

UBI BANCA SPA

Proposta all'Assemblea di incremento del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione fino al limite del 2:1.

Signori Azionisti,

la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (cd. CRD IV), con riferimento alle politiche e prassi in materia di remunerazione, ha introdotto specifici limiti al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione individuale, prevedendo come criterio generale il limite dell'1:1, ma consentendo agli Stati membri l'incremento di tale rapporto fino ad un massimo del 2:1.

Banca d'Italia nelle Disposizioni di Vigilanza del 18 novembre 2014 ha esercitato tale discrezionalità, attribuendo all'Assemblea degli Azionisti il potere di incremento del rapporto fino al 2:1.

In considerazione di quanto sopra, si sottopone all'Assemblea degli Azionisti l'incremento del limite tra retribuzione variabile e fissa fino ad un massimo del 2:1, che, in continuità con gli anni precedenti, riguarderà 5 posizioni di responsabilità nell'ambito dell'Area Investimenti della Società di *Asset Management*, UBI Pramerica S.p.A., di cui 2 ricomprese nel perimetro del Personale più Rilevante alle quali, come previsto dalle attuali Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, la retribuzione variabile sarà assoggettata alle logiche di differimento e di *retention*, oltre che di attribuzione di strumenti finanziari.

Tali posizioni sono state individuate con l'obiettivo di assicurare una gestione retributiva meritocratica, competitiva e flessibile, tenuto conto delle specificità del mercato italiano ed europeo di riferimento, in cui:

- le Società di *Asset Management* non appartenenti a Gruppi Bancari non hanno vincoli sulla retribuzione variabile, mentre quelle appartenenti a Gruppi, sottoposte ai limiti della CRDIV, nella grande maggioranza dei casi hanno richiesto ed ottenuto l'innalzamento del rapporto fino al 2:1;
- l'offerta retributiva e gli elevati livelli di professionalità richiesti nel settore comportano una forte competitività sulle risorse, che, dunque, risultano ad alto rischio di *retention* e ad elevata difficoltà di *attraction*.

Inoltre, si ritiene che:

- assicurare adeguati livelli di competitività retributiva, favorisca la motivazione del Personale a più elevata specializzazione, limitando rischi di fuoriuscita verso la concorrenza;
- mantenere una significativa leva variabile della remunerazione sia un importante strumento flessibile di costo, che risulta comunque vincolato a condizioni di attivazione e risultati aziendali e di Gruppo, che garantiscono la redditività e la sostenibilità dei pagamenti degli eventuali premi maturati sulla base di *performance* individuali eccellenti.

La richiesta di incremento del rapporto fino al 2:1 garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale considerato che:

- impatta un numero limitato di risorse;
- non comporta un incremento della quota di remunerazione variabile rispetto agli anni precedenti;

- la correlazione tra premi e tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è garantita dal collegamento alle condizioni di attivazione dei Sistemi di Incentivazione, collegati al *Risk Appetite Framework* di Gruppo.

Per quanto sopra riportato il Consiglio di Sorveglianza di UBI Banca invita l'Assemblea degli Azionisti ad approvare con delibera vincolante la proposta di incremento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa fino ad un massimo del rapporto 2:1, la cui applicazione per il 2016 è prevista per 5 posizioni - di cui 2 ricomprese nel Perimetro del Personale più Rilevante - nell'ambito dell'Area Investimenti della Società di *Asset Management*, UBI Pramerica S.p.A.

Signori Azionisti,

in relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Sorveglianza propone pertanto che l'Assemblea ordinaria 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

l'incremento del rapporto tra remunerazione variabile e fissa fino ad un massimo del 2:1, la cui applicazione per il 2016 è prevista per 5 posizioni - di cui 2 ricomprese nel Perimetro del Personale più Rilevante - della Società di Asset Management, UBI Pramerica S.p.A.

18 febbraio 2016

IL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA