

Proposta in ordine ai criteri e limiti per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica

Signori Azionisti,

ai sensi della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – Disposizioni di vigilanza per le Banche, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 in materia di Politiche e Prassi di remunerazione - compete all'Assemblea degli Azionisti definire i criteri e i limiti per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica.

In sostanziale continuità con quanto approvato dall'Assemblea nel 2017, il Consiglio di Sorveglianza, nella seduta del 06 marzo 2018, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'assunzione delle seguenti determinazioni in materia di fissazione di criteri e limiti di annualità massime per detti compensi e delle relative modalità di pagamento per il “*Personale più rilevante*”, fatto salvo quanto previsto dalle suddette disposizioni al punto 2.2.3 – Deroche.

Assunto che non sono previsti né in linea di principio né in linea regolamentare compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (*c.d. golden parachute*), si stabilisce che eventuali accordi individuali, a carattere eccezionale, dovranno essere collegati a indicatori quali/quantitativi, riflettere risultati effettivi e duraturi e i relativi compensi:

- a) potranno essere corrisposti nella misura massima di 24 mensilità di remunerazione fissa ed entro un ammontare massimo calcolato in ragione della retribuzione di pertinenza della specifica posizione¹;
- b) saranno sottoposti a condizioni di differimento e ad eventuale *retention*, laddove è previsto il pagamento in strumenti finanziari, coerentemente alla categoria di “Personale più rilevante” di appartenenza della posizione interessata, come definito dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo tempo per tempo vigente;
- c) saranno assoggettati a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus e clawback*) a copertura di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'Azienda (*c.d. licenziamento*) - sempre che non vi sia una giusta causa di recesso aziendale ex art. 2119 cod. civ. e fermi restando gli eventuali inferiori limiti previsti in sede di disciplina collettiva anche aziendale ovvero in sede legislativa applicabile anche ai Dirigenti - in caso di impugnazione giudiziale o arbitrale del relativo provvedimento da parte del Dirigente, e laddove non siano risultate possibili le eventuali transazioni nei limiti più avanti indicati, la soccombenza dell'Azienda potrebbe comportare un'erogazione, per vari titoli (attualmente fino a 41 mensilità) ex Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, oltre ad eventuali profili risarcitori in base ai principi generali. In tali casi l'Azienda non potrà non ottemperare a quanto eventualmente ordinato dal Giudice o dal Collegio Arbitrale, in termini di importi e modalità di erogazione, ferme tutte le opportune impugnazioni ed opposizioni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con qualsiasi altra forma tecnica, quale ad esempio, risoluzione consensuale, formalizzata con atto transattivo da sottoscrivere in apposita Sede Protetta, sempre che non vi sia una giusta causa di recesso aziendale ex art. 2119 cod. civ., e sempre che ciò avvenga ad iniziativa dell'Azienda o comunque nell'interesse dell'Azienda - fermi restando gli eventuali inferiori limiti previsti in sede di disciplina collettiva anche aziendale applicabile anche ai Dirigenti – è previsto un limite di importo pari al controvalore di ulteriori massime 12 mensilità, aggiuntive al preavviso dovuto per legge e per vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro; tale importo corrisponde ad una ragionevole neutralizzazione del rischio, che potrebbe sussistere nella ipotesi di spettanza della “indennità supplementare” prevista dall'art. 30, comma 16 e segg. del citato contratto nazionale. Eventuali corresponsioni eccedenti tali limiti, ricadono sotto il regime di cui alle precedenti lettere a), b) e c).

¹ Tale limite, rapportato all'attuale remunerazione fissa del Consigliere Delegato di UBI Banca, corrisponde a un importo massimo di Euro 2.973.000.

La graduazione delle eventuali erogazioni, fatta salva l'osservanza delle prevalenti disposizioni di legge e di vigilanza, dovrà avvenire – sempre nel rispetto dei suddetti limiti – nel prudente apprezzamento di tutte le circostanze delle singole ipotesi, con particolare riferimento alle motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro, della posizione organizzativa ricoperta, della performance maturata nel tempo e della correttezza dei comportamenti restando comunque escluso qualsiasi automatismo e qualsiasi vincolo ad un'erogazione minima, salvi i vincoli di legge e di contratto collettivo.

Possono essere stipulati patti di stabilità del rapporto di lavoro e i patti di non concorrenza all'avvio o in costanza del rapporto medesimo, di norma erogati sotto voci di indennità periodica o continuativa e quindi rientranti nell'ambito della remunerazione fissa, quali specifici strumenti di protezione e tutela del patrimonio professionale ed economico dell'azienda e pertanto non soggetti a limitazioni per la loro erogazione.

Qualora le esigenze di difesa dell'avviamento commerciale e della Clientela acquisita lo esigano o lo rendano opportuno, la Banca/Società potrà ricorrere a specifici patti di non concorrenza da stipularsi anche in prossimità o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro. In tal caso, il limite del corrispettivo è fissato in 12 mensilità, la cui corresponsione, oltre alle previsioni dell'art. 2125 del Codice Civile, è sottoposta a condizioni di differimento definite dalle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo tempo per tempo vigenti per un periodo di 12 mesi e ad eventuale *retention*, laddove è previsto il pagamento in strumenti finanziari, coerentemente alla categoria di "Personale più rilevante" di appartenenza della posizione interessata. Detto importo è sempre assoggettato a meccanismi di *clawback* a copertura di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Azienda.

In coerenza con le disposizioni previste al punto 2.2.3 - Deroghe di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 in materia di Politiche e Prassi di remunerazione - gli incentivi agli esodi connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, riguardano anche il Personale più rilevante secondo i termini, le condizioni e i limiti previsti in sede di disciplina collettiva anche aziendale ovvero in sede legislativa applicabile anche ai Dirigenti.

Con riferimento a quanto sopra esposto, è previsto un processo strutturato di approvazione delle determinazioni riguardanti il Personale più Rilevante. In particolare, il Consiglio di Gestione, supportato dalle competenti funzioni interne della Banca, sottopone, nell'ambito dei criteri e limiti definiti dall'Assemblea, i provvedimenti adottati e le relative motivazioni al Consiglio di Sorveglianza per le opportune verifiche di coerenza, sentito il Comitato per la Remunerazione.

Signori Azionisti,

in relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Sorveglianza, previo conforme parere del Comitato per la Remunerazione, propone che l'Assemblea degli Azionisti assuma la seguente deliberazione:

“L'Assemblea degli Azionisti di Unione di Banche Italiane Spa,

- preso atto della proposta del Consiglio di Sorveglianza,*
- tenuta in considerazione la vigente disciplina in materia,*

DELIBERA

di approvare i termini di fissazione dei criteri e dei limiti di annualità massime dei compensi e delle relative modalità di pagamento da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica.”

6 marzo 2018

IL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA