

POLITICA DI GRUPPO DEI PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO



Life is full of ups and downs.
We're there for both.



Contenuti

- 1. PRINCIPI GENERALI**
- 2. LIMITI E CRITERI**
 - 2.1. Limiti massimi
 - 2.2. Criteri
- 3. MODALITA' DI PAGAMENTO**
- 4. LOCALIZZAZIONI ED ECCEZIONI**
 - 4.1. Calibrazioni locali
 - 4.2. Gestione delle eccezioni

1. Principi Generali

Nell'ambito del Gruppo UniCredit, i pagamenti di fine rapporto (i cosiddetti 'Golden Parachute', nel seguito 'le *severance*'), aggiuntivi rispetto all'importo corrispondente all'eventuale indennità sostitutiva del preavviso dovuta a norma di legge o di contratto, possono di massima essere previsti a favore di soggetti il cui rapporto di lavoro venga risolto (nel caso di contratti a termine, prima della scadenza naturale) su iniziativa e/o nell'interesse dell'azienda, e sono volti a sostenerne provvisoriamente il reddito.

Non è previsto il pagamento di *severance* nel caso in cui la risoluzione avvenga per dimissioni volontarie e/o la stessa non risulti coerente con gli interessi dell'azienda.

Le *severance* tengono in considerazione la performance di lungo-periodo, in termini di creazione di valore per gli azionisti e non ricompensano gli insuccessi o gli abusi.

Esse inoltre sono determinate in coerenza con la disciplina del licenziamento prevista dalla normativa, dai contratti e dagli usi degli specifici mercati di riferimento, considerando altresì qualsiasi requisito legale locale, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento.

Le *severance* vengono in ogni caso definite nel migliore interesse dell'azienda, individuando volta per volta quelle soluzioni che - nel rispetto delle norme, dei valori aziendali e delle persone - consentano di ottimizzare il raggiungimento degli obiettivi del business, minimizzando nel contempo i costi e i rischi, attuali e prospettici.

I compensi definiti, a qualsiasi titolo, al momento della cessazione vengono determinati in coerenza con la complessiva normativa di riferimento, anche regolamentare, e nell'interesse dell'azienda. Essi sono di massima assimilati alle *severance* quando alternativamente: i) non trovino origine in specifiche previsioni di legge / contratto, ii) non rispondano a precisi e determinati obiettivi di rilevante importanza per la banca, iii) non rappresentino elementi accessori, di limitato valore materiale.

Non vengono considerati *severance* gli importi determinati da un soggetto terzo in ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa).

2. Limiti e Criteri

2.1 Limiti massimi

In continuità con l'approccio stabilito nelle Politiche Retributive di Gruppo approvate negli ultimi anni:

- le *severance* non eccedono i limiti previsti da leggi e/o contratti collettivi localmente applicabili¹ nel caso di licenziamento;
- in mancanza di tale normativa, i pagamenti di fine rapporto, oltre al periodo di preavviso, non devono di massima eccedere due annualità di retribuzione complessiva².

Nel rispetto della legge e della contrattazione collettiva applicabile, il valore della singola annualità di retribuzione utile ai fini del calcolo della *severance* è determinato - coerentemente con le più diffuse prassi a livello europeo - considerando la retribuzione fissa corrente più la media degli incentivi effettivamente percepiti, con una logica 'per cassa', nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione, compreso il valore delle quote degli incentivi corrisposti in forma azionaria. Per questi ultimi il valore considerato è quello corrente del momento in cui le azioni sono entrate effettivamente nella disponibilità del dipendente, alla fine del periodo di *vesting* / differimento.

Ulteriori elementi (quali ad esempio il valore dei *fringe benefit* eventualmente concessi al dipendente) possono essere inclusi nel calcolo della suddetta base se ciò sia imposto o previsto dalla normativa, di legge o di contratto, o dagli usi localmente applicabili.

2.2 Criteri

Le *severance*, dato il meccanismo di calcolo della retribuzione utile ai fini del loro calcolo, che comprende i bonus effettivamente percepiti a valle dell'applicazione delle clausole di malus, sono già di fatto differenziate proprio sulla base delle performance individuali corrette per il rischio.

Il numero di annualità di retribuzione globale media a cui corrisponde la *severance* viene in ogni caso definito con l'obiettivo di supportare nel migliore dei modi il raggiungimento degli obiettivi aziendali, minimizzando nel contempo i costi e i rischi, attuali e prospettici.

Tale definizione avviene valutando caso per caso le specifiche circostanze oggettive e soggettive della risoluzione del rapporto, considerate nello specifico contesto legale e contrattuale, tra cui:

- l'effettiva durata del rapporto di lavoro intercorso, con significative riduzioni delle *severance* nel caso di rapporti particolarmente brevi;
- il fatto che il soggetto abbia fornito, soprattutto se ripetutamente, prestazioni quali / quantitativamente inferiori alle ragionevoli aspettative;
- il fatto che l'individuo abbia assunto rischi ritenuti non adeguati al Risk Appetite Framework del Gruppo UniCredit;
- il fatto che il soggetto abbia messo in atto comportamenti e/o dimostrato atteggiamenti non allineati ai valori aziendali;
- gli impatti personali e sociali della risoluzione del rapporto, specialmente per soggetti che si trovino in particolari situazioni anagrafiche e/o personali;
- ogni altro fatto / circostanza / atteggiamento / comportamento afferente l'individuo, l'azienda ed il contesto sociale che abbiano un impatto sulla decisione di giungere alla risoluzione del rapporto;

- la disponibilità del soggetto ad assumere impegni aggiuntivi (ad es. riservatezza, non concorrenza, collaborazione successiva alla cessazione per la gestione di pratiche in precedenza seguite) rispetto a quelli di base previsti dalla legge e/o dal contratto;
- la motivazione alla base della decisione di cessare il rapporto (anche con riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificata secondo i parametri di tempo in tempo vigenti), posta in relazione con l'interesse dell'azienda a giungere comunque ad 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.

In ogni caso, i criteri di cui sopra vengono, a seconda delle peculiarità di ciascun caso concreto, attentamente ponderati e bilanciati fra loro, sempre nell'ottica del perseguimento del migliore interesse aziendale.

3. Modalità di Pagamento

Il complessivo pagamento di fine rapporto, determinato dalla somma del valore corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso, della *severance* e di eventuali importi accessori, viene corrisposto nelle forme tecniche e con le qualificazioni giuridiche che - nel pieno rispetto della legge – meglio consentono l'ottimizzazione dei costi ed il perseguimento degli obiettivi aziendali.

In particolare, le *severance*, complessivamente definite sulla base dei criteri in precedenza individuati, vengono corrisposte in forme e tempi pienamente coerenti con la normativa, anche regolamentare, tempo per tempo applicabile allo specifico caso.

In relazione ai requisiti sopra richiamati, quando le *severance* siano corrisposte a soggetto appartenente al 'personale più rilevante', esse possono essere soggette a meccanismi di pagamento differito, in contanti e azioni, in analogia e con gli stessi schemi previsti per la corresponsione della retribuzione variabile di tale categoria di dipendenti.

In tali casi, gli importi differiti in contanti o azioni – la cui erogazione viene ripartita in pagamenti pro quota annuali nel corso dei periodi di differimento – sono soggetti a clausole di malus che ne prevedano la riduzione / revoca nel caso in cui emergano casi, non noti al momento della stipula dell'accordo di cessazione, di dolo o colpa grave a danno della Banca o del Gruppo e di rilevanza tale che avrebbero, in costanza di rapporto, costituito valido motivo per un licenziamento per giusta causa, ovvero nel caso in cui si manifestino serie conseguenze economiche negative, analogamente non note, direttamente riconducibili alle attività svolte dal beneficiario della *severance* nel periodo precedente la risoluzione del rapporto.

In caso di differimenti in strumenti azionari, l'azienda si riserva la facoltà di utilizzare strumenti monetari ad essi equivalenti (ad es. *phantom share*).

Inoltre il pagamento di *severance*, salvo che derivi da obbligo di legge o da preesistente obbligazione contrattuale, ovvero ancora da pronuncia giudiziale o arbitrale, deve essere definito nell'ambito di un accordo complessivo che preveda:

- l'inserimento di clausole di claw-back, destinate ad operare nei casi di dolo o colpa grave a danno della Banca / Gruppo e di rilevanza tale che avrebbero, in costanza di rapporto, costituito valido motivo per un licenziamento per giusta causa;
- la facoltà per l'azienda di esercitare azioni di responsabilità per fatti/comportamenti integranti dolo e/o colpa grave, non noti al momento della risoluzione;
- la rinuncia a qualsiasi rivendicazione nei confronti dell'azienda.

4. Localizzazioni ed Eccezioni

4.1 Calibrazioni locali

In alcuni paesi il contesto giuslavoristico potrebbe non consentire la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro se non in limitatissime fattispecie (ad es. per giusta causa e/o ristrutturazione aziendale con particolari procedure). In tali casi la cessazione del rapporto di lavoro individuale è possibile solo sulla base di una risoluzione consensuale ed a fronte della corresponsione di una indennità determinata sulla base di prassi / parametri tipici dello specifico mercato di riferimento. La *severance* così determinata potrebbe risultare in tali casi superiore al limite massimo previsto dalla regola generale di due annualità di retribuzione globale media oltre al preavviso.

Dato che in tali circostanze il rispetto della suddetta regola standard porterebbe ad un indesiderabile irrigidimento dei processi gestionali del personale - con la sostanziale impossibilità di risolvere rapporti di lavoro ancorché questi risultino disfunzionali alle esigenze del business e dell'azienda nel suo complesso – le società e/o filiali facenti parte del Gruppo costituite in Paesi diversi dall'Italia, possono sottoporre alla Capogruppo motivate richieste di calibrazione della presente politica, precisando le ragioni della richiesta e i criteri / limiti locali. Tali calibrazioni locali sono approvate dall'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato Remunerazione, e portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

4.2 Gestione delle eccezioni

In particolari circostanze il rispetto delle previsioni standard potrebbe non consentire di conseguire obiettivi di notevole rilevanza per gli interessi per il Gruppo. In tali casi potrebbe quindi rendersi opportuno/ necessario, nel doveroso perseguimento dell'interesse aziendale, superare i limiti e/o scostarsi dai criteri di definizione o dalle modalità di liquidazione delle *severance* previsti dalla presente Politica.

In tali casi è previsto un particolare processo autorizzativo che richiede:

- l'esplicitazione nella singola proposta delle motivazioni e/o vantaggi per l'azienda che suggeriscono la deviazione;
- il parere del responsabile della funzione giuslavoristica interna e/o legale esterno;
- il parere della funzione Compliance globale (per il personale più rilevante) o locale (per il resto del personale);
- l'approvazione finale da parte del livello gerarchicamente superiore rispetto a quello al quale normalmente competerebbe la decisione sulla base della configurazione dei poteri e delle relative deleghe;
- la puntuale informativa al Comitato Remunerazione (solo per il personale più rilevante).

¹In Italia il CCNL per i Dirigenti del Credito prevede attualmente un periodo di preavviso variabile tra 5 e 12 mesi ed una indennità supplementare - dovuta nel caso in cui il licenziamento sia privo di giustificata causa - compresa tra 7 e 29 di mensilità di preavviso

² Al solo fine di soddisfare la previsione regolamentare introdotta da Banca d'Italia con il VII aggiornamento della Circolare 285, che richiede l'indicazione da parte delle banche di un limite massimo delle severance anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa e in valore assoluto, si segnala che - stante il rapporto massimo di 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa - due anni di retribuzione globale potrebbero arrivare a corrispondere a un massimo del tutto teorico di sei anni di retribuzione fissa nel caso, puramente ipotetico ed improbabile, di un soggetto che nei tre anni precedenti la cessazione abbia sempre percepito bonus in misura pari al 200% della sua retribuzione fissa (BS):

$$(\text{Fisso [1 anno BS]} + \text{Media Bonus [2 anni BS]}) \times 2 = 6 \text{ anni BS}$$

Il valore della severance così determinata non potrà in ogni caso essere superiore a € 12 milioni ed eventuali eccezioni a questo limite saranno oggetto di autorizzazione, volta per volta, da parte del Consiglio di Amministrazione e di informativa nell'ambito della Relazione annuale sulla remunerazione