

Addendum alla policy di remunerazione e incentivazione 2020 a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo BFF Banking Group

In data 25 marzo 2021, l'Assemblea dei Soci di BFF Bank S.p.A., capogruppo del Gruppo Bancario BFF Banking Group, ha emendato le previsioni del sotto-punto (B) del paragrafo 10.2.3.6 (Importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale) della "Policy di remunerazione e incentivazione 2020 a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring" (la **Policy**) e, in particolare, ha approvato le formule predefinite per la determinazione degli importi riconosciuti nell'ambito di accordi con il Personale in qualunque sede raggiunti per la composizione di controversie attuali o potenziali e, attualmente sulla base di quelle formule, l'importo massimo di:

- Euro 1.100.000,00 per il Personale Dipendente;
- Euro 4.500.000,00 per il Personale diverso dal Personale Dipendente.

Pertanto, il **sotto-punto (B) del paragrafo 10.2.3.6 (Importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale) della Policy** è da intendersi modificato come segue:

"(B) Importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale

I trattamenti pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica costituiscono Remunerazione Variabile.

Il Consiglio di Amministrazione, per il Personale di Competenza del CdA, e l'Amministratore Delegato, per i restanti *Risk Taker*, possono determinare dei *golden parachute* in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, nel rispetto delle condizioni previste dalla regolamentazione vigente e dei criteri di seguito indicati.

Questi importi:

- i. non superano il limite di 24 mensilità della Remunerazione Globale riferita all'ultimo anno del rapporto. In ogni caso, tali importi non possono superare:
 - a) per il Personale Dipendente, Euro 1.100.000;

b) per il Personale diverso dal Personale Dipendente, Euro 4.500.000,00¹.

Sono esclusi dal calcolo dei predetti limiti gli importi riconosciuti in adempimento a obblighi di legge (es: trattamento di fine rapporto, indennità sostitutiva del preavviso) o in occasione di conciliazioni giudiziali.

- ii. non sono inclusi nel calcolo del limite di 2:1 al rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa approvato con delibera assembleare del 5 dicembre 2016²;
- iii. sono collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla Banca, e sono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea;
- iv. sono soggetti al bilanciamento 50%-50% tra *cash* e Strumenti Finanziari;
- v. sono soggetti a un periodo di *retention* di sei mesi per la parte corrisposta in Strumenti Finanziari;
- vi. sono soggetti al differimento di due anni;
- vii. sono soggetti ai meccanismi di correzione *ex post* (i.e. *Malus* e *Claw Back*) previsti dalla *Policy*.

I suddetti limiti, a eccezione dell'assoggettamento ai meccanismi di correzione *ex post*, non si applicano:

- i. ai *golden parachutes* pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - a) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
 - b) sono di ammontare non superiore a Euro 100.000;

¹ I limiti massimi di 24 mensilità della Remunerazione Globale, di Euro 1.100.000,00 e di Euro 4.500.000,00 vengono approvati dall'assemblea, così come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione II, Paragrafo 1.

² L'indicazione di una formula predefinita (i.e. $x \leq 24$ mensilità della Remunerazione Globale percepita nell'ultimo anno del rapporto) consente alla Banca di escludere gli importi riconosciuti in vista o in occasione della cessazione del rapporto dal limite 2:1, così come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione III, Paragrafo 2.2.2. Questa soluzione, da un lato, garantisce alla Banca una certa flessibilità nell'ambito di una negoziazione con il soggetto il cui rapporto sta cessando o è appena cessato, dall'altro pone un limite massimo agli importi erogabili in occasione dell'interruzione del rapporto, in linea con la *market practice*.

- c) prevedono i meccanismi di *Claw Back* stabiliti dalla *Policy* con riferimento ai casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- ii. agli incentivi all'esodo, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al Personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - a) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
 - b) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità del Personale Dipendente;
 - c) non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del Personale;
 - d) prevedono i meccanismi di *Claw Back* stabiliti dalla *Policy* con riferimento ai casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca."