

Relazione per l'Assemblea ordinaria dell'8 aprile 2020

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.

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

Signori Azionisti,

in ottemperanza alle previsioni regolamentari emanate da Banca d'Italia nel 25° aggiornamento del 28 ottobre 2018 delle "Disposizioni di vigilanza per le Banche - Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013" in materia di Politiche e Prassi di remunerazione - compete all'Assemblea degli Azionisti 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, fissandone i limiti in termini di annualità e l'ammontare massimo derivante dalla loro applicazione.

Una specifica politica sui tali compensi è stata approvata dall'Assemblea dei Soci a partire dal 2015, e successivamente aggiornata anno per anno ai fini di una sempre più puntuale e corretta gestione della materia.

All'interno delle Politiche di Remunerazione ed incentivazione di Gruppo 2020, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo u.s., si è provveduto a definire, in sostanziale continuità con lo scorso anno, la politica dei trattamenti di fine rapporto, per il cui dettaglio si fa rimando nell'apposita sezione del documento.

In linea generale la definizione dei pagamenti di fine rapporto dovrà avvenire nel prudente apprezzamento di tutte le circostanze delle singole ipotesi, con particolare riferimento alle motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro, dell'effettiva durata del rapporto di lavoro intercorso, della posizione organizzativa ricoperta, della performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti e della correttezza dei comportamenti, restando comunque escluso qualsiasi automatismo e qualsiasi vincolo a un'erogazione minima, salvi i vincoli di legge e di contratto collettivo.

Oltre a quanto stabilito per legge sull'indennità di mancato preavviso, i pagamenti potranno essere corrisposti nella misura massima di 24 mensilità di remunerazione fissa - in aggiunta alle prime 12 mensilità, qualora stipulato, di un patto di non concorrenza - ed entro un ammontare massimo calcolato in ragione della retribuzione di pertinenza della specifica posizione¹ e verranno corrisposti in forme e nei tempi coerenti con la normativa, anche regolamentare, tempo per tempo applicabile allo specifico caso; per i compensi riconosciuti con un importo inferiore a 50.000€ e al 25% della remunerazione fissa l'erogazione avverrà integralmente in modalità up-front cash².

La determinazione puntuale del compenso per il "Personale più rilevante", secondo i criteri e limiti sopra esposti, è soggetta a valutazione ed approvazione, per la parte eccedente l'indennità di mancato preavviso dovuta per legge o per contratto, da parte del Consiglio di Amministrazione, che fonda le proprie valutazioni sulla proposta formulata di concerto dal Chief Operating Officer e dalle strutture competenti interne, previa verifica di coerenza con le Politiche di Remunerazione da parte del Comitato Remunerazioni.

Signori Azionisti,

in relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Amministrazione, previo conforme parere del Comitato Remunerazioni, propone che l'Assemblea degli Azionisti assuma la seguente deliberazione:

¹ Tale limite, rapportato all'attuale remunerazione fissa del Consigliere Delegato di UBI Banca, corrisponde a un importo massimo di circa 4 milioni di euro.

² Per il Personale di Pramerica l'importo di riferimento è pari a 80.000€.

“L’Assemblea degli Azionisti di Unione di Banche Italiane Spa,

- preso atto della proposta del Consiglio di Amministrazione,*
- 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, secondo quanto disciplinato nelle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione di Gruppo 2020.”

5 marzo 2020

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE