

Proposta in ordine alle politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei Consiglieri di Sorveglianza e dei Consiglieri di Gestione ai sensi della normativa vigente.

Signori Azionisti,

le Politiche di Remunerazione e Incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo.

Sono disegnate per creare valore e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per le persone che ci lavorano, per i clienti e per tutti gli *stakeholder*. Il Gruppo crede alla *Corporate Social Responsibility* nella conduzione del *business* e riconosce la qualità del contributo professionale di tutti in una logica di remunerazione sostenibile.

Contesto normativo

Il Gruppo aggiorna costantemente le Politiche e le prassi in funzione del contesto regolamentare, che nel corso del 2017 si è ulteriormente evoluto a livello sia europeo che italiano.

Le Politiche sono state definite sulla base della Circolare di Banca d'Italia 285 – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, che dà attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (“CRD IV”), del Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, contenente gli standard tecnici per l'individuazione dei cd. “*Material Risk Takers*” (“MRT”) o “Personale più rilevante” (“PPR”), nonché degli orientamenti espressi dalle Linee guida dell'EBA del 21 dicembre 2015, che attendono di essere recepiti dalla revisione della Circolare 285/2013.

Esse sono state inoltre definite tenendo in considerazione le seguenti evoluzioni:

- l'emanazione in data 28 aprile 2017 del Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob, che recepisce la Direttiva 2014/91/UE (“UCITS V”) in materia di organizzazione e controlli degli intermediari che prestano servizi di investimento e di gestione collettiva;
- il Regolamento “ISVAP” 39/2011, che detta principi in materia di politiche di remunerazione di imprese di assicurazione e il nuovo schema di Regolamento “IVASS” 2/2017, la cui consultazione si è conclusa il 17 ottobre 2017 e del quale si è in attesa del testo definitivo;
- le Linee Guida della “BCE” sulla gestione dei crediti deteriorati (cd. “NPL”) pubblicate il 20 marzo 2017;
- la Direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai mercati degli strumenti finanziari (cd. “MiFID II”), su requisiti in tema di correttezza dei comportamenti con la clientela, in vigore da gennaio 2018;
- la Direttiva 97/2016/UE del Parlamento europeo (IDD, *Insurance Distribution Directive*) in materia di *Product Governance e Inducements* in vigore dal 2018.

L'evoluzione delle Politiche è stata promossa tenendo anche in considerazione gli orientamenti e le modalità adottate dagli altri Gruppi bancari nazionali e internazionali, con l'obiettivo di essere coerenti con le migliori prassi e tendenze di mercato.

Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo è definita nel rispetto dell'attuale quadro normativo e in coerenza con lo Statuto, ispirandosi alle *best practice* ed agli orientamenti espressi in ambito nazionale e in prospettiva a quelli europei.

Le Politiche sono mirate ad attrarre le migliori competenze e si basano su principi sia di equità retributiva tra ruoli simili, sia di differenziazione tra ruoli in funzione dei livelli di responsabilità e di rischio ricoperti. Tengono altresì conto delle competenze professionali richieste, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato.

In particolare la struttura degli emolumenti degli Organi Sociali del Gruppo prevede come tetto l'emolumento del Presidente del Consiglio di Gestione, che è equiparato a quello del Presidente del Consiglio di Sorveglianza ed è inferiore alla remunerazione fissa del Consigliere Delegato.

Non sono previsti gettoni di presenza per le riunioni degli Organi sociali.

I Consiglieri degli Organi Sociali inquadrati come dirigenti possono percepire forme di remunerazione collegate con i risultati, mentre tutti gli altri Organi Sociali del Gruppo non fruiscono di retribuzione variabile.

Nessun membro degli Organi Sociali può rinunciare per decisione unilaterale a una parte o all'intero proprio compenso e non sono previsti bonus garantiti¹ o buone uscite.

Signori Azionisti,

coerentemente con i principi sopra illustrati, il Consiglio di Sorveglianza, su conforme parere del Comitato per la Remunerazione, sottopone alla Vostra approvazione, in ossequio alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la seguente proposta:

“L'Assemblea dei Soci di Unione di Banche Italiane S.p.A., preso atto della proposta del Consiglio di Sorveglianza,

DELIBERA

l'adozione delle Politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Sorveglianza e dei Consiglieri di Gestione come di seguito riportato:

Politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Sorveglianza

Gli emolumenti approvati dall'Assemblea su proposta del Consiglio di Sorveglianza, per il periodo di mandato, sono determinati dal Consiglio di Sorveglianza su proposta del Comitato per la Remunerazione e rapportati all'effettiva permanenza nel ruolo.

I Consiglieri di Sorveglianza ricevono un compenso per gli specifici incarichi loro attribuiti, nell'ambito dell'importo complessivo dei compensi deliberato dall'Assemblea.

Politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione

Il Presidente del Consiglio di Gestione, qualora assuma incarichi nelle altre Banche/Società del Gruppo, può percepire un compenso ulteriore complessivo non superiore al 30% del compenso fissato per la carica di Presidente del Consiglio di Sorveglianza.

L'emolumento per il Presidente del Consiglio di Gestione è equiparato a quello del Presidente del Consiglio di Sorveglianza.

Il livello massimo di emolumento complessivo percepibile da ogni Consigliere di Gestione – fatti salvi quelli relativi agli “incarichi speciali” di Presidente, Vice Presidente del Consiglio e Consigliere Delegato - per la partecipazione al Consiglio di Gestione e eventualmente agli Organi Sociali delle Banche e delle Società del Gruppo, è pari all'importo spettante per la carica di Consigliere di Gestione, maggiorato di 2/3.

Eventuali deroghe, per ragioni eccezionali, devono comunque essere preventivamente approvate dal Consiglio di Sorveglianza, sentito il Comitato per la Remunerazione.

Il Consigliere Delegato e i Consiglieri di Gestione inquadrati quali Dirigenti di UBI Banca, in quanto ricompresi nel perimetro dei “Material Risk Takers”, possono percepire forme di remunerazione variabile collegate con i risultati, secondo i meccanismi descritti nel dettaglio nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.”

6 marzo 2018

IL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA

¹ Fatte salve le eccezioni previste dalle disposizioni normative, limitatamente al primo anno di impiego, per i Consiglieri inquadrati come dirigenti.