

UBI BANCA S.p.A.

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,

la Capogruppo UBI Banca ha definito le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI Banca quale strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo stesso, con l'obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile nell'interesse di tutti gli *stakeholders*, definendo a tal fine un sistema di remunerazione collegato con i risultati aziendali, opportunamente corretto per tenere conto di tutti i rischi, coerente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Contesto normativo

Il Gruppo è costantemente impegnato ad aggiornare le Politiche e le prassi in funzione del contesto regolamentare, che nel corso del 2015 si è ulteriormente evoluto a livello sia europeo che italiano.

Esse sono state definite tenendo in considerazione gli orientamenti espressi dalle Linee guida dell'EBA del 21 dicembre 2015, che entreranno in vigore nel 2017, e sono state allineate alle più recenti Direttive emanate dalle Autorità di Vigilanza, alla ricerca della conformità come strumento fondamentale per la crescita sostenibile della Banca, in particolare:

- le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia pubblicate il 18 novembre 2014, che danno attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE ("CRDIV"), in vigore dal 1 gennaio 2014;
- il Regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per l'individuazione dei cd. "Material Risk Takers" ("MRT") o "Personale più Rilevante" ("PPR");
- la comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob del 29 gennaio 2014, che recepisce gli orientamenti ESMA in materia di Politiche e prassi retributive.

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, sottoponiamo 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.*
- *La maggior parte dei Consiglieri di Sorveglianza ricevono un compenso per gli specifici incarichi loro attribuiti in qualità di Presidente, Vice Presidenti, Segretario, Presidenti e membri dei Comitati istituiti in seno al Consiglio e Organismo di Vigilanza, 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.*

18 febbraio 2016

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.