

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, ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (7° aggiornamento)

Signori Soci,

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 dei Soci 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. Al riguardo il Consiglio di Sorveglianza, nella seduta del 26 febbraio 2015, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea dei Soci 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, fatto salvo quanto previsto dalle suddette disposizioni al punto 2.2.3 – Derghe.

Assunto che non sono previsti in linea di principio 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 e riflettere risultati effettivi e duraturi e, con riguardo al Personale più rilevante, 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 posizione;
- 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 claw-back) 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, 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, 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 - dovranno comunque osservarsi i seguenti criteri e limiti massimi, aggiuntivi al preavviso dovuto per legge e per vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro:

1. un importo pari a 12 mensilità; questa voce 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;
2. un ulteriore importo pari a 12 mensilità laddove ciò si renda opportuno per circostanze specifiche afferenti al caso concreto; questo ulteriore importo si intende sottoposto alle 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 vigenti.

La graduazione delle eventuali erogazioni – sempre nel rispetto dei suddetti limiti – dovrà avvenire nel prudente apprezzamento di tutte le circostanze delle singole ipotesi, 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, 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.

Gli importi di cui al co. 5 punto 2 e all'ultimo capoverso del paragrafo che precede sono sempre assoggettati a meccanismi di claw-back 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 - Dereghe 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, ivi compreso quanto sopra indicato al co. 5 punto 1 e 2.

* * *

Signori Soci,

in relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Sorveglianza propone che l'Assemblea ordinaria dei Soci assuma la seguente deliberazione:

*“L’assemblea dei Soci di Unione di Banche Italiane Scpa,
-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.”

26 febbraio 2015

IL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA