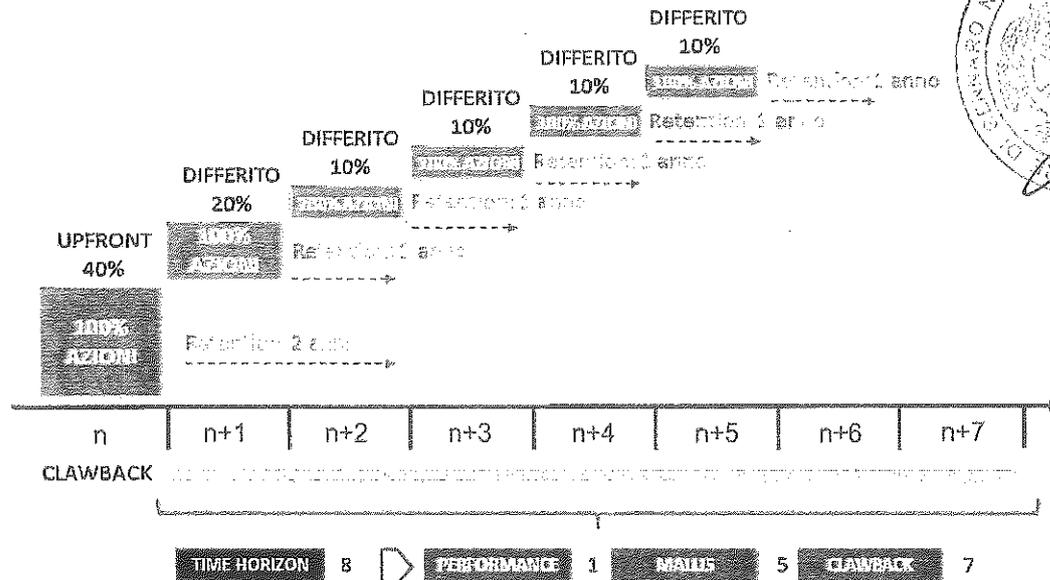
L'accordo in essere, sulla base di una formula pre-definita, collega il compenso alla performance conseguita e alla durata residua del contratto (in presenza di performance non adeguata il limite massimo si riduce a €625.000 ed è in ogni caso decrescente con l'approssimarsi della scadenza del contratto, fino ad azzerarsi al raggiungimento della stessa, in coerenza con il principio di non incentivare la conclusione anticipata del rapporto di lavoro).

I relativi importi sono definiti secondo la formula seguente:

- 25% dell'ultima remunerazione fissa mensile ricevuta, moltiplicata per il numero di mesi intercorrenti tra la data di cessazione della carica e il mese di marzo, incluso, dell'anno successivo all'ultimo esercizio del mandato in corso più 1/12 del 50% dell'ultimo MBO attribuito, moltiplicato per il numero di mesi intercorrenti tra la data di cessazione della carica e la data di chiusura dell'esercizio 2022.

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 clawback, in ogni caso in linea con le regole di differimento previste per la remunerazione variabile attribuita all'Amministratore Delegato nelle Politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti e tenuto conto delle previsioni di vigilanza prudenziale applicabili.

⁴ 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 4 annualità di remunerazione fissa ed entro un ammontare massimo di €10.000.000, unicamente nel caso in cui le performance siano state tali da riconoscere il massimo della opportunità di variabile nell'anno precedente (più contenuto rispetto all'ammontare massimo indicato nella politica del 2018, in virtù della peculiarità della formula pre-definita che comporta la riduzione, fino all'azzeramento, degli importi a titolo di golden parachute con l'approssimarsi del termine contrattuale). Tale ammontare massimo si riduce fino ai €625.000 indicati in caso di performance non adeguata.



In considerazione del quadro regolamentare applicabile, 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.

In aggiunta, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di Remunerazione, potrà richiedere la restituzione dell'importo attribuito all'Amministratore Delegato entro 7 anni dal riconoscimento delle singole quote e con riferimento all'ultimo anno di permanenza della carica, di:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per doBank;
- violazioni di disposizioni di legge, regolamenti e procedure interne, con particolare riferimento alle procedure relative ai rischi;
- violazioni significative nell'ambito dei processi di risk management;
- violazioni degli obblighi ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss. del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione nello svolgimento del suo incarico quale Amministratore Delegato;
- in caso di dati afferenti cancelli di attivazione, obiettivi o condizioni di vesting che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- in caso di comportamenti fraudolenti, caratterizzati da dolo o colpa grave ai danni di doBank.

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:

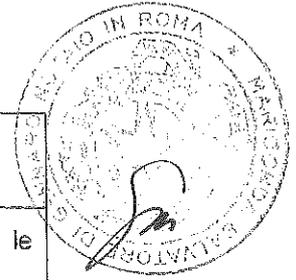
- *Golden parachute* pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
 - 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.

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.

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).
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 22Marzo 2019 e dall'Assemblea degli Azionisti il 17 Aprile 2019.
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 17 Aprile 2019 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.

FIRMATI: GIOVANNI CASTELLANETA
SALVATORE MARICORDA, NOTAIO