

UBI BANCA SCPA

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

La Banca d'Italia ha emanato le nuove 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.

Le Disposizioni di Vigilanza tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale in risposta alla crisi, tra cui: i principi e gli standard adottati dal Financial Stability Board; le metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria; la Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario; le Guidelines emanate dal Committee of European Banking Supervisors (European Banking Authority dal 01.01.2011) in attuazione di specifiche previsioni contenute nella direttiva. Nel loro insieme, le best practices e gli orientamenti espressi in ambito internazionale costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il corretto recepimento delle disposizioni da parte degli intermediari nonché per orientare e calibrare l'azione di controllo della Banca d'Italia. Per il particolare rilievo che le Guidelines del CEBS assumono nel contesto normativo comunitario, i contenuti essenziali delle stesse sono ripresi nelle Disposizioni e quindi sono recepiti nel quadro normativo nazionale come norme cogenti per gli intermediari.

Coerentemente con l'impostazione comunitaria, le Disposizioni formano 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 dell'attuale fase congiunturale. I principi di remunerazione sono altresì ispirati alle *best practices* ed agli orientamenti espressi in ambito internazionale, ed in particolare le Guidelines del CEBS.

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 simili; (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 possono percepire forme di remunerazione collegate con i risultati, mentre tutti gli altri Organi Sociali del Gruppo non fruiscono di retribuzione variabile.

Al Consigliere Delegato di UBI Banca è riservato un bonus variabile correlato alla sola retribuzione fissa derivante dall'inquadramento quale Dirigente.

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) 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 (quest'ultimo assoggettato ad una regola particolare), 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.
- Al Consigliere Delegato e ai Consiglieri di Gestione inquadrati quali Dirigenti di UBI Banca, è riservato un bonus variabile correlato alla sola retribuzione fissa derivante da tale inquadramento.
- Non sono previsti gettoni di presenza.
- Non sono previsti bonus garantiti 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.

IL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA

13 marzo 2013