

Proposta in ordine alle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione

Signori Soci,

con l'obiettivo di assicurare – nell'interesse di tutti gli *stakeholders* – un sistema di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, 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, la Capogruppo UBI Banca ha definito le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI Banca.

Il quadro normativo

A marzo 2011 la Banca d'Italia ha emanato le Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle Banche e nei Gruppi Bancari, nell'ambito del procedimento attuativo della disciplina comunitaria, adottate sulla base degli art. 53 e 67 del Testo unico bancario e dei decreti del Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR, del 5 agosto 2004 e 27 dicembre 2006, rispettivamente in materia di Organizzazione e governo societario e Adeguatezza patrimoniale, contenimento del rischio e informativa al pubblico delle banche e dei gruppi bancari.

A dicembre 2013 la stessa Autorità ha sottoposto a consultazione pubblica alcune modifiche al provvedimento sopra richiamato in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Tali modifiche, come espressamente evidenziato da Banca d'Italia, sono volte in larga misura a recepire le innovazioni introdotte dalla Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4) - approvata il 26 giugno 2013 e il cui termine per il recepimento era fissato al 31 dicembre 2013 - e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'FSB (Financial Stability Board) e dell'EBA (European Banking Authority). Per il particolare rilievo che le linee guida EBA assumono nel contesto normativo comunitario, i contenuti essenziali delle stesse sono ripresi nelle Disposizioni di Banca d'Italia sopra richiamate e quindi sono recepiti nel quadro normativo nazionale come norme cogenti per gli intermediari.

Coerentemente con l'impostazione comunitaria, le Disposizioni continueranno a formare parte integrante delle regole sull'organizzazione e il governo societario, inserendosi in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate e per i servizi e le attività di investimento.

La Politica generale in materia di remunerazione degli Organi Sociali

I principi in materia di remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo UBI Banca – Consiglio di Gestione e Consiglio di Sorveglianza, Consigli di Amministrazione e Collegi Sindacali delle Banche e Società del Gruppo – sono definiti nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle Banche, nonché alla luce delle caratteristiche organizzative e culturali del Gruppo UBI. I principi di remunerazione sono altresì ispirati alle *best practices* ed agli orientamenti espressi in ambito internazionale.

La remunerazione dei componenti gli Organi Sociali con incarichi esecutivi, di quelli con particolari cariche fra cui i membri dei Comitati e, infine, dei componenti non esecutivi è improntata ad una filosofia che mira ad attrarre le migliori competenze ed è guidata dalla combinazione dei seguenti criteri: (i) equità di remunerazione tra ruoli similari; (ii)

differenziazione verticale tra ruoli; (iii) valore e rischio connessi alla responsabilità dei singoli ruoli; (iv) competenze professionali richieste; (v) impegno e tempo assorbito; (vi) confronto con il mercato.

In particolare la struttura degli emolumenti degli Organi Sociali del Gruppo UBI prevede come tetto l'emolumento del Presidente del Consiglio di Gestione, che è equiparato a quello del Presidente del Consiglio di Sorveglianza (il cui ammontare è correlato alle decisioni dell'Assemblea).

I tradizionali gettoni di presenza sono assorbiti nel compenso fisso.

I Consiglieri/Amministratori Delegati e i Consiglieri di Gestione inquadrati come dirigenti di UBI Banca 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.

Non sono previsti bonus garantiti (fatte salve le eccezioni previste dalle disposizioni normative, limitatamente al primo anno di impiego) o buone uscite per i membri degli Organi Sociali.

Signori Soci,

in relazione a quanto sopra esposto, sottoponiamo alla Vostra approvazione, conformemente alle vigenti disposizioni statutarie e in ossequio alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la proposta relativa alle:

Politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione.

Coerentemente con i principi sopra illustrati, si propone l'adozione delle politiche di remunerazione come di seguito riportate.

- L'emolumento per il Presidente del Consiglio di Gestione è equiparato a quello del Presidente del Consiglio di Sorveglianza.
- 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.
- Il livello massimo di emolumento complessivo percepibile da ogni Consigliere di Gestione, con la sola esclusione del Presidente e del Consigliere Delegato, per la partecipazione al Consiglio di Gestione e agli Organi Sociali delle Banche e Società del Gruppo, è di norma non superiore all'80% dei compensi per la carica dei Presidenti del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione.
- Il Consigliere Delegato e i Consiglieri di Gestione inquadrati quali Dirigenti di UBI Banca, in quanto ricompresi nel perimetro del cd. Personale più Rilevante¹ possono percepire forme di remunerazione variabile collegate con i risultati.
- Non sono previsti gettoni di presenza.
- Non sono previsti bonus garantiti (fatte salve le eccezioni previste dalle disposizioni normative, limitatamente al primo anno di impiego) o buone uscite per i membri del Consiglio di Gestione.
- Nessun membro del Consiglio di Gestione può rinunciare unilateralmente a una parte o all'intero proprio compenso.

Marzo 2014

IL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA

¹ Come definito nell'ambito delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia e altrimenti denominato come perimetro "Risk Takers".