

---

***Relazione sulle politiche di  
remunerazione e sui compensi  
corrisposti***

---

**UBI  Banca**

## Indice

<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE I - RELAZIONE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020 DI UBI BANCA ..</b>	<b>5</b>
I. PRINCIPI E FINALITÀ .....	5
1. <i>Sostenibilità, Gender Diversity e Inclusione</i> .....	6
II. PROCESSO DI “GOVERNANCE” .....	7
1. <i>Assemblea degli Azionisti</i> .....	8
2. <i>Consiglio di Amministrazione e Comitato per il controllo sulla gestione</i> .....	8
3. <i>Comitato Remunerazioni</i> .....	9
4. <i>Comitato Rischi</i> .....	9
5. <i>Assemblee e Consiglio di Amministrazione delle Banche e Società Controllate</i> .....	9
6. <i>Funzioni aziendali</i> .....	10
III. DESTINATARI .....	10
1. <i>Politica del processo di identificazione del “Personale più rilevante”</i> .....	11
1.1 <i>Governance del processo di identificazione del “Personale più rilevante”</i> .....	11
1.2. <i>Criteri e procedure per il processo di identificazione del “Personale più rilevante”</i> .....	11
1.3. <i>Processo di identificazione a livello consolidato</i> .....	12
1.4. <i>Procedura d’esclusione</i> .....	13
1.5. <i>Risultanze del processo di identificazione</i> .....	13
IV. LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE .....	14
1. <i>Remunerazione fissa</i> .....	15
2. <i>Remunerazione variabile</i> .....	16
3. <i>Altri elementi del sistema di remunerazione</i> .....	17
4. <i>“Pay-mix” retributivo</i> .....	18
5. <i>Compensi di fine rapporto</i> .....	19
5.1 <i>Trattamento degli Amministratori per la cessazione della carica</i> .....	19
5.2 <i>Trattamento di fine rapporto del Personale Dipendente</i> .....	19
5.2.1 <i>Limiti e criteri</i> .....	20
5.2.2 <i>Modalità di erogazione</i> .....	21
5.2.3 <i>Determinazione pagamenti di fine rapporto</i> .....	22
5.2.4 <i>Gestione delle eccezioni</i> .....	22
V. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI .....	22
1. <i>La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione</i> .....	22
2. <i>Compensi per la carica di componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione</i> .....	23
3. <i>Consigliere Delegato</i> .....	23
4. <i>Organi Sociali delle Società del Gruppo</i> .....	24
VI. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE .....	25
1. <i>“Bonus pool” e condizioni di accesso (“gate”)</i> .....	25
2. <i>Sistema incentivante di breve termine del “Personale più rilevante”</i> .....	26
3. <i>Sistemi di incentivazione di breve termine Personale non appartenente al perimetro del “Personale più rilevante”</i> .....	29
4. <i>Sistemi di incentivazione di lungo termine 2020-2022 “Personale più rilevante”</i> .....	30
4.1 <i>Principali caratteristiche</i> .....	30
4.2 <i>“Pay-out”</i> .....	31
5. <i>Meccanismi di malus e di clawback</i> .....	32
6. <i>Strategie di copertura personale ed elusioni</i> .....	33
VII. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO .....	33
1. <i>Consulenti Finanziari IW Bank</i> .....	34
2. <i>Agenti in attività finanziaria in Prestitalia</i> .....	36
<b>SEZIONE II – RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2019 .....</b>	<b>38</b>
I. PRIMA PARTE .....	38
3. <i>Introduzione</i> .....	38

4. <i>Principali risultanze 2019</i> .....	38
5. <i>I trattamenti di inizio e fine rapporto</i> .....	39
6. <i>Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari</i> .....	39
II. SECONDA PARTE .....	40
<i>Remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale e Vice Direttore Generale di IW BANK S.p.A. per l'esercizio 2019</i> .....	40
<b>VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SULLA RISPONDEZZA DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE ALLE POLITICHE APPROVATE E AL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>41</b>

## Premessa

La presente relazione è suddivisa in due Sezioni.

La prima riguarda le politiche di remunerazione adottate nel 2020 da UBI Banca con riferimento ai propri Organi Sociali e a quelli delle controllate, ai dipendenti e ai collaboratori del Gruppo – con un focus particolare sul Consigliere Delegato e su tutto il “Personale più rilevante” – nonché le procedure di adozione e di attuazione di tali politiche.

La seconda sezione, suddivisa in due parti, fornisce informazioni quantitative analitiche ed aggregate sui compensi corrisposti nel 2019. I principali aggiornamenti normativi nel settore finanziario sono stati:

- le Disposizioni Banca d'Italia in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, emanate il 23 ottobre 2018 che adeguano la normativa italiana agli Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea in vigore dal 01 gennaio 2017 in materia di sane politiche di remunerazione, nonché ad altri recenti indirizzi definiti nelle sedi internazionali nella medesima materia;
- le Disposizioni Banca d'Italia emanate il 19 marzo 2019 in materia di “trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”.
- il Decreto legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 in attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. Shareholder rights Directive II) che richiede alla politica di remunerazione e incentivazione di perseguire una strategia aziendale volta alla redditività sostenibile nel lungo termine mediante una chiara presentazione degli obiettivi prefissati.
- con riferimento al settore del risparmio gestito, il Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB emanato in data 27 aprile 2017 che ha recepito nell’ordinamento italiano le norme sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione contenute nella Direttiva comunitaria 2014/91/UE (c.d. “Direttiva UCITS V”).

La relazione recepisce gli aggiornamenti normativi sopra riportati e assolve a tutti gli obblighi di informativa previsti dalle normative.

## SEZIONE I - Relazione sulle Politiche di remunerazione 2020 di UBI Banca

### I. Principi e finalità

La Politica Retributiva rappresenta uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo UBI, con l'obiettivo di coniugare valore economico e sociale e perseguendo una crescita sostenibile nell'interesse di tutti gli stakeholders. Le Politiche sono finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla performance e al merito. I principi chiave a cui la nostra Politica si ispira e che vengono applicati in tutta l'organizzazione, sono:

#### Valorizzazione del merito

Il nostro obiettivo è riconoscere il merito del singolo, ma allo stesso tempo promuovere il gioco di squadra e favorire il senso di appartenenza, correlando obiettivi e risultati di ciascuno alla propria Business Unit, Azienda e al Gruppo.

#### Equità

La remunerazione viene definita coerentemente al ruolo e al livello di responsabilità assunto, al fine di prediligere comportamenti virtuosi e garantire le medesime opportunità di sviluppo e carriera, di cui l'annuale "Piano Meritocratico" è uno dei principali esempi di applicazione, con sempre maggior attenzione alle politiche di genere ed inclusione

#### Competitività

Continuo confronto con le migliori prassi e tendenze di mercato nazionali/internazionali con analisi del posizionamento retributivo di ciascun ruolo rispetto al *peer group* di riferimento, rinnovato di anno in anno così da garantire la definizione di un panel il più possibile comparabile a UBI; per tenere conto di alcuni business specifici, come ad esempio l'Investment Banking, il Private Banking e l'Asset Management, vengono svolte indagini di mercato mirate.

#### Prudenza e conformità alla normativa vigente

Il Gruppo, nella definizione delle proprie Politiche retributive, tiene in opportuna considerazione la propensione al rischio e la conformità alle richieste regolamentari, per garantire una crescita della Banca sostenibile nel tempo. In particolare, la definizione delle condizioni preliminari di accesso ("gate") dei sistemi di incentivazione e delle regole di funzionamento sottostanti che garantiscono la flessibilità della remunerazione variabile, avviene sulla base del "RAF Gruppo UBI Banca - Propensione al rischio - Risk Appetite Statement 2020"<sup>1</sup>, il quale identifica la propensione al rischio come da Risk Appetite Framework - "RAF" del Gruppo.

Per il Personale della rete commerciale sono previsti altri parametri correttivi, quali, ad esempio, la soddisfazione del cliente, la qualità dell'operato e le risultanze derivanti dalle verifiche dell'Audit.

<sup>1</sup>Tale documento interno definisce gli orientamenti strategici del Gruppo in relazione alla valutazione dell'adeguatezza patrimoniale corrente e prospettica, nonché alle politiche di assunzione e gestione dei rischi.

## **1. Sostenibilità, Gender Diversity e Inclusione**

L'attitudine di un'impresa a gestire le proprie attività in modo sostenibile e socialmente responsabile costituisce un punto di attenzione sempre più centrale tra gli stakeholder nella valutazione della sua capacità di creare valore nel lungo periodo. La Sostenibilità è oggi anche un fattore di competitività sul mercato e nell'attrazione di talenti, risultando un elemento importantissimo di corporate branding e marketing.

La Sostenibilità e l'impatto sociale generato assumono pertanto un peso crescente come elemento strategico di indirizzo delle politiche aziendali, in una visione di lungo periodo, mantenendo ed assicurando naturalmente adeguati ritorni economico-finanziari tipici dell'attività di impresa; per UBI Banca sono elementi costitutivi del proprio "fare banca per bene" e per tale ragione riteniamo che debbano essere perseguiti utilizzando tutte le leve gestionali più adatte allo scopo.

Uno dei maggiori elementi di attivazione di comportamenti organizzativi è il sistema di performance management e incentivazione, poiché per il suo tramite l'azienda può comunicare internamente ed esternamente le proprie priorità strategiche e sostenerne la realizzazione.

UBI Banca, forte di tali consapevolezze, prevede all'interno del sistema incentivante annuale l'applicazione di un paniere di obiettivi di sostenibilità per tutto il "Personale più rilevante" del Gruppo diversificati in ambito di responsabilità ambientale, di impegno verso la comunità, di attenzione al Personale e alla clientela. Per tutta la filiera commerciale assume particolare rilievo l'indicatore di *customer satisfaction*, cd. "*UBI Index*", che misura la soddisfazione dei clienti in termini di semplicità di soluzioni, trasparenza delle informazioni, affidabilità e competenza del Personale, ai fini del costante miglioramento del servizio su ciascun segmento di mercato.

Il grado di raggiungimento di obiettivi di sostenibilità verrà valutato, come ulteriore elemento correttivo, anche nel nuovo Sistema di incentivazione di lungo periodo 2020/2022, rivolto anch'esso a tutto il "Personale più rilevante".

Gli obiettivi di sostenibilità da includere nei sistemi incentivanti sono individuati sulla base delle risultanze della "Matrice di materialità", definita nell'ambito del processo di gestione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (Bilancio di Sostenibilità), tra quelli considerati perseguibili e misurabili oggettivamente in un orizzonte temporale annuale e/o pluriennale.

## MATRICE DI MATERIALITÀ



Introduzione a partire dal 2020 del Chief Sustainability Officer per coordinare le attività di sostenibilità a livello di Gruppo



Parallelamente, sempre maggiore attenzione e relative azioni gestionali sono rivolte ad equilibrare, ove presenti, gli stati di disomogeneità salariale di genere e a superare l'attuale polarizzazione e concentrazione delle donne in alcuni ruoli/posizioni o famiglie dell'organizzazione e/o la misurata presenza nelle posizioni apicali. A tal fine UBI Banca ha adottato la Policy su Gender Diversity and Inclusion, la cui effettiva attuazione sarà indirizzata e monitorata da un gruppo di lavoro interfunzionale, avvalendosi di un apposito cruscotto di indicatori per il controllo costante e la condivisione dei feedback sul raggiungimento degli obiettivi.

Nel Gruppo sono presenti infine Piani di Welfare collettivo in ambito previdenziale, sanitario e assicurativo, volti a favorire un generale "benessere organizzativo", anche attraverso l'integrazione di diversi meccanismi di liberalità e premialità, lo sviluppo di strumenti di family care, di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, d'inclusione senza alcun tipo di discriminazione.

## II. Processo di "governance"

Sono stati definiti sistemi e regole di "governance" finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo, anche grazie a una regolamentazione dei principali processi interni in materia, approvata dai competenti Organi di Gruppo.

I principali attori del processo sono:



## **1. Assemblea degli Azionisti**

L'Assemblea degli Azionisti di UBI è competente ad approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione dei Consiglieri di Amministrazione e del restante personale su proposta del Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni.

L'Assemblea ha il compito di approvare:

- la componente di incentivazione basata su strumenti finanziari;
- i criteri e i limiti per la determinazione degli importi massimi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica;
- la definizione del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione fino ad un massimo del 2:1 per le posizioni del "Personale più rilevante" di Gruppo individuate, come previsto dallo Statuto; compete altresì all'assemblea approvare l'eventuale deroga all'applicazione di tale rapporto, relativamente al solo personale della SGR identificato come "PPR" rilevante a livello di Gruppo.

Inoltre essa stabilisce all'atto della nomina:

- del Consiglio di Amministrazione, un compenso complessivo per i) i componenti del Consiglio (ivi compresi il Presidente e il Vice Presidente) al netto dei componenti del Comitato del controllo di Gestione, ii) i componenti dei comitati di cui all'art. 31 dello Statuto (Comitato Rischi, Comitato Remunerazioni, Comitato nomine e Comitato parti correlate e soggetti collegati)
- dei componenti del Comitato del controllo della gestione, il relativo compenso in misura fissa e capitaria per tutta la durata della carica, con maggiorazione del compenso del Presidente.

## **2. Consiglio di Amministrazione e Comitato per il controllo sulla gestione**

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere e/o tenuto conto di eventuali proposte del Comitato Remunerazioni, determina l'ammontare dei compensi dei Vertici Aziendali di UBI e indica l'ammontare dei compensi dei Vertici Aziendali e del Personale appartenente al perimetro del "Personale più rilevante" di Gruppo appartenente alle Società controllate, da sottoporre alle determinazioni dei rispettivi Consigli di Amministrazione.



Fatte salve le materie di competenza assembleare, eventuali deroghe alle Politiche dovranno avere una natura di carattere eccezionale opportunamente circostanziata, ivi comprese le remunerazioni corrisposte in virtù di tale deroga, e saranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi e del Comitato per il Controllo sulla Gestione. In caso di approvazione da parte degli Organi competenti sarà data informativa in Assemblea Soci nella Relazione sui compensi corrisposti.

Il Comitato per il Controllo sulla gestione definisce gli obiettivi del “Personale più rilevante” appartenente alle Funzioni di Controllo nell’ambito del sistema incentivante e ne valida le performance.

### 3. Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è costituito per la maggioranza da Consiglieri Indipendenti ai sensi dell’articolo 21 dello Statuto Sociale. La composizione del Comitato Remunerazioni riflette un’adeguata presenza di esperienze e conoscenze in materia di governo delle banche, finanziaria e di politiche retributive. Nel corso dell’esercizio 2019 il Comitato Remunerazioni si è riunito 14 volte, con una durata media delle riunioni di circa un’ora e mezza.



Il Comitato Remunerazioni risulta composto dai seguenti Consiglieri:

- Paolo Bocardelli, in qualità di Presidente;
- Letizia Bellini Cavalletti;
- Osvaldo Ranica.

Le attività svolte sono puntualmente riportate nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari del Bilancio 2019. Delle riunioni sono redatti verbali scritti che sono raccolti in appositi libri.

Il Comitato Remunerazioni è disciplinato da apposito Regolamento, pubblicato sul sito internet della Banca nella Sezione “Corporate Governance”, che ne determina le competenze e il funzionamento, secondo gli ultimi aggiornamenti apportati per recepire le modifiche al modello di amministrazione e controllo della Banca.

### 4. Comitato Rischi

Ferme restando le competenze di UBI - Comitato Remunerazioni, accerta che i meccanismi sottesi agli incentivi nell’ambito dei sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il “Risk Appetite Framework” del Gruppo; in particolare verifica le coerenze tra le condizioni di accesso ai sistemi incentivanti (“gate”), gli indicatori di performance di Gruppo e aziendali e il Risk Appetite Framework del Gruppo.



Partecipa inoltre al processo di identificazione del “Personale più rilevante”, verificando la congruità dei ruoli individuati con quanto previsto dai processi interni di determinazione dell’adeguatezza patrimoniale e di definizione del Risk Appetite Framework.

Il Comitato Rischi si interfaccia costantemente con il Comitato Remunerazioni, in particolare al fine di mantenere il migliore equilibrio tra le politiche di incentivazione e il corretto presidio del rischio, in un’ottica strategica di creazione di valore per il Gruppo.

### 5. Assemblee e Consiglio di Amministrazione delle Banche e Società Controllate

Ubi Banca effettua un costante coordinamento delle società controllate per assicurare la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all’interno del Gruppo Bancario, nel rispetto della specificità dei settori di appartenenza, delle relative strutture organizzative e delle normative applicabili in base alla tipologia di business.



Le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo sono sottoposte all'approvazione delle Assemblee delle Banche e dei Consigli di Amministrazione delle Società, fatta salva la componente di incentivazione basata su strumenti finanziari, che è subordinata all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di UBI. Ai suddetti Organi viene fornita apposita informativa attraverso la Relazione annuale sulla remunerazione di Gruppo.

Con particolare riferimento alle Società di Asset Management e assicurative, le rispettive assemblee approvano delle Politiche ad hoc, in linea con le Politiche di Gruppo, preventivamente esaminate dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il parere del Comitato Remunerazioni di UBI Banca.

I Consigli di Amministrazione delle Banche e delle Società controllate, nel rispetto delle Politiche definite, approvano i relativi strumenti attuativi e indirizzano, con il supporto delle Risorse Umane e delle altre funzioni competenti, le scelte in materia di gestione e remunerazione delle risorse.

## 6. Funzioni aziendali

Il processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione prevede il coinvolgimento delle competenti funzioni aziendali: Risorse Umane di Capogruppo istruisce e governa l'intero processo di remunerazione e incentivazione, garantendo l'ausilio tecnico agli Organi Sociali e, con la collaborazione, ciascuno per le rispettive competenze, del Corporate Strategy e delle funzioni aziendali di controllo.



Le funzioni aziendali di controllo sono coinvolte *ex ante* e collaborano per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle Politiche e delle prassi adottate, monitorandone *ex post* il corretto funzionamento e la conforme applicazione.

In particolare, le funzioni Compliance e Audit di Capogruppo, per quanto di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo e di ciascuna società controllata i risultati delle verifiche di cui sopra.

Il Risk Management, in collaborazione con il Corporate Strategy, identifica indicatori e valori di confronto relativi a obiettivi strategici e di performance, cui correlare la determinazione delle componenti variabili della remunerazione, verificandone l'adeguatezza rispetto al Risk Appetite Framework approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, collegati con i risultati aziendali *risk adjusted*, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare e sostenere le attività intraprese.

## III. Destinatari

Le presenti Politiche di remunerazione sono indirizzate a tutto il Personale della Banca, quest'ultimo suddiviso, in funzione della posizione ricoperta, nelle seguenti categorie:

1. "Organi Sociali";
2. "Personale" con rapporto di lavoro dipendente;
3. "Collaboratori" non legati da rapporto di lavoro dipendente.

Nell'ambito di ciascuna categoria è stato identificato il relativo "Personale più rilevate" secondo quanto previsto al paragrafo successivo.

In considerazione della normativa specifica di settore, per il Personale dell'Asset Management - ad eccezione di quello identificato come "Personale più rilevante" a livello di Gruppo le cui remunerazione e incentivazione sono regolate in questo documento - e per il Personale appartenente alle Società assicurative sono previste - nel rispetto e in coerenza con i principi e le linee guida della Capogruppo in virtù della sua attività di direzione, coordinamento e controllo nei confronti delle Società del Gruppo - Politiche di remunerazione individuali, disciplinate in appositi documenti aziendali, a cui si fa rimando.

## **1. Politica del processo di identificazione del “Personale più rilevante”**

### **1.1 Governance del processo di identificazione del “Personale più rilevante”**

La metodologia di identificazione del “Personale più rilevante” è aggiornata di norma su base annuale con revisioni periodiche del perimetro, tenuto conto anche di modifiche organizzative, societarie e regolamentari pro tempore intervenute.

Il Consiglio di Amministrazione approva la metodologia di identificazione, il perimetro, eventuali deroghe, modifiche, notifiche e/o richieste di esclusioni da sottoporre all’Autorità di Vigilanza.

Il Comitato Remunerazioni, avvalendosi eventualmente di proprio Advisor esterno, e il Comitato Rischi per quanto di competenza, supportano il Consiglio di Amministrazione:

- fornendo indicazioni preliminari al Gruppo di lavoro;
- validando la metodologia;
- verificandone l’applicazione, le relative risultanze ed eventuali richieste/notifiche di esclusione da sottoporre all’Autorità di Vigilanza;
- fornendo il proprio parere.

Le strutture di Risorse Umane, Organizzazione, Risk Management, Corporate Strategy, Controllo di Gestione e Compliance di Capogruppo, per quanto di competenza, collaborano nell’ambito di un Gruppo di lavoro opportunamente costituito, per l’adeguamento, di norma annuale, della metodologia di identificazione e per la predisposizione della proposta di perimetro e i relativi adeguamenti periodici.

Più specificamente:

- Risorse Umane di Capogruppo presidia, coordina e monitora il processo nel suo complesso; monitora nel continuo le eventuali variazioni organizzative che possano apportare modifiche di perimetro.
- Compliance di Capogruppo partecipa al Gruppo di lavoro e fornisce, ai fini della validazione degli organi competenti, un parere di conformità sul processo e sulle metodologie adottate, verificandone la coerenza con la normativa interna/esterna;
- Audit di Capogruppo svolge periodicamente attività di verifica ex post sulla metodologia adottata, sul processo e sulle relative risultanze;
- Risorse Umane delle Società/Banche coordinano il processo di identificazione del proprio perimetro di riferimento (autovalutazione) con il supporto del Gruppo di lavoro UBI e di eventuali strutture interne.

### **1.2. Criteri e procedure per il processo di identificazione del “Personale più rilevante”**

UBI Banca ha effettuato l’identificazione del perimetro del “Personale più rilevante” (“PPR”) sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi definiti nel Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 e secondo le indicazioni riportate dalla revisione della Circolare 285 di Banca d’Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione nelle Banche e nei gruppi bancari, oltre a criteri interni aggiuntivi volti a identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca o per il Gruppo.

Tenuto conto dei suddetti criteri, gli ambiti di valutazione sono principalmente riconducibili ad aspetti di tipo organizzativo, di rischio e retributivo.

Nello specifico rientrano:

- tra gli ambiti organizzativi, i criteri 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, e 14 dell'art. 3 del Regolamento Delegato UE, che sono analizzati sulla base dell'impianto regolamentare, delle Policy, degli assetti e ranghi organizzativi, delle responsabilità, dei poteri, delle deleghe, dei processi e delle autonomie decisionali, dei riporti funzionali, del ruolo e dell'appartenenza a Organi Sociali o a Comitati;
- tra gli ambiti di rischio, i criteri 5, 11, 12 e 13 dell'art. 3 del Regolamento Delegato UE, che sono analizzati ricomprendendo i rischi previsti dalla normativa di vigilanza ai sensi del Pillar 1 e 2, e il relativo impatto sul capitale interno, e, con riferimento alle esposizioni al rischio di credito e al rischio finanziario delle operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione, analizzando le autonomie creditizie del Comitato Finanza e di eventuali deleghe operative previste dai Regolamenti in materia. In aggiunta, è stato individuato un ulteriore criterio interno, basato sul "rischio da masse rilevanti", con particolare riferimento alla categoria dei Consulenti finanziari di IWBanck, individuando una soglia di concentrazione considerata rischiosa - gestita individualmente o nell'ambito delle attività di coordinamento - pari al 5% degli Asset Under Management ("AUM") della Banca;
- tra gli ambiti retributivi, i criteri 1a, 1b e 1c dell'art. 4 del Regolamento Delegato UE, che sono analizzati sulla base della remunerazione complessiva, erogata sia *up-front* che differita, riconosciuta al Personale nel precedente esercizio finanziario a livello consolidato.

L'appartenenza alla categoria del "Personale più rilevante" determina contestualmente l'assoggettamento delle posizioni alle regole definite dalla specifica regolamentazione in materia di remunerazione variabile ("*pay mix*", "*pay out*", differimento e diversificazione in strumenti finanziari dei bonus, condizioni di malus e claw back, ecc.) e a quanto definito dal "Regolamento di Gruppo in materia di Operazioni con Parti Correlate ai sensi del Regolamento Consob n. 17221/2010, Soggetti Collegati ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza 263 di Banca d'Italia, Personale Rilevante del Gruppo UBI, Soggetti Rilevanti ai sensi dell'Articolo 136 TUB e Altri Soggetti Rilevanti".

Al termine del processo il Personale incluso nel perimetro del "Personale più rilevante" viene informato mediante comunicazione scritta individuale.

### **1.3. Processo di identificazione a livello consolidato**

Coerentemente alle richieste normative in materia, la definizione del perimetro è effettuata dalle Banche (UBI Banca e IW Bank) e dalle Società dell'Asset Management su base individuale, coordinate dal Gruppo di lavoro UBI, che assicura la coerenza complessiva del processo e delle risultanze definitive sulla base di logiche consolidate.

Per le Società non destinatarie della CRD IV, il Gruppo di lavoro analizza il profilo di rischio di ciascuna legal entity, identificando le Società e le posizioni organizzative il cui impatto a livello di Gruppo risulta rilevante in ottica consolidata (usando dati e considerando l'impatto sul profilo di rischio dell'istituzione su base consolidata).

Nello specifico per le Società dell'Asset Management del Gruppo, l'identificazione del "Personale più rilevante" è soggetta a due distinte analisi:

- in ottemperanza alla normativa di settore (UCITS V), viene effettuata un'autovalutazione da Pramerica, sulla base delle indicazioni metodologiche fornite da Capogruppo, che tiene in considerazione l'impatto sul rischio a livello di Società;
- in ottemperanza alla normativa per Gruppi Bancari (CRD IV), viene effettuata un'analisi consolidata dalla Capogruppo che tiene in considerazione l'impatto sul rischio a livello di Gruppo.

Con riferimento a Bancassurance Popolari S.p.A. (BAP Vita) ed a UBI Sicura S.p.A. - non rientranti nel perimetro del Gruppo bancario - viene definito un perimetro del "Personale rilevante" a livello aziendale secondo il Regolamento IVASS, le cui risultanze sono riportate all'interno delle Politiche di Remunerazione redatte per ogni singola società assicurativa, a cui si fa rimando.

#### **1.4. Procedura d'esclusione**

Eventuali richieste/notifiche di esclusione dal perimetro del "Personale più rilevante", così come previste dal Regolamento UE 604/2014, verranno sottoposte agli Organi preposti, nel rispetto della procedura di esclusione e dei tempi previsti dalla Banca Centrale Europea, che prevede in accompagnamento la valutazione da parte dell'Audit interno sul processo di individuazione e sulle relative risultanze, ivi compresa una valutazione sulle esclusioni.

Nello specifico Risorse Umane di Capogruppo:

- individua i nominativi rientranti nei criteri quantitativi previsti dall'art. 4 paragrafo 1 lettere a) e b) del Regolamento e non ancora inseriti nel perimetro secondo criteri qualitativi;
- analizza in prima istanza, coadiuvata dalle strutture di Organizzazione, Risk Management, Corporate Strategy, Controllo di Gestione e Compliance di Capogruppo per quanto di competenza e da eventuali strutture delle Banche/Società, le responsabilità, i poteri, le deleghe, i processi e le autonomie decisionali del ruolo ricoperto dai nominativi individuati ed effettua una prima valutazione di merito;
- sottopone, ai fini della richiesta/notifica di esclusione, tale valutazione ai vertici aziendali e al Comitato Remunerazioni, raccogliendo l'eventuale parere positivo a procedere.

Nel caso di richiesta/notifica di esclusione, Risorse Umane di Capogruppo predispone la documentazione richiesta dalla Banca Centrale Europea e la sottopone - accompagnata dalla valutazione da parte dell'Audit interno - al Consiglio di Amministrazione, che delibera e la inoltra al Comitato per il Controllo sulla Gestione per la successiva approvazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi per quanto di competenza.

#### **1.5. Risultanze del processo di identificazione**

Complessivamente nel 2020 il perimetro del "Personale più rilevante" a livello di Gruppo è costituito da 224 posizioni, circa l'1,1 % dell'intera popolazione aziendale, di cui 204 identificate secondo criteri qualitativi e 20 secondo criteri quantitativi<sup>2</sup>, nel rispetto della metodologia di cui al punto 1.2.

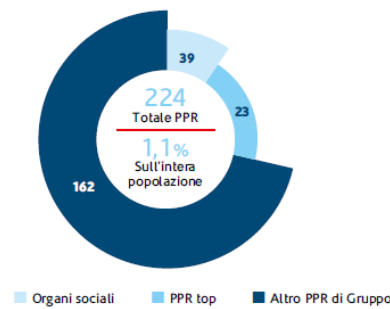
Il perimetro individuato, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione, è suddiviso nelle seguenti popolazioni:

- 39 "Componenti degli Organi Sociali", non destinatari di retribuzione variabile se consiglieri non esecutivi;
- 23 appartenenti al perimetro del "*Personale più rilevante TOP*", che comprendono - oltre al Consigliere Delegato, l'Alta Dirigenza di UBI Banca, i livelli più elevati delle Funzioni di Capogruppo (i Chief, ad esclusione delle Funzioni di controllo, i Responsabili delle Macroaree Territoriali, il Responsabile del Corporate & Investment Banking e il Responsabile Top Private Banking) e i Vertici delle principali entità legali del Gruppo;
- 162 appartenenti al perimetro dell'"*Altro Personale più rilevante di Gruppo*", al cui interno sono comprese 17 Funzioni di Controllo, i Responsabili delle principali Aree di Capogruppo, i ruoli di IWBank, di Pramerica SGR e delle Società a maggiore impatto sul profilo di rischio del Gruppo, oltre a 10 consulenti Finanziari di IW Bank, in virtù delle rilevanti masse gestite o della remunerazione superiore a 500.000 euro.

Il perimetro risulta in leggero decremento rispetto allo scorso anno (-16 posizioni rispetto al 2019), per effetto del passaggio al sistema di governance monistico (-7 Consiglieri) e della conseguente revisione organizzativa all'interno della Capogruppo (-9 posizioni). Sono stati inseriti per la prima volta il Responsabile Area Security & Safety Governance e il Responsabile Area Operations Commerciale (entrambe di nuova istituzione, rispettivamente in ambito C.O.O. e C.C.O.).

<sup>2</sup> Non sono ricompresi, secondo la facoltà concessa dall'art. 4 paragrafo 2 e 3 dal Regolamento Delegato 604/2014, i responsabili di unità operative non rilevanti e le risorse che, pur lavorando in unità operative rilevanti, non ricoprono ruoli di responsabilità o non hanno impatto sostanziale sul profilo di rischio.

PERIMETRO "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" (CD. "PPR")



In relazione al Personale identificato con criteri quantitativi, nessuna notifica o richiesta di esclusione è stata formulata all'Organo di Vigilanza.

#### IV. La struttura della remunerazione

Il pacchetto retributivo offerto al Personale è orientato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine, ed è bilanciato in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle seguenti componenti:

- la remunerazione fissa;
- la remunerazione variabile incentivante, che premia le performance su un orizzonte temporale di breve termine per tutto il Personale e di lungo termine per il "Personale più rilevante";
- altri strumenti di "retention" e "attraction" che, in funzione della tipologia, ricadono nell'ambito della remunerazione fissa o variabile;
- i *benefit*, di norma associati alla componente fissa della remunerazione.

E' prevista, infine, l'erogazione di quote di remunerazione in strumenti finanziari, secondo le previsioni normative per il "Personale più rilevante", e in beni e servizi *welfare*, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Al fine di perseguire efficaci politiche di equità retributiva interna e di competitività nei confronti del mercato esterno, sono previsti:

1. Un processo periodico di valutazione delle posizioni, che determina l'attribuzione a ogni ruolo di un valore (cd. "grade") rappresentativo della complessità della posizione, attraverso un sistema di job family model.

Per la valutazione dell'adeguata copertura del ruolo, del potenziale e dell'esperienza, sono previsti periodici processi di verifica, attraverso specifici strumenti di gestione e valutazione delle risorse.

Tali principi trovano applicazione nell'ambito del processo del cd. "Piano Meritocratico". In particolare:



Valutazione professionale

Andamento rispetto ai principali obiettivi dei sistemi di incentivazione

Valutazione delle performance manageriali <sup>3</sup>

Valutazione del potenziale <sup>4</sup>

Assessment delle conoscenze tecniche

<sup>3</sup> Mediante ricorso a strumenti di *Appraisal* Manageriale, metodologia di rilevazione strutturata attraverso interviste individuali.

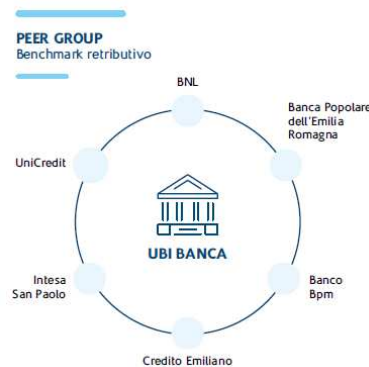
<sup>4</sup> Mediante ricorso a strumenti di *Assessment*, metodologia di rilevazione strutturata attraverso incontri di gruppo.

2. Un'attività di monitoraggio delle dinamiche retributive presenti sul mercato, affinché il Gruppo possa posizionarsi su livelli retributivi coerenti con i mercati di riferimento, perseguendo l'intento di trattenere le Risorse con le migliori performance e a più elevato potenziale, verificando la coerenza delle retribuzioni con le bande retributive interne predisposte in funzione della complessità delle posizioni aziendali, secondo un processo strutturato, approvato dal Comitato Remunerazioni, finalizzato ad assicurare adeguati livelli retributivi per il Personale, sulla base della posizione organizzativa ricoperta e delle caratteristiche individuali, in termini di equità interna e competitività esterna.

Tale processo prevede attività finalizzate alla mappatura delle posizioni organizzative e la relativa pesatura. La mappatura è lo strumento attraverso il quale i ruoli e le posizioni aziendali vengono analizzati, definiti, valutati e "pesati" (tramite l'attribuzione di un punteggio/peso, ovvero di un *grade*, in funzione della complessità della posizione e del contributo atteso alla realizzazione della strategia aziendale). La valutazione si riferisce al ruolo organizzativo ricoperto ed è basata sull'analisi dei contenuti dell'attività lavorativa (rilevazione sistematica di tutti gli elementi oggettivi caratterizzanti il lavoro).

Nell'ambito della definizione della retribuzione totale, UBI Banca si pone l'obiettivo di allineare le retribuzioni complessive ai valori mediani, ferma restando la possibilità di apportare opportune differenziazioni per posizioni di particolare criticità e/o risorse di elevata qualità manageriale, definendo su tali elementi pacchetti retributivi differenziati e competitivi, sia in relazione alla componente fissa che variabile della remunerazione, così come in materia di benefits.

L'analisi del posizionamento retributivo verso il mercato viene effettuato attraverso il confronto con uno specifico "peer group" di riferimento (vedasi tabella sotto riportata); il Gruppo, attraverso l'attività di benchmarking, monitora in modo costante la propria competitività retributiva e dunque la capacità di attrarre, motivare e trattenere le risorse.



## 1. Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione è tale da incidere sulla remunerazione totale in misura adeguata a remunerare la risorsa in modo equo ed idoneo, anche nel caso di mancata corresponsione della parte variabile, scoraggiando così l'adozione di comportamenti che tendono all'assunzione di rischi particolarmente elevati.

La remunerazione fissa comprende le voci retributive che hanno natura stabile e irrevocabile, determinate e corrisposte sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali. In particolare, è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, della posizione ricoperta, delle responsabilità assegnate e della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente durante il suo percorso professionale.

Rientrano nella componente fissa i compensi maturati per incarichi negli Organi Sociali, di eventuali indennità di ruolo connesse a posizioni specifiche nell'ambito dell'organizzazione aziendale, e altri strumenti continuativi con finalità remunerativa.

## 2. Remunerazione variabile

La componente variabile della remunerazione è collegata alle performance conseguite su orizzonti temporali sia annuali che pluriennali. La valutazione delle performance avviene tenendo conto dei risultati quali-quantitativi conseguiti dai singoli individui, di quelli ottenuti dalle strutture in cui questi operano e dei risultati dell'azienda/gruppo nel suo complesso, e viene determinata secondo metriche *risk adjusted*.

Essa costituisce un importante elemento motivazionale e, per talune figure di business ad elevata redditività e rilevanza all'interno della strategia di Gruppo (Investment Banking, Private Banking e Asset Management), costituisce una quota importante della retribuzione complessiva, in linea con le prassi del mercato di riferimento, nel rispetto del limite massimo e delle altre condizioni stabilite dalla normativa.

La misurazione della performance è correlata a indicatori economici e patrimoniali corretti per il rischio, al livello di soddisfazione del Cliente (sia "esterno" che "interno"), a progetti strategici e a valutazioni di efficacia e di conformità dei comportamenti.

Rientrano all'interno della retribuzione variabile basata sulla performance:

- sistemi di incentivazione di breve termine, finalizzati a favorire creazione di valore per l'anno in corso, in un quadro di sostenibilità; dato che i premi sono correlati alle risorse finanziarie disponibili possono altresì essere previste iniziative infrannuali, avviate in corso d'anno per supportare il raggiungimento di specifici obiettivi.
- i sistemi di incentivazione di lungo termine, finalizzati all'ingaggio e all'attivazione delle energie di tutto il "Personale più rilevante" del Gruppo, fattore chiave ed abilitante per il conseguimento dei risultati previsti nel Piano Industriale 2020/2022
- i "carried interests" ovvero parti di utile di un FIA percepite da alcuni componenti del personale della società di Asset Management per l'attività di gestione del FIA stesso; il diritto a maturare i "carried interest" presuppone la sottoscrizione di quote del FIA stesso da parte dei beneficiari, con risorse proprie.

Per garantire una più diretta correlazione tra risultati e premi, viene adottato un meccanismo di "bonus pool", il cui accesso è graduale in funzione del soddisfacimento di condizioni preliminari di accesso di Gruppo ("*gate*") - di cui al capitolo VI punto 1 - e del conseguimento di obiettivi di redditività corretti per il rischio a livello di Gruppo, di singola entità aziendale e di "*business unit*".

Possono essere altresì previsti strumenti di attraction e retention rientranti nella remunerazione variabile, secondo il dettaglio fornito nel punto successivo.

I retention bonus, anch'essi indicati al punto successivo, non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile legata al sistema incentivante derivanti dai meccanismi di correzione "*ex ante*" ed "*ex post*".

L'erogazione dei premi può essere effettuata in forma monetaria, in strumenti finanziari con specifico riferimento al "Personale più rilevante" e sotto forma di altre specifiche prestazioni, tra cui quelle collegate al sistema di "*welfare*" di Gruppo, pratica di sempre maggior diffusione, che permette, nel rispetto della normativa fiscale di riferimento, la fruizione di beni e servizi in ambito educativo, assistenziale e ricreativo.



### 3. Altri elementi del sistema di remunerazione

Tipologia	Remunerazione fissa	Remunerazione Variabile
Premio aziendale di produttività o Premio di Risultato		Così come definiti dal CCNL e le cui condizioni e i criteri di erogazione vengono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale.
"Contest" commerciali ed eventuali altre iniziative progettuali straordinarie		Sono previsti al fine di orientare il Personale verso il sostegno dei piani e dei target commerciali, in coerenza con gli obiettivi fissati in sede di definizione dei budget e prevenendo comportamenti "moral hazard".
Altri strumenti di retention e attraction	<p>Promozioni e aumenti retributivi sulla componente fissa, correlati ai percorsi di carriera e sviluppo professionale, gestiti nell'ambito del "Piano Meritocratico", di norma annuale.</p> <p>Indennità connesse a posizioni specifiche nell'ambito delle strutture di "governance" e di controllo e funzionalmente collegate al ruolo ricoperto.</p>	<p>Patti di stabilità minima del rapporto di lavoro (es. retention bonus) erogati in via eccezionale a tutela di professionalità ad elevato rischio di mercato, corrisposti non prima del termine del periodo di tempo predeterminato.</p> <p>Per favorire l'attraction di nuovo personale è possibile riconoscere, corrisposti una sola volta in un'unica soluzione, bonus d'ingresso all'atto dell'assunzione.</p> <p>Piani di valorizzazione del contributo commerciale di risorse provenienti dal mercato esterno, attraverso cui è possibile prevedere riconoscimenti economici variabili (ad esempio legati all'acquisizione di nuova Clientela o di nuove masse).</p>
Benefit	<p>Piani di welfare collettivi di tipo previdenziale<sup>5</sup>, sanitario e assicurativo, regolamentati appositamente, servizi di assistenza all'infanzia e di mensa, attività sportive e ricreative, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca/Società.</p> <p>Nell'ambito del Gruppo sono previste e regolamentate le assegnazioni di auto aziendali ad uso promiscuo e di alloggi ad uso foresteria.</p>	

Altre voci retributive sono disciplinate nel paragrafo 5 della presente Sezione - Pagamenti di fine rapporto - per i cui dettagli si rimanda.

<sup>5</sup> Di norma, non sono previsti benefici pensionistici riconosciuti su base discrezionale. In caso di eventuale assegnazione saranno applicate le regole previste dalla normativa vigente.

#### 4. “Pay-mix” retributivo

Il Gruppo mantiene un rapporto bilanciato tra componenti fisse e variabili della retribuzione, prevedendo livelli di “pay-mix” equilibrati, al fine di consentire una gestione flessibile del costo del lavoro, scoraggiando comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall’assunzione di rischi elevati.

Per consentire le finalità sopra esposte è prassi nel Gruppo stabilire ex ante limiti massimi coerenti alla retribuzione variabile per tutti i *cluster* di personale del Gruppo, attraverso la definizione di specifici “cap” all’incremento dei premi in relazione ad eventuali over-performance.

In continuità con le Politiche e con l’approvazione da parte dell’Assemblea dei Soci dello scorso anno, il rapporto tra variabile e fisso è definito fino ad un massimo del 2:1 per il “Personale più rilevante”, con l’esclusione delle Funzioni aziendali di controllo - per le quali il variabile non può superare un terzo del fisso -, del Dirigente Preposto e del Responsabile Risorse Umane per i quali è prevista una parte variabile contenuta.

Con particolare riferimento al Personale dell’Area “Investimenti” delle Società del risparmio gestito del Gruppo, che svolgono la propria attività esclusivamente per il gestore stesso, subordinatamente all’approvazione dell’Assemblea dei soci di UBI Banca, si intende estendere gradualmente a partire dal 2020 il rapporto tra remunerazione variabile e fissa oltre il 2:1 e fino ad un massimo potenziale del 4:1 ad un numero massimo di 51 risorse di Pramerica SGR, di cui 6 appartenenti al “Personale più rilevante” a livello aziendale e 2 al “Personale più rilevante” a livello di Gruppo, per questi ultimi sulla base della deroga concessa da Banca d’Italia. L’innalzamento del *cap* non riguarderebbe l’Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.

Tale previsione si fonda sui seguenti punti:

- rafforzare l’attrattività e la competitività del pacchetto retributivo delle risorse dell’Asset Management, allineandosi ai principali competitor italiani ed esteri, contribuendo pertanto ad un consolidamento di tale settore, particolarmente strategico per il Gruppo;
- l’Asset Management evidenzia un profilo di rischio differente da quelli presenti in prevalenza nell’attività del Gruppo Bancario e non sono soggette a rischi finanziari diretti sui prodotti di investimento, riguardanti il patrimonio proprio della clientela;
- relativamente ai rischi operativi e reputazionali legati all’attuazione del processo di investimento dei prodotti, non è configurabile direttamente un interesse o incentivo per il personale ad incrementare l’esposizione diretta ai rischi finanziari del patrimonio della società oltre la propensione della stessa società, per il raggiungimento di obiettivi di remunerazione.

L’incremento del *cap* fino a 4:1 non comporta alcun impatto sul capitale per il Gruppo in quanto la corresponsione in strumenti finanziari (richiesta dalla normativa di settore) delle quote di remunerazione per il “Personale più rilevante” della SGR, avverrà in OICR, come previsto dal Regolamento Congiunto della Banca d’Italia e della CONSOB; mentre la correlazione tra premi e la tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è garantita dal collegamento delle condizioni di attivazione dei Sistemi di Incentivazione (“CET1”, “NSFR”, “LCR” e “LR”) al Risk Appetite Framework di Gruppo.

Per quanto attiene all’impatto economico di tale incremento, si precisa che il sistema incentivante non si attiva per il “Personale più rilevante” nel caso in cui la condizione di finanziamento prevista a livello aziendale sia inferiore alla soglia di accesso e, in ogni caso e per tutto il Personale, in assenza di utile di bilancio su valori normalizzati; così come sono previsti meccanismi che garantiscano la sostenibilità economico-finanziaria in quanto il bonus pool assegnato a Pramerica SGR è definito come una percentuale di quello assegnato a livello di Gruppo, per cui, in caso di fabbisogno superiore alle disponibilità del suddetto bonus pool, i premi individuali vengono riproporzionati.

Per il restante Personale la componente variabile non può di norma eccedere la componente fissa, fatte salve talune posizioni di *business* ad elevata redditività e rilevanza all'interno della strategia di Gruppo, in coerenza con le prassi di mercato.

Nel rapporto sono considerati anche i pagamenti riconosciuti in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o del rapporto di lavoro, che ricadono nell'ambito della retribuzione variabile, per quanto di competenza nell'ultimo anno di servizio.

Di seguito viene riportata una tabella che illustra i livelli di incentivazione variabile di breve e di lungo termine, per valori target e massimi, ivi compresi patti di fidelizzazione, definiti in linea generale per il "Personale più rilevante" e per le Funzioni di Controllo individuate<sup>6</sup>.

	Bonus target a breve termine		Bonus target a lungo termine	Patti di fidelizzazione
	Bonus target (% rem fissa)	Bonus massimo (% rem fissa)	Bonus massimo (% rem fissa)	% remunerazione fissa
Consigliere Delegato	60%	90%	47%	-
PPR Top	47%	70%	23%	7%
Altro PPR	34%	49%	14%	7%
PPR Funzioni di Controllo	21%	27%	-	4%

Per le Funzioni di Controllo il rapporto tra componente variabile e fissa non supera il limite di un terzo, secondo i dettami normativi. Per il Responsabile Risorse Umane e il Dirigente Preposto è prevista una componente della remunerazione variabile contenuta.

## 5. Compensi di fine rapporto

Come previsto dalla normativa e dallo Statuto, l'Assemblea ordinaria approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

### 5.1 Trattamento degli Amministratori per la cessazione della carica

UBI Banca non prevede pagamenti ulteriori rispetto alla componente ordinaria a favore degli amministratori in caso di cessazione per qualunque motivo della carica.

### 5.2 Trattamento di fine rapporto del Personale Dipendente

Gli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o (cd. *pagamenti di fine rapporto*) possono di massima essere previsti a favore di soggetti il cui contratto di lavoro venga risolto su iniziativa e/o nell'interesse dell'azienda e devono rispettare - secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche in ambito remunerazione e incentivazione - i criteri e limiti definiti nella presente sezione e le norme più stringenti relative alle remunerazione variabile, come (i) il collegamento a indicatori quali-

<sup>6</sup> Nel calcolo del "pay-mix" sono esclusi i Consulenti Finanziari, in considerazione della peculiarità della loro remunerazione, per natura interamente variabile in ragione della tipologia di contratto di lavoro.

quantitativi che riflettano risultati effettivi duraturi, (ii) l'utilizzo di strumenti finanziari assoggettati a retention, (iii) la suddivisione in quota up-front e quota differita e (iv) l'assoggettamento a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back).

In particolare, le pattuizioni stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, che prevedano l'eventuale riconoscimento di pagamenti o altri benefici a favore del "Personale più rilevante", vengono definiti *golden parachute* e includono anche (i) gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto, (ii) l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge e dal contratto nazionale di settore.

Rientrano tra i pagamenti di fine rapporto, pure ove l'erogazione avvenga in costanza del rapporto di lavoro, anche i patti di stabilità per il prolungamento del preavviso e i patti di non concorrenza. A questi ultimi tuttavia non si applicano le regole più stringenti della remunerazione variabile, in termini di differimento e utilizzo di strumenti finanziari, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

I *golden parachute* sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale e potenziale (c.d. accordo transattivo), se rispondenti alla formula predefinita come descritta al successivo paragrafo.

Non vengono considerati pagamenti di fine rapporto, e quindi non assoggettati a regole restrittive, gli importi determinati, al di fuori di una pattuizione negoziale, da un terzo indipendente (giudice o arbitro) nonché gli elementi accessori di limitato valore materiale.

Regole restrittive non si applicano, altresì, agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale e agli incentivi agli esodi connessi ad analoghe operazioni secondo quanto previsto dalle Disposizioni al punto 2.2.3 Derghe della Circolare Banca d'Italia nr. 285 e dalla disciplina collettiva anche aziendale, ovvero in sede legislativa applicabile anche ai Dirigenti.

### 5.2.1 Limiti e criteri

Oltre a quanto stabilito per legge sull'indennità di mancato preavviso, i pagamenti di fine rapporto (qualificabili quali *golden parachute*) potranno essere corrisposti nella misura massima di 24 mensilità di remunerazione fissa - in aggiunta alle prime 12 mensilità di un patto di non concorrenza, ove stipulato - ed entro un ammontare massimo calcolato in ragione della retribuzione di pertinenza della specifica posizione<sup>7</sup>.

Il valore della singola annualità di retribuzione utile ai fini del calcolo dei pagamenti di fine rapporto è determinato considerando la retribuzione fissa ricorrente, comprensiva di eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per cariche nel Gruppo.

I limiti di cui sopra non implicano in alcun modo il diritto o anche solo l'aspettativa di un superamento dei limiti e criteri più restrittivi eventualmente previsti dalle leggi, contratti collettivi e/o prassi applicabili nel caso di licenziamento.

Al fine dell'esenzione dal calcolo del cap variabile fisso per gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo transattivo in qualunque sede raggiunto, finalizzato alla composizione di una controversia attuale e potenziale, è stata individuata la seguente "formula predefinita" in funzione della categoria di appartenenza del personale interessato:

- "PPR TOP" fino ad un massimo di 18 mensilità, a cui si potranno aggiungere fino a 6 mensilità in caso di anzianità aziendale superiore ai 5 anni.

<sup>7</sup> Tale limite, rapportato all'attuale remunerazione fissa del Consigliere Delegato di UBI Banca, corrisponde a un importo massimo di circa 4 milioni di euro.

- “ALTRO PPR” fino ad un massimo di 15 mensilità, a cui si potranno aggiungere fino a 3 mensilità in caso di anzianità aziendale superiore ai 5 anni.
- “PPR” FUNZIONI DI CONTROLLO fino ad un massimo di 15 mensilità, a cui si potranno aggiungere fino a 3 mensilità in caso di anzianità aziendale superiore ai 5 anni.

La definizione puntuale delle eventuali erogazioni, fatta salva l’osservanza delle prevalenti disposizioni di legge e di vigilanza, dovrà avvenire – sempre nel rispetto dei suddetti limiti – sulla base del prudente apprezzamento di tutte le circostanze delle singole ipotesi, con particolare riferimento alle motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro, alla posizione organizzativa ricoperta, all’età, alla performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti e alla correttezza dei comportamenti, restando comunque escluso qualsiasi automatismo e qualsiasi vincolo a un’erogazione minima, salvi i vincoli di legge e di contratto collettivo. I criteri di cui sopra - applicati in tutte le società del gruppo - verranno ponderati tra loro, a seconda del caso concreto, al fine di raggiungere il miglior interesse aziendale, nel rispetto della normativa di riferimento.

Gli importi riconosciuti entro detti limiti, non considerati ai fini del cap variabile fisso, resteranno in ogni caso soggetti alle regole sulla remunerazione variabile.

Non potranno essere riconosciuti *golden parachutes* al soggetto che abbia recato un danno economico-finanziario o reputazionale al Gruppo, in presenza o meno di dolo o colpa grave.

### 5.2.2 Modalità di erogazione

I pagamenti di fine rapporto definiti sulla base dei limiti e criteri di cui al paragrafo precedente, verranno corrisposti in forme e nei tempi coerenti con la normativa, anche regolamentare, tempo per tempo applicabile allo specifico caso.

L’eventuale riconoscimento di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro<sup>8</sup> è collegata al soddisfacimento di condizioni (“gate”) fissate a livello di Gruppo che garantiscano il rispetto degli indici di adeguatezza patrimoniale e di equilibrio finanziario definiti nel documento “RAF Gruppo UBI Banca - Propensione al rischio – Risk Appetite Statement 2020”; in particolare, gli indicatori e i relativi livelli soglia per il 2020 sono:

	R > CET1 Early Warning	R < CET1 Early Warning & R > CET1 Risk Tolerance	R < CET1 Risk Tolerance
R > NSFR Risk Tolerance	Può essere effettuato il riconoscimento.	facoltà del CDA di Capogruppo di deliberare l’eventuale disponibilità di risorse economiche	Nessun riconoscimento
R < NSFR Risk Tolerance	Nessun riconoscimento	Nessun riconoscimento	Nessun riconoscimento

I valori di tali indicatori (R) sono identificati tempo per tempo, sulla base dell’ultima rilevazione disponibile.

Se corrisposti a un soggetto appartenente al “Personale Più rilevante” - fatta eccezione per la possibile erogazione *up front cash* per le casistiche sopra rappresentate - saranno in parte erogati in strumenti finanziari con relativa *retention*, sottoposti a condizioni di differimento e assoggettati a meccanismi di correzione ex-post (*malus e clawback*) coerentemente alla categoria di “Personale più rilevante” di appartenenza della posizione interessata e alla rilevanza del relativo importo, come definito dalle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo tempo per tempo vigente. Tali Disposizioni si applicano anche al “Personale più rilevante” di Gruppo appartenente alla SGR, salvo la previsione dell’assegnazione di quote di OICVM in luogo di azioni UBI Banca.

Per i compensi riconosciuti di importo inferiore o uguale a 50.000€ e al 25% della remunerazione fissa, l’erogazione avviene integralmente in modalità *up-front cash*<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Tali condizioni sono previste anche per l’erogazione dei retention bonus di cui al paragrafo IV - Struttura della remunerazione.

<sup>9</sup> Per il Personale di Pramerica l’importo di riferimento è pari a 80.000€.

### **5.2.3 Determinazione pagamenti di fine rapporto**

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, tenendo in considerazione la valutazione complessiva dell’operato del soggetto nei diversi ruoli ricoperti nel tempo. In termini di processo, il Consiglio di Amministrazione 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.

Per la restante popolazione aziendale, le strutture competenti interne istruiscono un processo strutturato di approvazione delle determinazioni, nell’ambito del limite massimo deliberato dall’Assemblea, tenendo in considerazione la valutazione complessiva dell’operato del soggetto nei diversi ruoli ricoperti nel tempo.

### **5.2.4 Gestione delle eccezioni**

Nei casi per i quali il rispetto delle previsioni di cui sopra potrebbe non consentire all’Azienda di conseguire obiettivi rilevanti per gli interessi del Gruppo e fosse quindi necessario superare i limiti e/o scostarsi dai criteri di definizione o delle modalità di liquidazione, verrà sottoposta idonea proposta, unitamente alle motivazioni e/o vantaggi per l’azienda connessi alla differente applicazione, all’approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, fornendo, nei casi relativi al “Personale più rilevante”, adeguata informativa nell’ambito della relazione sulla remunerazione annuale.

## **V. Politiche di remunerazione degli Organi Sociali**

La remunerazione degli Organi Sociali è definita nel rispetto dell’attuale quadro normativo e in coerenza con lo Statuto, ispirandosi alle *best practice* ed agli orientamenti espressi in ambito nazionale e in prospettiva a quelli europei.

E’ mirata ad attrarre le migliori competenze e si basa su principi sia di equità retributiva tra ruoli simili, sia di differenziazione tra ruoli in funzione dei livelli di responsabilità e di rischio ricoperti. Tiene altresì conto delle competenze professionali richieste, dell’impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato.

In particolare, la struttura degli emolumenti prevede come tetto l’emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione, che, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, è comunque inferiore alla remunerazione fissa del Consigliere Delegato.

Non sono previsti gettoni di presenza per le riunioni degli Organi sociali.

I Consiglieri degli Organi Sociali inquadrati come dirigenti possono percepire forme di remunerazione collegate con i risultati; mentre tutti gli altri Organi Sociali del Gruppo non fruiscono di retribuzione variabile e per essi non sono previsti bonus garantiti<sup>10</sup> o buone uscite.

### **1. La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione**

Lo Statuto della Banca prevede che l’Assemblea stabilisca all’atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente, un compenso complessivo per i componenti del Consiglio, ivi compresi il Presidente, il Vice Presidente, i componenti dei comitati endoconsiliari indicati all’art. 31 dello Statuto, ma non i componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ripartisce al proprio interno tale compenso complessivo.

Il riparto tiene conto dell’impegno di tempo, del complesso di competenze richieste per lo svolgimento dei singoli incarichi e di un’attenta analisi di benchmarking dei principali

<sup>10</sup> Fatte salve le eccezioni previste dalle disposizioni normative, limitatamente al primo anno di impiego, per i Consiglieri inquadrati come dirigenti.

competitor relativa ai compensi per le diverse cariche previste dallo Statuto e per la partecipazione e la presidenza dei Comitati endoconsiliari, riconoscendo un compenso adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidati.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, può stabilire un compenso aggiuntivo per i Consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo Statuto e così per il Consigliere Delegato e gli amministratori che facciano eventualmente parte di comitati di cui all'art. 32, ma non per il Presidente, il Vice Presidente e i componenti dei comitati di cui all'art. 31 dello Statuto. Il compenso aggiuntivo tiene parimenti conto dell'impegno di tempo e del complesso di competenze richieste per lo svolgimento degli incarichi.

Le remunerazioni, compresa quella complessiva di cui al primo alinea, sono determinate in misura fissa, ad eccezione di quelle spettanti al Consigliere Delegato, come di seguito specificato.

Sempre ai sensi di Statuto, ai Consiglieri di Amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute per il loro ufficio.

Gli emolumenti percepibili da ogni Consigliere di Amministrazione della Capogruppo per la eventuale partecipazione agli Organi Sociali delle Società del Gruppo non potranno complessivamente superare il tetto dei 2/3 dell'importo spettante per la carica di Consigliere di Amministrazione di UBI Banca.

Eventuali deroghe, per ragioni eccezionali, devono comunque essere preventivamente approvate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni.

Gli attuali membri del Consiglio di Amministrazione del Gruppo UBI Banca a fine 2019 detengono mediamente n.ro 36.938 azioni UBI Banca per un controvalore<sup>11</sup> pari a circa il 46% dei compensi medi annui spettanti.

## **2. Compensi per la carica di componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione**

L'Assemblea stabilisce all'atto della nomina in misura fissa e capitaria, ma con maggiorazione per il Presidente, per l'intera durata della carica, il compenso dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

Ai componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione chiamati eventualmente anche a far parte del Comitato Rischi o del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati spetta comunque il compenso attribuito ai membri di detti Comitati.

## **3. Consigliere Delegato**

Il pacchetto retributivo del Consigliere Delegato, ai sensi dello Statuto di UBI Banca, è stato aggiornato in occasione del rinnovo delle cariche sociali avvenute nell'assemblea del 2019, su base di conformità con la normativa di riferimento e di un'attenta analisi di *benchmarking* con analoghe posizioni apicali, e comprende:

**a) una remunerazione fissa**, composta dai compensi maturati per l'incarico di Consigliere Delegato e la componente retributiva correlata all'inquadramento quale Dirigente del Gruppo, a cui si aggiunge un piano pensionistico di natura collettiva;

**b) un patto di non concorrenza**, a tutela del patrimonio professionale ed economico della Banca, al fine di evitare un rischio di concorrenza sul mercato; il patto di non concorrenza prevede in particolare, a fronte del pagamento al momento della cessazione di una annualità della remunerazione fissa in relazione al rapporto di lavoro dipendente di natura dirigenziale, il divieto di assumere incarico in altre Banche in Italia analogo a quello assunto nel Gruppo e ad operare direttamente o indirettamente nel settore bancario nello stesso ambito territoriale, per un periodo pari a 12 mesi successivi alla cessazione, prevedendo, in caso di violazione di tale obbligo di non concorrenza, il pagamento da parte dello stesso Consigliere Delegato di una penale pari al doppio del corrispettivo;

<sup>11</sup> calcolato al valore di mercato dell'azioni UBI Banca al 30/12/2019 pari ad € € 2,916

**c) una componente variabile annuale** (Sistema Incentivante di breve termine), commisurata al raggiungimento di diversi indicatori di performance quantitativi/finanziari raffrontati alle previsioni di budget e qualitativi/non finanziari, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni; nel dettaglio per l'anno 2020 sono stati assegnati obiettivi:

- economico-finanziari di redditività: RORAC (30%) e UOCLI Normalizzato (20%)
- di strategia aziendale sui “Non Performing Loan”: Stock Lordo NPL (20%)
- di “sostenibilità”, (peso 10%)
- di “efficacia manageriale” (peso 20%).

Il sistema di incentivazione del Consigliere Delegato prevede inoltre, a titolo correttivo del premio, una correlazione con l'andamento del titolo UBI, confrontato con le Banche quotate del benchmark di riferimento (“RCA”).

**d) Un sistema di incentivazione pluriennale** (sistema incentivante di lungo termine) collegato al raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Piano Industriale 2020-2022, in sostituzione del precedente sistema di incentivazione di lungo periodo interrotto, a fine 2019, senza alcuna erogazione.

L'erogazione avviene una volta verificate le condizioni di stabilità patrimoniale e liquidità a livello di Gruppo (“gate”) e nel rispetto del “bonus pool” complessivo determinato in funzione della redditività corretta per il rischio raggiunta dal Gruppo.

I sistemi di incentivazione, con particolare riferimento agli strumenti finanziari, favoriscono la partecipazione azionaria del Management; nello specifico il Consigliere Delegato a fine 2019 detiene n.ro 695.424 azioni UBI Banca rispetto alle 671.342 azioni UBI Banca detenute a fine 2018, per un controvalore<sup>12</sup> pari a circa il 135% della propria remunerazione annua lorda.

L'aggiornamento del pacchetto retributivo non ha determinato incrementi della sua remunerazione fissa, rimasta inalterata negli ultimi 5 anni, fatto salvo variazioni dei compensi/indennità per incarichi negli Organi di amministrazione del Gruppo; si è in particolare adeguato il patto di non concorrenza ai sensi delle Disposizioni di vigilanza in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, aggiornate da Banca d'Italia nell'ottobre 2018.

Nel 2019 il Consigliere Delegato ha percepito la remunerazione complessiva<sup>13</sup> più elevata all'interno del Gruppo UBI Banca, pari a circa 36 volte la retribuzione mediana del restante Personale del Gruppo. Rispetto all'anno precedente si evidenzia un incremento retributivo della remunerazione complessiva per il Consigliere Delegato pari a circa 0,4%, rispetto allo 0,3% del restante Personale; per il dettaglio della remunerazione variabile percepita si rimanda alla Sezione II – Parte Prima - paragrafo “Sistema incentivante 2019 del Consigliere Delegato”.

#### **4. Organi Sociali delle Società del Gruppo**

Per coloro che non siano Consiglieri di Amministrazione di Capogruppo e che ricoprano ruoli nei Consigli delle Società del Gruppo, sulla base del principio di proporzionalità, il tetto dei compensi è pari all'importo spettante per la carica di Consigliere di Amministrazione di UBI Banca, maggiorato di 1/3.

I compensi per gli incarichi nelle Banche e Società del Gruppo, determinati dalle Assemblee delle Controllate sulla base di proposte definite dal Consiglio di Amministrazione di UBI Banca sentito il Comitato Remunerazioni, sono determinati tenuto conto dell'operatività della Controllata, nonché dell'impegno e del complesso di competenze richiesti per la carica, e sono coerenti, secondo il principio di proporzionalità, con quelli del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

L'emolumento del Presidente non può superare la remunerazione fissa percepita dal vertice aziendale e operativo (Amministratore Delegato o Direttore Generale).

<sup>12</sup>calcolato al valore di mercato dell'azioni UBI Banca al 30/12/2019 pari ad € 2,916

<sup>13</sup>comprensiva delle quote variabili percepite in forma monetaria/welfare di competenza dell'anno



Per i compensi corrisposti per incarichi ricoperti negli organi di amministrazione di Società del Gruppo a dirigenti in regime di rapporto di lavoro dipendente con aziende del Gruppo è previsto il riversamento alla società di appartenenza. Per i soggetti interessati è tuttavia prevista, a fronte dell'impegno profuso e delle responsabilità assunte, l'erogazione di una speciale indennità economica limitata all'importo massimo di Euro 20.000.

I compensi dei componenti degli organi controllo vengono determinati in misura fissa - comprensiva del compenso da riconoscere in caso di assegnazione ai componenti dell'organo di controllo medesimo della funzione di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 - in funzione dell'operatività della Controllata e secondo un principio di proporzionalità. Per le cariche di Presidente e' prevista una maggiorazione indicativamente pari al 50% del compenso.

Eventuali deroghe, per ragioni eccezionali, ai criteri sopra indicati per la determinazione dei compensi agli Organi Sociali delle controllate devono comunque essere preventivamente approvate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni.

## **VI. Politiche di remunerazione e incentivazione del Personale con rapporto di lavoro dipendente**

### **1. "Bonus pool" e condizioni di accesso ("gate")**

Con cadenza annuale viene definito, nell'ambito del processo di *budget* di Gruppo, un "bonus pool" complessivo al servizio dei sistemi incentivanti di periodo. Tale stanziamento viene ripartito a livello di ciascuna Azienda e di *business unit*, tenendo in considerazione la redditività attesa, la numerosità e tipologia di popolazione, i relativi livelli teorici di premio, la tipologia di *business*/contesto e la capacità di remunerare il capitale.

In caso di revisioni di *budget* significative nel corso dell'anno di competenza, il "bonus pool" potrà subire variazioni da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

L'attivazione dei sistemi di incentivazione è collegata al soddisfacimento di condizioni ("gate") fissate a livello di Gruppo che garantiscano il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nel documento "RAF Gruppo UBI Banca - Propensione al rischio - Risk Appetite Statement 2020"; in particolare, gli indicatori e i relativi livelli soglia per il 2020 sono:

- *Common Equity Tier 1 ("CET 1")* > 11,15%;
- *Net Stable Funding Ratio ("NSFR")* ≥ 104%;
- *Liquidity Coverage Ratio ("LCR")* ≥ 120%;
- *Leverage Ratio ("LR")* > 3,75%.

I valori di tali indicatori sono verificati a fine periodo, al 31/12/2020.

L'attivazione dei sistemi di incentivazione non avviene in assenza di utile di bilancio su valori normalizzati, fatta salva - in presenza di eventi e variabili anche esogene, non prevedibili o non determinabili ex ante, da valutare caso per caso - la possibilità di assegnare una quota, fino ad un massimo del 15% del "bonus pool" complessivo, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni.

Verificati i "gate" di cui sopra, in fase di consuntivazione il "bonus pool" potrà incrementarsi - senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità - fino ad un massimo prestabilito o ridursi fino all'azzeramento (cd. "malus"), sia a livello complessivo che di singola entità legale, secondo i criteri definiti in specifici regolamenti attuativi e sulla base della performance rispetto al budget. L'entità del *bonus pool* è calcolata:

- sulla base del "RORAC" a livello di Gruppo;
- sulla base dell'"Utile Netto normalizzato rettificato per il delta tra il costo del capitale allocato e del capitale assorbito"<sup>14</sup> a livello di singola entità legale e di *business unit*.

<sup>14</sup> Per l'Asset Management, a basso assorbimento di capitale, l'indicatore di riferimento è l'Utile Netto Normalizzato.

Tali indicatori sono stati identificati in quanto funzionali ad una sana politica di incentivazione, in grado di collegare l'erogazione dei premi variabili sia a performance di redditività sia di rischi assunti. La nozione di Capitale Allocato/Assorbito è inoltre coerente con la definizione dei requisiti Patrimoniali di I Pilastro ed include i principali rischi di II Pilastro.

Anche per le società/business unit per le quali si ipotizza una perdita a budget può essere prevista l'erogazione di una quota parte del bonus pool, volta al riconoscimento delle migliori performance individuali, a condizione di rispettare o migliorare le previsioni di budget.

Si riporta di seguito un esempio di funzionamento sulla base del quale, considerati determinati risultati di RORAC rispetto al *budget*, il "bonus pool" può variare.

RORAC di Gruppo (% ragg.obiettivo)	Variazione "Bonus pool"
> 100%	Fino al 125%
≥ 75% e ≤ 100%	Fino a 100%
> 0% e < 75%	Fino al 75%
≤ 0%	0%

In caso di superamento dello stanziamento disponibile complessivo, è previsto un criterio di riproporzionamento dei premi, sino a capienza dello stanziamento medesimo.

Al fine di gestire variabili anche esogene non prevedibili o non determinabili, il Consiglio di Amministrazione potrà destinare una quota ridotta del "bonus pool" a *budget*, fino ad un massimo del 15%, a interventi basati su valutazioni qualitative della performance, da sottoporre per verifica all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il Comitato Rischi, e supportato dalle strutture competenti, potrà valutare (i) incrementi o riduzioni del "bonus pool" disponibile a livello complessivo, di singola entità legale e *business unit*, per tenere conto di eventi/componenti straordinari o non previsti a *budget*, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, aumenti di capitale e (ii) eventuali normalizzazioni di eventi straordinari, al fine di neutralizzare gli effetti di tali operazioni dandone opportuna informativa all'Assemblea dei Soci. La natura di tali eventi/componenti ai fini della loro possibile neutralizzazione sul sistema incentivante, sarà oggetto di valutazione già in sede di delibera delle relative operazioni, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le manovre straordinarie aventi l'obiettivo strategico di accelerare il miglioramento del profilo di rischio del Gruppo rafforzando l'azione di *derisking* senza la finalità di penalizzare il sistema incentivante del personale.

## 2. Sistema incentivante di breve termine del "Personale più rilevante"

Il sistema di incentivazione per il "Personale più rilevante" è finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi strategici, premiando le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio-rendimento.

L'effettiva partecipazione del singolo "PPR" ai premi avviene sulla base della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. "Scheda MBO" (*management by objectives*), all'interno della quale possono essere previsti sia indicatori di natura economico-finanziaria (redditività, crescita e produttività) sia di natura non finanziaria (azioni progettuali, sostenibilità in ottica di CSR, *customer satisfaction* ed efficacia manageriale) con l'eccezione delle Funzioni di Controllo, del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e del Responsabile Area Risorse Umane di UBI Banca, per le quali non sono previsti indicatori correlati a obiettivi economico/finanziari.

In considerazione della segmentazione del perimetro del “PPR” e del peso organizzativo delle relative posizioni, gli indicatori di *performance* prevedono un peso percentuale differenziato: per i livelli apicali prevale la componente di obiettivi di Gruppo o aziendali/*business unit* rispetto a quelli individuali, in considerazione dell’impatto più diretto sui primi.



Esclusivamente per le posizioni apicali di Capogruppo<sup>15</sup>, una quota del premio può essere corretta in funzione del posizionamento del titolo azionario UBI rispetto alle banche quotate del benchmark di riferimento<sup>16</sup>.

I meccanismi di calcolo sono definiti per consentire un accesso graduale ai premi, in funzione del livello e delle modalità di raggiungimento di ogni singolo obiettivo. In ragione della *performance* complessiva, misurata sugli obiettivi assegnati, il premio del “PPR” è definito attraverso meccanismi di calcolo che ne favoriscano una crescita graduale, anche per evitare comportamenti a rischio *moral hazard*.

A fronte di una *performance* individuale complessiva inferiore all’80% non matura alcun premio; dall’80% e sino al 100%, il premio cresce dal 25% fino al valore del *Target Bonus*; analogamente, in caso di over-performance, il premio può raggiungere il 150% del *Target Bonus*<sup>17</sup>.

I premi sono correlati alla complessità del ruolo e ai risultati conseguiti a livello individuale, di squadra, di *business unit*, di Azienda e di Gruppo.

In conformità con i principi espressi nel quadro regolamentare di riferimento, la struttura della corresponsione dei premi (cd “*pay-out*”) prevede che per tutto il perimetro del “Personale più rilevante” almeno il 50% della remunerazione variabile sia erogata in azioni ordinarie UBI Banca, e se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la quota differita in strumenti sarà maggiore di quella erogata a pronti. Tale quota viene assoggettata a clausole di *retention* che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca.

In linea con le previsioni normative in materia, per il triennio 2019/2021, in UBI è stabilito in 430.000 euro l’importo di remunerazione variabile “particolarmente elevato”, soglia oltre la quale il differimento dei premi maturati è pari al 60%. Nello specifico, in caso di premi superiori a tale importo la corresponsione dei premi avviene:

- per il “Personale più rilevante” appartenente al perimetro “PPR Top” - ivi compreso il Consigliere Delegato - una quota pari al 60% differito su 5 anni secondo un criterio pro-rata, e una componente erogata in azioni di UBI Banca pari al 55% della remunerazione variabile complessiva.
- per il perimetro “Altro PPR di Gruppo”, una quota pari a 60% differito su 3 anni secondo un criterio pro-rata, e una componente erogata in azioni di UBI Banca pari al 50% della remunerazione variabile complessiva.

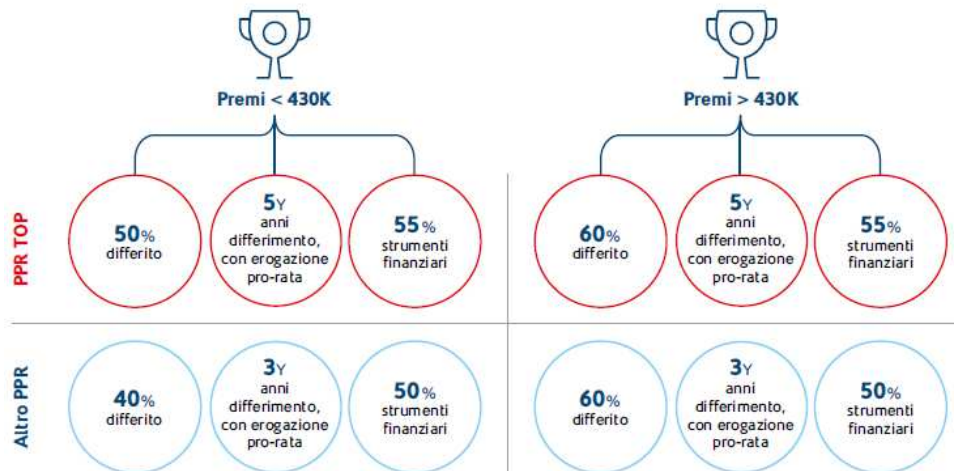
Per premi uguali o inferiori all’importo particolarmente elevato, la corresponsione avviene:

<sup>15</sup> Consigliere Delegato, Direttore Generale, ove nominato, e ViceDirettore Generale Vicario di UBI.

<sup>16</sup> Banca Popolare EmiliaRomagna, Banca Popolare di Sondrio, Banco BPM, Credito Emiliano, Intesa San Paolo, Mediobanca e Unicredit.

<sup>17</sup> L’incremento del target bonus in caso di overperformance può essere ridotto o neutralizzato in caso di raggiungimento dei limiti previsti nel rapporto remunerazione variabile:fisso.

- per il “Personale più rilevante” appartenente al perimetro “PPR Top”, una quota pari al 50% differita su 5 anni secondo un criterio pro-rata, e una componente erogata in azioni di UBI Banca pari al 55% della remunerazione variabile complessiva.
- per il “Personale più rilevante” appartenente al “Altro PPR di Gruppo”, una quota pari al 40% differita su 3 anni secondo un criterio pro-rata, e una componente erogata in azioni di UBI Banca pari al 50% della remunerazione variabile complessiva



Le azioni sono soggette, successivamente alla maturazione dei diritti, ad un periodo di conservazione a scopi di *retention* (c.d. *holding period*) di un anno.

Con specifico riferimento al “Personale più rilevante” dell’Asset Management, la quota in strumenti finanziari è commutata in un paniere di prodotti rappresentativo delle principali strategie d’investimento, costituito da quote/azioni di OICR gestiti da Pramerica SGR S.p.A., come previsto dalla specifica normativa di settore (“UCITS V”).

Di seguito si riportano gli esemplificativi delle modalità di “*pay-out*” dei “Personale più rilevante”, differenziati in funzione della tipologia di PPR:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>PPR Top con premio di importo rilevante</b>	anno di performance	20% up-front cash (monetario & welfare)	20% up-front strumenti finanziari	15% differito cash (monetario & welfare)	15% differito strumenti finanziari	15% differito strumenti finanziari	5% differito strumenti finanziari
							10% differito cash (monetario & welfare)
<b>PPR Top con premio inferiore o uguale all'importo rilevante</b>	anno di performance	25% up-front cash (monetario & welfare)	25% up-front strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari	5% differito strumenti finanziari	5% differito strumenti finanziari
				10% differito cash (monetario & welfare)		5% differito cash (monetario & welfare)	5% differito cash (monetario & welfare)
<b>Altro PPR di Gruppo con premio di importo rilevante</b>	anno di performance	20% up-front cash (monetario & welfare)	20% up-front strumenti finanziari	15% differito strumenti finanziari	15% differito strumenti finanziari		
				15% differito cash (monetario & welfare)	15% differito cash (monetario & welfare)		
<b>Altro PPR di Gruppo con premio inferiore o uguale all'importo rilevante</b>	anno di performance	30% up-front cash (monetario & welfare)	30% up-front strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari		
				10% differito cash (monetario & welfare)	10% differito cash (monetario & welfare)		

La tabella include già i periodi di retention applicati agli strumenti finanziari sia della quota up-front che differita.

Al fine di assicurare nel tempo la stabilità economica-patrimoniale, coerentemente con gli obiettivi strategici di lungo termine della Banca/Società, le quote differite con erogazione pro rata verranno erogate a condizione che siano rispettati a livello di Gruppo adeguati livelli di stabilità patrimoniale (“*Common Equity Tier 1*”) e di liquidità (“*Net Stable Funding Ratio*”) -

valutati al 31/12 dell'anno precedente l'assegnazione - coerentemente al "*Risk Appetite Framework*" definito nelle *policy* interne tempo per tempo vigenti. Il mancato soddisfacimento di dette condizioni comporta l'azzeramento della quota di premio differita (cd. "*malus conditions*").

Alle quote di premio differito non sono riconosciuti, fino all'effettiva assegnazione, interessi o dividendi.

Le componenti variabili riconosciute - ivi incluse quelle erogate sotto forma di patti di stabilità - per importi annui complessivi inferiori o uguali a 50.000€ e al 25% della remunerazione fissa verranno erogate in modalità esclusivamente "*up-front*" e *monetaria & welfare*<sup>18</sup> (cd. *soglia di materialità*).

Salvo diversa espressa indicazione, i partecipanti ai sistemi incentivanti che dovessero risolvere il rapporto di lavoro prima delle date del pagamento dei premi previste nell'ambito di ciascun modello, anche in ottica di *retention*, perdono ogni diritto sui *bonus* maturati.

I destinatari dei sistemi di incentivazione che appartengono al perimetro del "Personale più rilevante" sono tenuti a sottoscrivere apposito regolamento interno.

Sono esclusi *bonus* garantiti, fatte salve le eccezioni previste dalle disposizioni normative limitatamente al primo anno d'impiego.

I premi terranno in considerazione eventuali violazioni di norme o disposizioni aziendali, accertate attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari, ovvero in esito a verifiche sfavorevoli da parte dell'Internal Audit (cd. *compliance breach* individuali).

### **3. Sistemi di incentivazione di breve termine Personale non appartenente al perimetro del "Personale più rilevante"**

Per il Personale non appartenente al perimetro del "Personale più rilevante" - fermi restando gli obiettivi di Gruppo e aziendali previsti per le condizioni di attivazione e la gestione del *bonus pool* - i parametri utilizzati, a livello individuale e di *business unit*, sono prevalentemente quantitativi e misurabili, prevedendo, comunque, ambiti qualitativi di misurazione della performance e la correlazione, di norma, con i livelli di soddisfazione del cliente.

UBI Banca in linea generale può sviluppare iniziative di incentivazione annuali dedicate a specifici cluster di popolazione - con particolare riferimento al business retail - con l'obiettivo di sostenere la collaborazione e il lavoro di squadra verso il raggiungimento di obiettivi comuni misurati a livello di squadra; possono altresì essere previste iniziative infrannuali, avviate in corso d'anno per supportare il raggiungimento di obiettivo.

Per segmenti di business ad elevata redditività e rilevanza all'interno della strategia di Gruppo, i sistemi di incentivazione diversamente prevedono il riconoscimento di obiettivi individuali differenziati per ruolo e misurati all'interno di una scheda di performance individuale, sempre su base annuale.

Gli indicatori, in particolare per il Personale addetto al collocamento di prodotti bancari, finanziari ed assicurativi - che nel Gruppo conta oltre tredicimila Risorse tenendo in considerazione sia coloro che hanno un'interazione diretta con la clientela sia i loro riporti gerarchici - non contemplano connessioni dirette a singoli servizi o prodotti, ma più in generale sono riferiti ad aree o settori di attività e sono definiti con l'intento di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la Clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge vigenti, con particolare riferimento all'ottemperanza degli obblighi concernenti il comportamento e i conflitti di interesse, ai sensi della Direttiva MiFID II, degli Orientamenti emanati da ESMA e delle Direttive "*Consumer credit Directive*" e "*Mortgage credit Directive*", rispettivamente in materia di credito e credito immobiliare ai consumatori.

<sup>18</sup> In relazione agli specifici mercati di riferimento e della composizione dell'attuale pacchetto retributivo, per le posizioni ricomprese nell'Asset Management il pagamento avviene in modalità "*up-front monetaria & welfare*" qualora il premio maturato individualmente sia inferiore a 80.000 euro; per i Consulenti Finanziari della Società IWBanck, il pagamento avviene in modalità "*up-front monetaria*" qualora il premio maturato individualmente sia inferiore a 50.000 euro e al 33% della remunerazione fissa.

In relazione al provvedimento di Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra Intermediari e Clienti" si segnala l'introduzione - in ambito Reclami - di una valutazione che tenga anche conto delle evidenze derivanti da periodiche indagini di *customer satisfaction* relative alla qualità delle relazioni con la clientela reclamante.

Sono inoltre previsti obiettivi specifici per la gestione e riduzione dei crediti deteriorati ("NPL"), in relazione alle strategie deliberate.

Sono esclusi bonus garantiti, fatte salve le eccezioni previste dalle disposizioni normative limitatamente al primo anno d'impiego.

I premi terranno in considerazione eventuali violazioni di norme o disposizioni aziendali, accertate attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari, ovvero in esito a verifiche sfavorevoli da parte dell'Internal Audit, come previsto in via generale dai Regolamenti attuativi aziendali; saranno altresì esclusi dai premi coloro i quali non saranno in regola con la fruizione, l'abilitazione e l'aggiornamento con i corsi formativi Mifid e Ivass.

#### **4. Sistemi di incentivazione di lungo termine 2020-2022 "Personale più rilevante"**

I piani di incentivazione di lungo termine sono attivati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ferma restando l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti per la componente in strumenti finanziari.

In concomitanza con il lancio del nuovo piano di impresa per il periodo 2020-2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un sistema di incentivazione a lungo termine strettamente correlato al raggiungimento degli obiettivi prefissati, approvando contestualmente la cessazione del precedente piano di incentivazione di lungo periodo, per il quale - in ragione dei risultati conseguiti a fine 2019 - non sono previste erogazioni.

L'obiettivo del piano è quello di indirizzare le attività verso la creazione di valore sul lungo periodo per gli azionisti, collegando pertanto parte della remunerazione a risultati di medio-lungo periodo, motivando il management al conseguimento delle ambizioni di Piano senza incoraggiare assunzione di rischi maggiori di quelli sostenibili, determinati dagli Organi competenti.

Il sistema di incentivazione di lungo termine prevede obiettivi quantitativi/finanziari e qualitativi/non finanziari, tra cui obiettivi di sostenibilità misurati nel tempo di durata del Piano. Il piano è mirato, tra l'altro, a rendere più competitivi i livelli *target* di remunerazione, valorizzando la componente variabile ed orientando il "*pay-mix*" verso la performance, anche al fine di favorire la fidelizzazione delle risorse strategiche.

Destinatario di tale piano è tutto il "Personale più rilevante" ad eccezione delle Funzioni Aziendali di Controllo, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, del Responsabile Risorse Umane e di alcune specifiche posizioni della SGR, tenuto conto del relativo "*pay-mix*" e dei livelli di responsabilità.

Ai fini del finanziamento del piano è previsto uno stanziamento aggiuntivo al "*bonus pool*" definito per il sistema incentivante di breve termine.

##### **4.1 Principali caratteristiche**

Sintesi degli elementi principali del Piano di Incentivazione di lungo termine 2020-2022:



### CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE

- Gate a livello di Gruppo coerenti con il RAF e con i livelli soglia previsti per il sistema incentivante di breve termine 2022 con riferimento a: **CET1 ratio, NSFR, LCR, LR (livello risk tolerance + early warning)**
- **ROTE 2022** almeno pari al 90% del target di piano



### PERFORMANCE AWAYS 2022

KPI	Peso	Target Piano Industriale	Criteri di assegnazione	
			Soglia	Quota premio
ROTE	50%	8,3%	>8,3%	100%
			$\geq 7,6\%$ e $\leq 8,3\%$	25%-100%
			<7,6%	0%
Cost / Income ratio	25%	58,1%	<58,1%	100%
			$\leq 58,9\%$ e $\geq 58,1\%$	25%-100%
			>58,9%	0%
NPL ratio	25%	5,2%	<5,2%	100%
			$\leq 5,7\%$ e $\geq 5,2\%$	25%-100%
			>5,7%	0%

Gli obiettivi verranno misurati esclusivamente al termine del triennio (31.12.2022) su valori contabili normalizzati con meccanismo ad accumulo. Gli obiettivi saranno riferiti al perimetro di Gruppo per tutti i partecipanti, anche delle società prodotte, al fine di garantire l'allineamento complessivo al Piano.



### CORRETTIVI

- Riduzione del 15% del premio maturato per ciascun anno (2020 e 2021) in caso di performance annuale di RORAC di Gruppo inferiore dell'85% rispetto al budget (sostenibilità arco piano);
- Riduzione del 10% in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di sostenibilità;
- correttivo +/-10% legato al Rendimento Complessivo dell'Azionista (RCA) rispetto a un peer group di riferimento (Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Banca Popolare di Sondrio, Banco Bpm, Credito Emiliano, Intesa San Paolo, Mediobanca e Unicredit). In particolare: se RCA UBI  $\geq$  Q3 = +10%; se RCA UBI < Q3 e > Q1, nessuna variazione, se RCA UBI Q1 = -10% dove Q3 indica il «terzo quartile» e Q1 il «primo quartile» in ordine decrescente di valore.

In caso di eventi straordinari o non prevedibili il Consiglio di Amministrazione potrà apportare alla struttura del piano le modifiche necessarie o opportune al fine di neutralizzare gli effetti di tali operazioni su Entry gate e KPIs dandone opportuna informativa all'Assemblea dei Soci.

## 4.2 “Pay-out”

La valorizzazione dei premi è prevista in azioni UBI (“Performance share”), considerate tra gli strumenti più appropriati per allineare gli interessi dell'azionista con quelli del management, da corrispondere in più *tranches* nell'arco di un periodo pluriennale.

I premi vengono corrisposti secondo le seguenti modalità di “pay-out”, distinti sulla base della popolazione di “PPR Top” e “Altro PPR”:

- “PPR Top” una quota pari al 50% (60% per “Altro PPR”) in azioni UBI “up-front”, al termine del periodo di misurazione della performance (“accrual”), con una *retention* di un anno;
- “PPR Top” una quota pari al 50% (40% per “Altro PPR”) in azioni UBI, *differita* di cinque anni secondo un meccanismo pro-rata e con una *retention* di 1 anno. Di seguito si riporta l'esemplificativo delle modalità di “pay-out”:

### PAY-OUT

	2020-2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
<b>PPR Top</b> *	periodo di valutazione	50% up-front strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari
<b>Altro PPR</b>	periodo di valutazione	60% up-front strumenti finanziari	15% differito strumenti finanziari	15% differito strumenti finanziari	10% differito strumenti finanziari			

\* In caso di importo variabile rilevante (>430K) la percentuale differita sale al 60% (quota up-front 40% e ogni anno del differimento sale al 12%)

Al fine di assicurare nel tempo la stabilità economica-patrimoniale, coerentemente con gli obiettivi strategici di lungo termine della Banca/Società, le quote differite con erogazione pro rata verranno erogate a condizione che siano rispettati a livello di Gruppo adeguati livelli di stabilità patrimoniale (“Common Equity Tier 1”) e di liquidità (“Net Stable Funding Ratio”) -

valutati al 31/12 dell'anno precedente l'assegnazione - coerentemente al “*Risk Appetite Framework*” definito nelle *policy* interne tempo per tempo vigenti. Il mancato soddisfacimento di dette condizioni comporta l'azzeramento della quota di premio differita (cd. “*malus conditions*”).

### **5. Meccanismi di *malus* e di *clawback***

La componente variabile della remunerazione è sottoposta a meccanismi di “*clawback*”, ossia di restituzione dei premi in caso di *bonus* già percepiti.

In particolare sono soggetti a “*clawback*” gli incentivi maturati e/o pagati al Personale che abbia determinato o concorso a determinare:

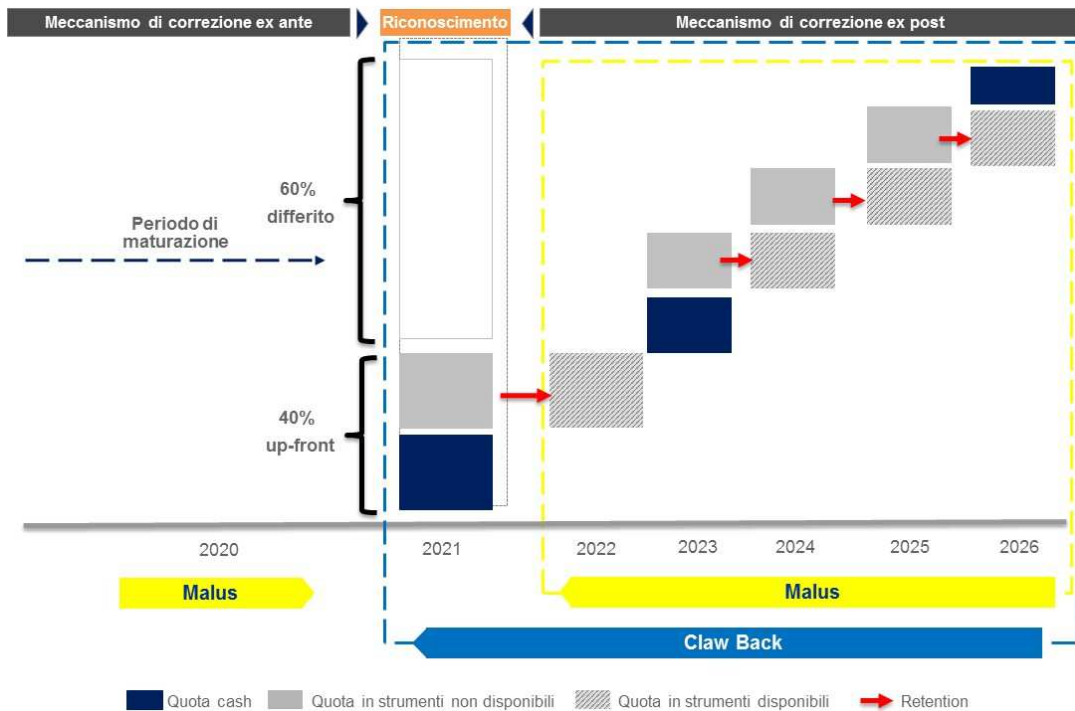
- comportamenti da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- violazioni delle norme del Testo Unico della Finanza che riguardano gli obblighi imposti dall'articolo 6, commi, 2-septies, 2-octies, 2-novies, o dell'articolo 13, ovvero obblighi in materia di remunerazione e incentivazione secondo l'art. 190-bis;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari.

La restituzione dei premi percepiti si estenderà per un periodo di cinque anni antecedente la data di contestazione del comportamento sopra indicato.

Quanto sopra comporta anche l'interruzione di eventuali premi in corso di maturazione e di erogazioni di componenti differite, maturate negli anni precedenti e non ancora assegnate (cd. “*malus*”). Di seguito, a titolo esemplificativo, si rappresenta uno schema illustrativo dei periodi di applicazione dei meccanismi di correzione, rispetto allo schema di “*pay-out*” del “PPR Top”, in caso di premi superiori all'importo di variabile “particolarmente elevato”:





## 6. Strategie di copertura personale ed elusioni

UBI Banca eroga compensi al proprio Personale esclusivamente secondo quanto disciplinato nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione, escludendo l'utilizzo di veicoli, strumenti o modalità di pagamento che possono essere elusivi delle norme sulla remunerazione e contenere incentivi all'assunzione di rischi.

La Banca chiede espressamente al proprio personale - attraverso specifiche pattuizioni - di non ricorrere a strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio definiti dalle Politiche. A tal fine sono previste verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del "Personale più rilevante" e sarà richiesto a quest'ultimo di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Altresì la Banca, in apposita regolamentazione interna, definisce le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio e chiede al "Personale più rilevante" - attraverso specifiche pattuizioni - di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano in suddette tipologie, individuate - ove possibile - in coerenza con le altre normative interne in materia di operazioni di investimento (es.: Codice di Comportamento, Codice Etico, Policy sulle Operazioni Personali e Regolamento Internal Dealing) e che saranno considerate per calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione.

## VII. Politiche di remunerazione e incentivazione collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato

Le forme di remunerazione applicabili a collaboratori non riconducibili a rapporto di lavoro subordinato sono ispirate - pur riconoscendo peculiarità in considerazione dello specifico business - ai criteri e alle linee guida contenute in questo documento, e sono rivolte a promuovere un comportamento responsabile delle imprese ed il giusto trattamento dei clienti come richiesto dai principi espressi dalla Direttiva 2014/65/UE (cd. "MiFID II").

Nell'ambito della categoria dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, assumono rilevanza ai fini delle Politiche di remunerazione ed incentivazione i Consulenti Finanziari e gli Agenti in attività finanziaria.

I Consulenti Finanziari operano nella Società IWBanck, mentre gli Agenti in attività finanziaria, specializzati in finanziamenti mediante cessione del quinto dello stipendio o della pensione, operano nella società Prestitalia.

## **1. Consulenti Finanziari IW Bank**

I Consulenti Finanziari sono qualificati in funzione di livelli professionali crescenti; il loro coordinamento è a sua volta affidato ad una struttura manageriale organizzata in tre livelli, sulla base del grado di esperienza, capacità e anzianità lavorativa. Pertanto la Rete dei Consulenti Finanziari risulta così composta:

- Wealth Managers
- Area manager
- Branch manager
- Group manager
- Consulente Finanziario

I *Manager* (Area, *Branch* e *Group*) svolgono, oltre alle attività tipiche del proprio contratto di agenzia, anche il ruolo accessorio di coordinamento, controllo e formazione dei Consulenti loro assegnati.

I Consulenti Finanziari sono legati alla società da un contratto di agenzia sulla base del quale il Consulente è incaricato stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma – per conto esclusivamente della Banca – la promozione e il collocamento degli strumenti finanziari, dei servizi ed attività d’investimento, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e previdenziali nonché degli altri prodotti indicati nel contratto stesso, come pure di curare – con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali – l’assistenza della clientela acquisita e/o assegnata. In tale contesto, il modello di servizio attuato, che prevede di offrire ai clienti un’ampia scelta di prodotti e servizi di terzi (la cd. architettura aperta), mette il Consulente Finanziario in condizione di non restringere la scelta ai soli prodotti del Gruppo, mitigando in questo modo il rischio di non agire nel migliore interesse del Cliente.

Come attuato da tutto il sistema delle Società per la consulenza finanziaria in offerta fuori sede, i Consulenti Finanziari sono remunerati mediante provvigioni che tengono conto del livello di esperienza e professionalità raggiunto e delle diverse tipologie di prodotti e servizi offerti. Peculiarmente, rispetto al sistema della consulenza finanziaria, l’impianto retributivo adottato dalla Banca, pur risultando rapportato ai ricavi derivanti dagli affari procurati dal Consulente, mira a non articolare eccessivamente i livelli di remunerazione, per non ingenerare conflitti d’interesse del Consulente nella prestazione del servizio di consulenza agli investimenti. Ulteriormente, nell’implementazione della Direttiva MiFID II, sono stati ridotti ed avvicinati i livelli di remunerazione delle provvigioni di mantenimento, limitando a due basi imponibili contigue le regole applicate alle retrocessioni provvigionali.

La remunerazione dei Consulenti Finanziari, di solito interamente variabile in ragione della natura del contratto di lavoro, è distinta tra:

- una componente “ricorrente” - le cosiddette provvigioni - che costituiscono l’elemento più stabile e ordinario della remunerazione e che sono il corrispettivo naturale dell’attività promozionale;
- una componente “non ricorrente”, che ha una valenza tipicamente incentivante, poiché condizionata, ad esempio, al raggiungimento di specifici risultati quali l’incremento dei volumi di raccolta netta, necessari per sostenere il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo commerciale e la capacità di generare valore nel tempo, pur nel rispetto di criteri di correzione legati alla qualità e all’efficienza dei prodotti consigliati.

La componente “ricorrente” remunera i Consulenti Finanziari dell’attività di collocamento, gestione e assistenza della clientela e compensa le spese sostenute autonomamente dai Consulenti Finanziari per lo svolgimento della propria attività, ivi compreso l’adempimento degli obblighi contributivi previsti dalla legge.

Sono inoltre previsti meccanismi di “*override*” per remunerare il Consulente Finanziario *Manager* per l’attività di promozione indiretta svolta mediante la sua supervisione e coordinamento di altri Consulenti Finanziari che operano nell’area di competenza e per l’attività di sviluppo e crescita dimensionale del gruppo.

Nell’ambito della componente “non ricorrente” sono tipicamente considerati:

- i piani di incentivazione collettivi, - di durata annuale o pluriennale - rivolti a stimolare l’attività di tutti i Consulenti e a premiare le eccellenze sulla base di specifici obiettivi, puntualmente dettagliati in apposita regolamentazione;
- i piani di incentivazione individuali, che premiano, sulla base di accordi individuali, il raggiungimento di obiettivi target di performance, ivi comprese eventuali raccolte straordinarie e non ripetibili, comunque non riconducibili alla ricostruzione del portafoglio nella fase di ingresso. All’interno di tali piani di incentivazione può essere concordato tra le parti che i premi maturati possano operare come *retention bonus*; in tal caso le somme saranno corrisposte provvisoriamente (a titolo di acconto) e maturate definitivamente, al verificarsi della permanenza in servizio, alla data pattuita;
- i piani pluriennali di fidelizzazione, che, in un’ottica di retention, prevedono, al raggiungimento di determinati parametri di permanenza in servizio e/o di mantenimento di predefiniti livelli di portafoglio, il riconoscimento di un sistema di maggiorazione provvigionale. I requisiti d’accesso, la verifica dei requisiti, le modalità di erogazione di tali piani e le condizioni di maturazione della maggiorazione provvigionale sono disciplinati da apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

Lo stanziamento disponibile per i piani di incentivazione (cd. “*bonus pool*”) dedicato ai Consulenti Finanziari è definito annualmente in fase di *budget*, proposto dalla competente struttura nella misura massima del 2% delle commissioni attive della Banca e sottoposto all’approvazione del Consiglio di Amministrazione di IW Bank; il “*bonus pool*” dei Consulenti finanziari è separato da quello dei dipendenti della Società, e più in generale da quello di Gruppo, e autofinanziato poiché la categoria di personale è costituita da liberi professionisti con mandato di agenzia la cui remunerazione non ricorrente è rappresentata da provvigioni definite come percentuali di ricavi lordi realizzati da IW Bank.

L’attivazione dei piani di incentivazione e di fidelizzazione avviene in funzione del contemporaneo soddisfacimento di adeguate condizioni di stabilità patrimoniale e di liquidità di Gruppo definiti nel documento “*RAF Gruppo UBI Banca - Propensione al rischio – Risk Appetite Statement*” e aziendali<sup>19</sup>, in linea con le previsioni normative e in coerenza con quanto definito dalle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione di Gruppo tempo per tempo vigenti.

Oltre al raggiungimento degli obiettivi di natura economica-finanziaria assegnati e ai parametri definiti nell’ambito dei piani di incentivazione o fidelizzazione, al fine di promuovere appropriate condotte commerciali ed evitare potenziali conflitti di interessi nei confronti della clientela, la componente “non ricorrente” della remunerazione sarà erogata ai Consulenti e ai Manager, a condizione che:

- non abbiano determinato a seguito di propri comportamenti, anche omissivi, la necessità da parte della Banca di censire, nella relativa procedura, perdite operative o, in ogni caso, tali da generare un esborso conseguente alla responsabilità solidale della Banca ex art. 31, D.Lgs. n. 58/1998;
- non siano stati destinatari di provvedimenti, da parte di Autorità e/o interni alla Banca, in relazione a rilevanti irregolarità rilevate nello svolgimento delle attività di loro competenza;
- a seguito delle verifiche ispettive effettuate da parte della Funzione di Audit di Capogruppo, non abbiano ottenuto una valutazione sfavorevole (Rating 4-parzialmente sfavorevole, 5-in prevalenza sfavorevole, 6-sfavorevole) o nel caso di valutazione

<sup>19</sup> A livello aziendale, ove disponibili, sono applicati gli stessi indicatori e le soglie utilizzate a livello di Gruppo.

- sfavorevole, essa sia stata sanata da un successivo follow up con risultato favorevole pari ad almeno 3;<sup>20</sup>
- abbiano frequentato regolarmente i corsi formativi obbligatori organizzati dalla Banca e superato gli eventuali test di apprendimento;
  - almeno l'85% dei Clienti assegnati abbia aderito, anche a titolo gratuito, al servizio di consulenza;
  - non siano stati destinatari nei 12 mesi precedenti di un numero di reclami riferiti alla propria operatività superiore o uguale a tre o comunque con un danno potenziale per la Banca superiore a 500 mila euro; a tal fine vengono presi in considerazione anche i reclami che non abbiano comportato la corresponsione al cliente di somme da parte della Banca;
  - abbiano regolarmente consegnato o raccolto dalla clientela le informazioni necessarie per l'esecuzione dei servizi di investimento;

Ai Consulenti Finanziari identificati come "Personale più rilevante" si applicano le regole più stringenti per l'erogazione della remunerazione "non ricorrente" (*differimento, utilizzo strumenti finanziari, malus condition,*), definite dalle Politiche di remunerazione ed incentivazione di Gruppo tempo per tempo vigenti applicabili all'"Altro Personale più rilevante di Gruppo".

Essi sono individuati sulla base dei requisiti quali-quantitativi previsti dal Regolamento (UE) 604/2014 o di criteri aggiuntivi legati ad una concentrazione delle masse – gestite individualmente o nell'ambito delle attività di coordinamento – superiore al 5% degli Asset Under Management ("AUM") complessivi della Banca.

Come per tutta la popolazione dei Consulenti finanziari, la componente non ricorrente della remunerazione è sottoposta, tra l'altro, a meccanismi di "clawback", ossia di restituzione dei premi in caso di erogazioni già avvenute, nei casi previsti dalle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo tempo per tempo vigenti e in conformità alla normativa tempo per tempo applicabile; la restituzione dei premi potrà riguardare un periodo di cinque anni antecedente la data di contestazione del comportamento sopra indicato e potrà, in via cautelativa, essere esercitata anche mediante compensazione con eventuali quote di premio in erogazione differita o dilazionata.

## 2. Agenti in attività finanziaria in Prestitalia

Prestitalia definisce le politiche di remunerazione e individua gli interventi di revisione e di aggiornamento, a fronte di esigenze provenienti dal mercato di riferimento, nel rispetto della normativa esterna e della regolamentazione di gruppo in materia, in relazione ai possibili vincoli, ai possibili rischi (anche di natura reputazionale) e ai relativi impatti nei confronti della clientela.

In particolare, le politiche di remunerazione degli Agenti in attività finanziaria di Prestitalia tengono in adeguata considerazione le seguenti disposizioni di vigilanza in tema di sistemi di remunerazione:

- la Circolare Banca d'Italia 285 – 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 – Titolo IV Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione", sezione IV rivolta agli "Agenti in attività finanziaria, Agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede".
- gli Orientamenti di Vigilanza in materia di cessione del quinto dello stipendio e della pensione del 27 marzo 2018 relativamente alla remunerazione della rete distributiva.

In tale contesto normativo, la remunerazione degli Agenti in attività finanziaria risulta interamente variabile ed è composta unicamente da componenti "ricorrenti" - le cosiddette

<sup>20</sup> E' previsto un meccanismo di "ripescaggio" per i casi in cui l'intervento ispettivo di follow-up manifesti un miglioramento del rating, che dovrà essere validato dal Direttore Generale della Banca, sentito il referente Audit e comunicato per conoscenza all'Internal Audit di Capogruppo. Il ripescaggio può avvenire entro l'anno previsto per il pagamento e comporta l'erogazione del premio nel previsto mese di liquidazione, nel caso in cui l'intervento avvenga entro tale data, oppure nel mese successivo all'intervento ispettivo, nel caso in cui questo avvenga dopo la data di liquidazione del premio.

provvigioni - che costituiscono l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione Non sono previsti componenti "non ricorrenti" di natura incentivante (c.d. "rappel").

Le provvigioni ordinarie riconosciute agli Agenti in attività finanziaria sono definite e formalizzate tramite apposito allegato del Contratto di Agenzia e rappresentano il corrispettivo di base per l'attività svolta ai sensi del contratto di agenzia.

Al fine di favorire la stabilizzazione dei rapporti con la rete e premiare la capacità di mantenimento del portafoglio in essere, nel 2020 è stato attivato un sistema di "management fee" che prevede il riconoscimento di una provvigione continuativa a maturazione (c.d. "provvigione recurring") ripartita sul numero delle rate contrattualmente previste su ciascun finanziamento e che matura mese per mese sulle pratiche ancora attive salvo intervenuto scioglimento, risoluzione o recesso del contratto di agenzia.

E' inoltre previsto un sistema provvigionale integrativo definito nell'ambito di piani commerciali - di durata annuale o pluriennale - concordati e contrattualizzati con i singoli Agenti tramite specifici accordi.

I piani commerciali prevedono generalmente la definizione di obiettivi di produzione e di provvigioni integrative per fasce di produzione. Tale modello prevede provvigioni crescenti (o decrescenti) al superamento (o mancato superamento) di specifiche fasce di produzione periodiche (es. trimestrale, semestrale, annuale) ed è basata sul principio che i costi fissi sostenuti dalla Società per la gestione e controllo dell'Agente hanno un maggiore (o minore) impatto in base al raggiungimento (o mancato raggiungimento) delle fasce di produzione identificate.

Al fine di promuovere prassi commerciali corrette e garantire il pieno rispetto del quadro normativo di riferimento, i piani commerciali prevedono il monitoraggio periodico di specifici obiettivi qualitativi, puntualmente dettagliati nei confronti dell'agente; in funzione del numero di obiettivi qualitativi con indicatore negativo è prevista una riduzione granulare delle provvigioni per fasce di produzione.

Per i nuovi Agenti, e generalmente per il primo periodo di attività, al fine di sostenere gli investimenti iniziali, le provvigioni per fasce di produzione possono essere sostituite da una c.d. "provvigione d'ingresso" fissa per l'intero periodo di validità e definita in funzione delle potenzialità dell'agente.

Ad integrazione dell'incarico principale conferito con il Contratto di Agenzia, la Società può conferire all'Agente un incarico integrativo di supervisione commerciale e di reclutamento che prevede il riconoscimento all'agente supervisore di una provvigione di supervisione, calcolata sulla base della produzione erogata dall'agente supervisionato.

Previa autorizzazione da parte della Direzione Generale, Prestitalia potrà altresì riconoscere dei contributi agli Agenti a fronte degli investimenti sostenuti per lo sviluppo commerciale finalizzato alla crescita della produzione (ad esempio, per attività di comunicazione/marketing, apertura di nuovi punti operativi, inserimento di nuovi collaboratori, ecc.).

Oltre alle tipologie di provvigioni sopra descritte, possono essere riconosciute provvigioni integrative a diverso titolo la cui autorizzazione è riservata alla Direzione Generale.

Al fine di sostenere gli investimenti e supportare le esigenze finanziarie delle Agenzie, possono essere erogati anticipi provvigionali che l'Agente si impegna a rimborsare secondo un piano di pagamenti definito con specifico accordo tra le parti e generalmente mediante compensazione sulle fatture delle provvigioni che matureranno sulla base di quanto disciplinato dal Contratto di Agenzia.

## Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti 2019

### I. Prima parte

#### 3. Introduzione

La Sezione II della Relazione è finalizzata a rappresentare l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, approvate dall'Assemblea Ordinaria il 27 febbraio 2019, così come previsto dal quadro normativo di riferimento in essere ed in attesa delle modifiche all'art.84-bis del Regolamento Emittenti Consob per il recepimento della novità introdotte dalla Shareholder Rights Directive 2 (Direttiva 2017/828).

#### 4. Principali risultanze 2019

Le informazioni retributive riportate nella presente Sezione sono fornite in maniera disaggregata per ruoli e funzioni, nel rispetto degli obblighi di informativa al pubblico, così come previsto dalla normativa di riferimento precedentemente richiamata.

I dati retributivi di seguito elencati si riferiscono al 31 dicembre 2019.

##### *Spese per Amministratori e Sindaci*

L'ammontare di costo sostenuto per compensi ad Amministratori e Sindaci, in linea con quanto speso l'anno precedente, è pari a circa 354.000 Euro con una incidenza di circa il 2% rispetto alle spese complessive del Personale.

##### *Spese per il Personale Dipendente*

Le spese complessive per il Personale Dipendente sono pari a circa 21,2 milioni di Euro ed in linea rispetto all'anno precedente.

##### *Spese per i Consulenti Finanziari*

Con specifico riferimento ai Consulenti Finanziari non legati da rapporto di lavoro subordinato della società IWBanK Spa, l'ammontare complessivo dei costi è pari a circa 59,4 milioni di euro. Nell'ultimo quinquennio registriamo una diminuzione dei Consulenti Finanziari in forza presso la società del Gruppo ed una sostanziale diminuzione dei relativi oneri.

Una posizione appartenente al perimetro del "Personale più rilevante" percepirà, componenti di remunerazione non ricorrente relativamente al "Piano di Incentivazione Biennale 2018/2019" d'importo inferiore alla soglia prevista di 50.000 euro e 33% della remunerazione ricorrente con modalità di pagamento "up-front cash".

##### *Personale la cui retribuzione complessiva riconosciuta risulta pari o superiore ad 1 milione di euro*

Nella Banca non è presente alcuna posizione con specifico riferimento al Personale la cui retribuzione complessiva riconosciuta nell'anno risulta pari o superiore ad 1 milione di euro lordi.

##### *Interventi sulla remunerazione fissa del Personale dipendente*

Nell'ambito del processo periodico di revisione retributiva, cd. "Piano meritocratico", nel corso del 2019 sono stati effettuati interventi meritocratici, con esclusione di quanto previsto dagli automatismi contrattuali vigenti, con un impatto complessivo di circa lo 0,3% rispetto alle spese complessive del Personale. Il Piano Meritocratico oltre a basarsi su un processo e una metodologia strutturata per la valutazione delle Risorse verrà sempre più utilizzato anche come strumento per monitorare costantemente l'equità retributiva complessiva ed il relativo *gender-pay* di tutto il Personale del Gruppo.

### *Stima risultanze sistemi incentivanti 2019*

Sulla base delle evidenze disponibili, le condizioni di attivazione (“gate”) a livello del Gruppo UBI Banca risultano soddisfatte, consentendo pertanto l’attivazione del relativo sistema incentivante 2019 anche in IWBanck, la cui *performance* di Utile Netto Normalizzato Aziendale conferma la possibilità di erogare premi per un importo complessivo di costo stimato in circa 192.000 Euro.

Per circa il 55% del “Personale più rilevante”, sempre sulla base delle prime proiezioni dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individualmente assegnati - suscettibili di modifiche in fase di verifica definitiva degli indicatori quali-quantitativi - il sistema incentivante risulta abilitato.

### *Sistemi incentivanti di anni precedenti*

Nel corso dell’esercizio 2019, con riferimento alle componenti differite del Sistema Incentivante 2015, sono stati erogati a risorse appartenenti al perimetro del “Personale più rilevante” rispettivamente circa 9.800 euro lordi, a una risorsa, essendo state conseguite le previste condizioni di differimento nel triennio 2016-2018.

Con riferimento al Sistema Incentivante 2016, terminato il previsto periodo di *retention* di 2 anni, sono state assegnate 5.905 azioni UBI Banca della componente “*up-front*” maturata da un consulente finanziario appartenente al perimetro del “Personale più rilevante”.

### *Altre voci variabili*

Le Disposizioni di vigilanza in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, aggiornate da Banca d’Italia nell’ottobre 2018, hanno chiarito la natura retributiva dei Patti di fidelizzazione riconducendoli a remunerazione variabile. Tale chiarimento ha portato nel corso del 2019 ad un aggiornamento interno della documentazione (Linee Guida e relativi *format* per il Dipendente) e ad un processo di revisione/aggiornamento di tutti i patti di fidelizzazione necessario ad adempiere a quanto previsto dalla suddetta variazione normativa. Nel 2019 sono presenti somme riconducibili a Patti di fidelizzazione con un onere complessivo pari a circa 320.000 euro.

Nel 2019 è stato erogato il Premio Aziendale riferito all’esercizio 2018, i cui importi sono stati definiti in coerenza con gli andamenti economici di ciascuna Società di provenienza, con un onere complessivo pari a circa 168.000 Euro e con la possibilità per il Personale di scegliere il pagamento del premio in servizi welfare.

## **5. I trattamenti di inizio e fine rapporto**

Nel corso dell’esercizio non si sono inoltre verificate cessazioni di risorse appartenenti al “Personale più rilevante” o erogazioni di *bonus* d’ingresso garantito - limitatamente al primo anno, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione.

## **6. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, ai sensi dell’art. 114-bis del Testo Unico, si rimanda alle informazioni contenute nella proposta all’Assemblea degli Azionisti per la valorizzazione di quote della componente variabile della retribuzione, in strumenti finanziari mediante assegnazione di azioni ordinarie della Capogruppo UBI Banca.

## II. Seconda parte

### **Remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale e Vice Direttore Generale di IW BANK S.p.A. per l'esercizio 2019**

Ai sensi degli obblighi di informativa richiesta dalle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di remunerazione ed incentivazione vengono fornite le informazioni, relativamente a IW BANK S.p.A., sulla remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro del CDA, unitamente a quella del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale.

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E ALLA DIREZIONE GENERALE				
Nome e Cognome	Carica	Compensi totali	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica
<b>Consiglio di Amministrazione</b>				
Caio Massimo Capuano	Presidente	95.000	01.01/31.12	Attualmente in prorogatio. assemblea 2020
Elvio Sonnino (*)	Vice Presidente	-	01.01/31.12	Attualmente in prorogatio. assemblea 2020
Andrea Giochetta	Consigliere	10.000	01.01/31.12	Attualmente in prorogatio. assemblea 2020
Silvia Quilleri	Consigliere	10.000	01.01/31.12	Attualmente in prorogatio. assemblea 2020
Renato Tassetti	Consigliere	10.000	01.01/31.12	Attualmente in prorogatio. assemblea 2020
Giancesare Toffetti	Consigliere	10.000	01.01/31.12	Attualmente in prorogatio. assemblea 2020
Frederik Herman Geertman (*)	Consigliere	-	01.01/31.12	Attualmente in prorogatio. assemblea 2020
<b>Direzione Generale</b>				
Dario Di Muro	Direttore Generale	269.162	01.01/31.12	la carica non prevede scadenza
Cristian Fumagalli	Vice Direttore Generale	96.811	01.01/30.06	30/06/2019
(*) compenso riversato alla Società di appartenenza.				



## **Verifiche della funzione di revisione interna sulla rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione alle politiche approvate e al quadro normativo di riferimento**

Nell'ambito del sistema di norme in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle Banche e nei Gruppi bancari di cui alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia (Circolare 285/2013, 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) è previsto che *“La funzione di revisione interna (internal audit) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea”*.

In continuità e coerenza con le precedenti verifiche in materia e tenuto conto dei principi e delle indicazioni riportate nelle Linee Guida “SREP – Supervisory Review and Evaluation Process” sulla materia, l'analisi svolta dall'internal audit ha riguardato: i) la definizione delle politiche di remunerazione per l'anno 2019 e l'applicazione delle politiche approvate l'anno precedente (2018), ii) l'erogazione della componente variabile della retribuzione avvenuta nel corso del 2019 e relativa alla *performance* dell'esercizio 2018 e delle quote differite di pertinenza dei precedenti esercizi, iii) le attività di controllo di I e II livello in materia, anche in termini di documentabilità delle fonti e degli elementi informativi utilizzati e di ripercorribilità delle verifiche svolte e delle conclusioni raggiunte, iv) l'utilizzo gestionale del sistema IRB rischio di credito ai fini delle politiche di remunerazione ed incentivazione rivolte al personale delle società incluse nel perimetro di validazione, nel rispetto del requisito di “integrità” previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e v) il *follow-up* sulle iniziative adottate dalle competenti Strutture a fronte degli ambiti di miglioramento tempo per tempo segnalati dalle funzioni di controllo interno.

In esito alle verifiche svolte è emersa una situazione di complessiva coerenza delle prassi adottate rispetto alle Disposizioni emanate da Banca d'Italia ed alle Politiche deliberate dagli Organi competenti; in termini generali, inoltre, i presidi organizzativi attivati sono stati efficacemente indirizzati alla copertura dei rischi connessi alle attività operative svolte.

In particolare, le “Politiche di remunerazione 2019” del Gruppo UBI Banca sono state predisposte in coerenza con le priorità strategiche del Gruppo e considerando le nuove previsioni del Regolatore contenute nella revisione della Circolare 285 di Banca d'Italia.

Anche la Funzione di Compliance - unitamente alle diverse strutture aziendali coinvolte nel processo, ciascuna per quanto di rispettiva competenza - ha fornito il proprio contributo alla definizione dei diversi profili applicativi dei sistemi di remunerazione e incentivazione valutandone la rispondenza al quadro normativo di riferimento.

In tale contesto, quale contributo all'attuale fase di evoluzione dell'architettura di *governance* e dei contenuti delle “Politiche” sono stati suggeriti ambiti di ulteriore articolazione e formalizzazione dei presidi operativi e della documentazione aziendale rilevante, fra gli altri, in tema di: i) interrelazione fra tematiche di Remunerazione, *product governance* e Sostenibilità, ii) “strategie di copertura personale” e iii) obiettivi quantitativi assegnati ai gestori di portafogli NPL.

Le osservazioni dell'Internal Audit sono state indirizzate alle strutture aziendali preposte al fine di un loro recepimento nell'ambito dei meccanismi e presidi connessi ai processi di remunerazione e incentivazione di Gruppo.