
***Politiche di remunerazione ed
incentivazione 2018***



Pramerica

Nota introduttiva

Il settore del risparmio gestito è stato oggetto negli ultimi anni di un processo di intenso cambiamento normativo volto ad assicurare che i meccanismi di incentivazione siano coerenti con una sana e prudente gestione del rischio.

In particolare la Direttiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 luglio 2014 (di seguito “*UCITS V*”) ha modificato la Direttiva 2009/65/CE concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative in materia di taluni organismi di investimento collettivo in valori mobiliari, al fine di tener conto dell’evoluzione del mercato e rafforzare il grado di armonizzazione delle regole e delle prassi a livello europeo.

Il recepimento della *UCITS V* e gli orientamenti *ESMA* in materia di Politiche di remunerazione ed incentivazione del 14 ottobre 2016 hanno comportato le modifiche del Regolamento Congiunto Banca d’Italia-Consob, pubblicate in data 27 aprile 2017.

Il presente documento ha la finalità di illustrare le Politiche di remunerazione e incentivazione di Pramerica, fornendo un quadro di riferimento dei principali processi decisionali, delle caratteristiche e delle modalità attraverso cui assicurare il collegamento tra remunerazione e risultati, dei principali indicatori di *performance* presi a riferimento, delle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e delle altre prestazioni non monetarie, in coerenza con le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della Capogruppo UBI Banca, pur nel rispetto dell’autonomia e delle specificità del *business* di riferimento.

I. Principi e finalità

Le Politiche di remunerazione e incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine della Società e del Gruppo.

Sono pensate con l'obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per le persone che ci lavorano e per i clienti.

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, coerenti con quanto praticato in linea generale rispetto alla gestione e allo sviluppo delle risorse, sono:

- la valorizzazione del merito.
- l'equità,
- la competitività,
- l'attenzione al rischio e alla *compliance*,
- la prudenza,

Tali principi sono applicati in tutta l'organizzazione e si riflettono a livello di ciascuna area di *business* su tutti i collaboratori, fatte salve le relative specificità retributive.

Valorizzazione del merito

La valorizzazione del merito si esplica nel riconoscimento dei risultati, delle competenze, dei comportamenti e dei valori agiti da ciascuno, misurato su più livelli attraverso processi strutturati di analisi e valutazione.

Tra questi, i sistemi di incentivazione sono una leva fondamentale per riconoscere il merito ed è continuo l'impegno a coniugare le remunerazioni variabili con i risultati effettivamente conseguiti.

Le Politiche sono finalizzate a riconoscere il merito individuale, ma allo stesso tempo a consolidare il gioco di squadra e il senso di appartenenza, correlando obiettivi e risultati di ciascuno alla propria *Business Unit*, alla Società e al Gruppo.

Equità

L'equità è intesa come principio di coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, offrendo a tutti le medesime opportunità di sviluppo e carriera.

Per garantire tale principio sono adottati strumenti di analisi e valutazione delle posizioni organizzative che, con cadenza periodica, consentono la verifica dei livelli retributivi interni e le relative coerenze in funzione della complessità e della strategicità del ruolo nell'ambito del Gruppo.

Allo stesso tempo sono monitorati nel continuo i livelli di copertura del ruolo, attraverso strumenti di valutazione della *performance*, delle competenze e del potenziale per assicurare la valorizzazione sulle fasce retributive più elevate delle risorse maggiormente meritevoli.

Tale principio trova applicazione in processi strutturati, basati su strumenti gestionali coordinati dalla Capogruppo. Tra questi è ricompreso il processo (cd. "*Piano meritocratico*") finalizzato, con cadenza di norma annuale, alla formulazione delle proposte di riconoscimenti al Personale, correlato a percorsi di sviluppo professionale e disciplinato dalla Capogruppo attraverso linee guida.

Competitività

La competitività è intesa come continuo confronto con le migliori prassi e tendenze di mercato nazionali e internazionali e analisi del posizionamento retributivo di ciascun ruolo rispetto ai *benchmark* di riferimento.

L'attenzione a quanto avviene sul mercato nasce dalla convinzione che attraverso il confronto anche con il contesto esterno sia possibile migliorare le capacità della Società di attrarre, motivare e trattenere le persone.

In particolare, ai fini dell'analisi di posizionamento retributivo, i vengono periodicamente effettuate indagini di mercato mirate, con il supporto di Società di consulenza specializzate.

L'obiettivo è posizionare le retribuzioni della Società in modo coerente con il mercato, puntando a valorizzare nelle fasce più alte del *benchmark* le risorse con le migliori *performance*, a più elevato potenziale o in posizioni chiave e strategiche.

Attenzione al rischio e alla compliance

La Società è attenta al rischio e sempre impegnata a ricercare la conformità alle richieste regolamentari, per assicurare una crescita sostenibile nel tempo.

Il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* – “RAF”) del Gruppo, contenuto nel documento di “RAF Gruppo UBI Banca - Propensione al rischio – Risk Appetite Statement 2018”¹, è importante fonte di ispirazione delle Politiche.

Esso è utilizzato per determinare le condizioni preliminari di accesso (“*gate*”) dei sistemi di incentivazione e per definire condizioni e limiti, affinché l'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili sia tale da non limitare i livelli di patrimonializzazione e adeguato ai rischi assunti, prevedendo riduzioni significative ed eventualmente l'azzeramento delle componenti variabili della retribuzione in caso di *performance* inferiori alle previsioni o negative.

A completamento degli indicatori di natura economico finanziaria, sono previsti altri parametri, quali, ad esempio, la *performance* dei prodotti gestiti corretta per il rischio degli stessi, la qualità dell'operato, il livello di soddisfazione delle reti distributive, la realizzazione dei progetti assegnati, il presidio di processi e funzioni, tra cui il sistema dei controlli aziendali e il monitoraggio dei rischi, determinanti per indirizzare comportamenti *compliant*, tutelare la clientela e presidiare la sostenibilità dei risultati nel medio-lungo periodo.

Prudenza

La prudenza è un criterio di fondo, determinante per la predisposizione di regole e processi, volti ad evitare il prodursi di condotte e fenomeni in conflitto con l'interesse della Società e del Gruppo o che possano indurre all'assunzione di rischi eccessivi (“*moral hazard*”).

I sistemi di remunerazione e incentivazione sono definiti in coerenza con le politiche di prudente gestione del rischio, conformemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Essi sono finalizzati, inoltre, ad indurre motivazioni e comportamenti improntati alla sobrietà e alla eticità negli affari, alla trasparenza e correttezza nelle relazioni all'interno dell'impresa e con la clientela, al dialogo e al perseguimento di un rapporto di fiducia con tutti gli *stakeholder*.

¹ 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.

II. Contesto normativo

Le Politiche di remunerazione e incentivazione sono state definite tenendo in considerazione:

- la modifica al Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob, in recepimento della Direttiva 2014/91/UE (“UCITS V”), pubblicata in Gazzetta ufficiale in data 9 maggio 2017, in materia di organizzazione e controlli degli intermediari che prestano servizi di investimento e di gestione collettiva;
- gli Orientamenti dell’*European Securities and Market Authority* (“ESMA”) per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM del 14 ottobre 2016;

Le Politiche, in considerazione dell’appartenenza della Società al Gruppo Bancario UBI Banca, sono state inoltre definite sulla base della Circolare di Banca d'Italia 285 – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, che dà attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (“CRD IV”), del Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, contenente gli *standard* tecnici per l’individuazione dei cd. “*Material Risk Takers*” (“MRT”) o “*Personale più rilevante*” (“PPR”), a livello di Gruppo, nonché degli orientamenti espressi dalle Linee guida dell’EBA del 21 dicembre 2015.

III. Processo di “governance” e principali attori

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, anche attraverso la regolamentazione dei principali processi interni in materia.

I principali attori sono:

- l’Assemblea degli Azionisti di Pramerica,
- il Consiglio di Amministrazione di Pramerica,
- il Comitato per la Remunerazione di UBI Banca,
- il Consiglio di Gestione di UBI Banca,
- il Consiglio di Sorveglianza di UBI Banca,
- il *Risk Management*, la *Compliance* e l’*Internal Audit* di Pramerica, nonché le Risorse Umane e la *Compliance* di UBI Banca, quali funzioni di controllo,
- le Risorse Umane di Pramerica.

Il Comitato per la Remunerazione valuta le principali peculiarità delle Politiche di remunerazione ed incentivazione di Pramerica, verificandone la coerenza con le Politiche di Gruppo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione di Pramerica, tenuto conto degli indirizzi forniti dal Comitato, formula la proposta di Politiche di remunerazione ed incentivazione della Società ai competenti Organi di Capogruppo.

Terminato l’iter deliberativo presso gli Organi di Capogruppo, le Politiche di remunerazione della Società sono approvate e adottate dal Consiglio di Amministrazione di Pramerica.

L’Assemblea degli Azionisti di Pramerica, su proposta del Consiglio di Amministrazione della Società, approva le Politiche di remunerazione ed incentivazione della SGR, i piani basati su strumenti finanziari per dipendenti non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato; approva altresì i criteri e i limiti per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica, coerentemente con le Politiche di Capogruppo.

Le funzioni aziendali di controllo della Società (in particolare la funzione di *Compliance* e di *Risk Management*) e di Capogruppo sono coinvolte *ex ante* e collaborano per assicurare l’adeguatezza e la rispondenza alle normative di riferimento delle Politiche e delle prassi adottate e monitorano *ex post* il corretto funzionamento e la corretta applicazione.

IV. Destinatari, posizionamento retributivo e “pay-mix”

Destinatari

Sono state individuate tre categorie cui si applicano le presenti Politiche di Remunerazione:

- i “*Material Risk Takers*” (“*MRT*”) o “*Personale più rilevante*” (“*PPR*”) secondo il Regolamento Delegato (UE) n. 604 e specifici criteri interni e a livello aziendale, in base ai criteri definiti nel Regolamento congiunto Banca d’Italia-Consob per il recepimento della Direttiva 2014/91/UE (“*UCITS V*”);
- il “*Personale operante nell’Area Investimenti*”.
- l’ “*Altro Personale*” della Società;

Complessivamente nel 2018 il perimetro del “*Personale più rilevante*” di Pramerica SGR è definito in 19² posizioni, pari a circa il 12% della popolazione aziendale. Nello specifico:

- 6 “*Componenti del Consiglio di Amministrazione*”, non destinatari di retribuzione variabile per tali incarichi ed inseriti nel perimetro “*Componenti degli Organi Sociali*” a livello di Gruppo; i membri dei Consigli di Amministrazione inquadrati come Dirigenti con un contratto di lavoro subordinato nel Gruppo UBI Banca sono inseriti in altri cluster del “*Personale più Rilevante*” (“*Top*” e “*Altro PPR*”) in virtù dei loro incarichi in Società del Gruppo.
- 3 posizioni identificate come “*Risk Takers*” a livello di Gruppo, tra cui l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, appartenente al perimetro del “*Personale più Rilevante TOP*”, e i 2 Vice Direttori Generali (il Responsabile degli Investimenti e il Responsabile Commerciale) appartenenti al perimetro dell’ “*Altro Personale più Rilevante di Gruppo*”.
- 10 “*Risk Takers*” individuati a livello aziendale secondo i criteri specifici per l’*Asset Management*, le cui attività possono avere impatti significativi sul profilo di rischio della Società.

L’individuazione di tale perimetro è stata effettuata sulla base delle normative vigenti e in applicazione di specifica metodologia interna di Gruppo approvata dai competenti Organi aziendali.

Posizionamento retributivo

Il Gruppo si pone l’obiettivo di posizionarsi su livelli retributivi in modo coerente con il mercato, puntando a valorizzare nelle fasce più alte del *benchmark* di riferimento, anche in ottica di *retention* e tenuto conto dei risultati, le risorse con le migliori *performance*, a più elevato potenziale o in posizioni strategiche e a rischio di mercato.

Il posizionamento retributivo viene monitorato, con il supporto di Società di consulenza specializzate, attraverso il confronto con le tendenze retributive di settore italiane e internazionali; attraverso il confronto, infatti, la Società si propone di assicurare livelli retributivi competitivi, in grado di attrarre, motivare e sviluppare le persone, valorizzando il merito e le *performance* eccellenti.

In funzione della categoria di appartenenza, sono stati definiti pacchetti retributivi differenziati e competitivi, in termini di componenti fisse, variabili e *benefits*.

“Pay-mix”

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle diverse categorie di Personale, in specie particolare per quelle rientranti tra il “*Personale più Rilevante*”.

La retribuzione variabile non eccede la componente fissa, fatto salvo alcune posizioni nell’ambito dell’Area Investimenti e Commerciale, per le quali potenzialmente il rapporto tra variabile e fisso è incrementabile fino al massimo del 2:1.

Per le Funzioni di Controllo il rapporto tra componente variabile e fissa non supera il limite di un terzo.

² Tale perimetro potrà essere oggetto di revisioni periodiche in corso d’anno, approvate dai competenti Organi aziendali e di Capogruppo.

V. Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

La remunerazione degli Organi Sociali di Pramerica è definita nel rispetto dell'attuale quadro normativo e in coerenza con le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali di Capogruppo, ispirandosi alle *best practice* ed agli orientamenti espressi in ambito nazionale e in prospettiva a quelli europei.

Le Politiche sono mirate ad attrarre le migliori competenze e si basano su principi sia di equità remunerativa tra ruoli similari, sia di differenziazione tra ruoli in funzione dei livelli di responsabilità e di rischio ricoperti. Tengono altresì conto delle competenze professionali richieste, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato.

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.

Nessun membro degli Organi Sociali può rinunciare per decisione unilaterale a una parte o all'intero proprio compenso e non sono previsti bonus garantiti o buone uscite.

1. Consiglio di Amministrazione

I compensi per l'incarico di Consigliere sono determinati dalla Capogruppo, in ragione della fascia di importanza della Società, definita in apposita classificazione interna e sono coerenti, secondo il principio di proporzionalità, con quelli degli Organi Sociali di Capogruppo.

Per i compensi corrisposti per incarichi ricoperti nei Consigli 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 ad un importo massimo, correlata alle cariche ricoperte e disciplinata da apposita regolamentazione, quale elemento distinto della retribuzione. L'erogazione di detta indennità si interrompe contestualmente alla cessazione dalla carica. L'entità della stessa viene calcolata in misura corrispondente all'importo dei compensi cumulativi in capo al dirigente/dipendente per gli incarichi ricoperti, entro un importo massimo prestabilito di ventimila euro e secondo il principio di proporzionalità, che tiene conto della rilevanza, del tipo di attività e rischiosità dell'azienda di riferimento.

2. Collegio Sindacale

I compensi del Collegio Sindacale vengono determinati in misura fissa - comprensiva del compenso da riconoscere in caso di assegnazione ai componenti del Collegio Sindacale della funzione di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 - in funzione delle fasce di appartenenza delle Società del Gruppo definite, secondo il principio di proporzionalità, in apposita classificazione interna.

Per la carica di Presidente è prevista una maggiorazione indicativamente pari al 50% del compenso.

3. Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede sia componenti fisse che variabili, il cui rapporto è fissato fino ad un massimo dell'1:1.

Fatte salve le condizioni di stabilità patrimoniale e liquidità a livello di Gruppo ("*gate*") e gli indicatori di redditività corretta per il rischio, la *performance* annuale è misurata su indicatori economico-finanziari di redditività aziendale, su indicatori di *performance*, corrette per il rischio, dei prodotti gestiti e su indicatori qualitativi di "efficacia manageriale".

In ottica di compartecipazione ai risultati di Gruppo, il premio maturato e' collegato anche ad indicatori di redditività corretta per il rischio di Gruppo.

Per quanto riguarda la componente di lungo termine, sempre tenuto conto delle necessarie condizioni di stabilità patrimoniale e liquidità, la *performance* relativa al piano di incentivazione 2017-2019/2020 è misurata in funzione di obiettivi di stabilità patrimoniale (“*CET1*”) e di redditività corretta per il rischio (“*ROTE*”), nonché dell’andamento del titolo azionario di UBI Banca, confrontato con le Banche quotate del *benchmark* di riferimento di Capogruppo, per le cui caratteristiche di maggiore dettaglio si rimanda alle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo.

VI. Politiche di Remunerazione e incentivazione del Personale

Come ricordato nella nota introduttiva le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Personale di Pramerica SGR sono redatte nell’ambito del quadro di riferimento delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della Capogruppo. Pertanto per eventuali ulteriori informazioni si rimanda a quest’ultime, pubblicate sul sito internet di UBI Banca SpA.

Il pacchetto retributivo che la Società mette a disposizione del 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 basata sulla misurazione della *performance*, che prevede un orizzonte temporale differenziato tra obiettivi di breve termine annuali e, per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, di lungo termine;
- altri strumenti di “*retention*” e “*attraction*” che, in funzione delle tipologia, ricadono nell’ambito della remunerazione fissa o variabile;
- i *benefit*, di norma associati alla componente fissa della remunerazione³.

Sono vietate strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio previsti dalle Politiche.

Nel rispetto della normativa vigente, è prevista la possibilità di erogare quote di remunerazione in strumenti finanziari e in beni e servizi *welfare*.

1. Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione è strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti. Essa è comprensiva dei compensi maturati per incarichi negli Organi Sociali, di eventuali indennità di ruolo connesse a posizioni specifiche nell’ambito dell’organizzazione aziendale, di strumenti di *retention*, della contribuzione ai fondi di previdenza complementare, di polizze assicurative e sanitarie come previsto da accordi contrattuali, nonché di eventuali indennità collegate alla mobilità territoriale.

E’ definita sulla base della posizione ricoperta e in funzione di principi di valorizzazione del merito, tra cui:

- gli obiettivi e le responsabilità assegnate al ruolo ricoperto, inclusi i livelli di esposizione al rischio;
- i “*benchmark*” retributivi di riferimento, con particolare attenzione alle professionalità a maggiore rischio di mercato, al *business* e al contesto di riferimento;
- il grado di copertura del ruolo da parte della persona, in termini di livelli di prestazione e competenze;
- il potenziale di crescita per le professionalità più rilevanti e di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro;
- l’esperienza maturata e il percorso di carriera sviluppato.

³ Fatti salvi eventuali benefici pensionistici riconosciuti su base discrezionale, di norma non previsti, che rientrerebbero nell’ambito della remunerazione variabile e, con riferimento al “*Personale più rilevante*”, sarebbero assoggettati alle regole previste dalla normativa vigente.

Ai fini del confronto tra posizioni all'interno dell'organizzazione e sul mercato esterno, è previsto un processo periodico di valutazione delle posizioni, che determina l'attribuzione a ogni ruolo di un valore rappresentativo della complessità della posizione (*grade*).

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

- la valutazione professionale;
- l'andamento rispetto ai principali obiettivi dei sistemi di incentivazione;
- la valutazione delle *performance* manageriali⁴;
- la valutazione del potenziale⁵;
- *test assessment* delle conoscenze tecniche.

Tali principi trovano applicazione nell'ambito del cd. "*Piano Meritocratico*", processo disciplinato dalla Capogruppo attraverso linee guida, che, con cadenza di norma annuale, è finalizzato alla formulazione di proposte di riconoscimenti al Personale.

2. Remunerazione variabile basata sulle performance

La componente variabile della remunerazione si basa principalmente sulla misurazione della *performance*, che avviene su orizzonti temporali sia annuali che pluriennali.

L'obiettivo è coinvolgere ed orientare le persone verso le strategie di medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra.

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*") e del conseguimento di obiettivi di redditività corretti per il rischio a livello di Gruppo, di singola entità aziendale.

La misurazione è correlata a indicatori economici e patrimoniali corretti per il rischio, alle *performance* dei prodotti gestiti corrette per il rischio degli stessi, al livello di soddisfazione del Cliente "interno", a progetti e a valutazioni di efficacia dei comportamenti.

Nell'ambito della retribuzione variabile basata sulla *performance* si distinguono:

- i sistemi di incentivazione di breve termine annuali;
- i sistemi di incentivazione di lungo termine pluriennali, ove presenti;
- il Premio aziendale di produttività (o, in alternativa, il Premio di Risultato, secondo le previsioni di CCNL vigenti);
- iniziative progettuali straordinarie.

La modalità di erogazione dei premi può essere effettuata sia in forma monetaria sia sotto forma di altre specifiche prestazioni, tra cui quelle collegate al sistema di "*welfare*" di Gruppo, pratica di sempre maggior diffusione che permette la fruizione di beni e servizi in ambito educativo, assistenziale e ricreativo, secondo le modalità definite dalla normativa fiscale e di vigilanza vigenti.

"Bonus pool"

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio, viene previsto, nell'ambito del processo di *budget* di Gruppo, uno stanziamento economico (cd. "*bonus pool*") al servizio dei sistemi incentivanti.

Tale stanziamento viene ripartito a livello di Gruppo, 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.

⁴ Mediante ricorso a strumenti di *Appraisal* Manageriale, metodologia di rilevazione strutturata attraverso interviste individuali.

⁵ Mediante ricorso a strumenti di *Assessment*, metodologia di rilevazione strutturata attraverso incontri di gruppo.

In caso di revisioni di *budget* significative nel corso dell'anno di competenza il “*bonus pool*” potrà subire variazioni da parte del Consiglio di Sorveglianza, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, su proposta del Consiglio di Gestione.

In fase di consuntivazione, in funzione della *performance* rispetto al *budget* annualmente approvato dai Consigli di Gestione e di Sorveglianza 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 di Gruppo che di Società.

Il “*bonus pool*” può essere azzerato a fronte del mancato raggiungimento delle previste condizioni di accesso (“*gate*”) o in caso di bilancio in perdita, su valori normalizzati.

In caso di superamento dello stanziamento disponibile, è previsto un criterio di ri-proporzionamento dei premi, sino a capienza dello stanziamento medesimo.

Il Consiglio di Sorveglianza di Capogruppo, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Comitato Rischi e tenuto conto delle indicazioni formulate dal Consiglio di Gestione di UBI Banca e dagli Organi Amministrativi della SGR, potrà valutare incrementi o riduzioni del “*bonus pool*” per tenere conto di eventi straordinari o non previsti a *budget*, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, aumenti di capitale, normalizzazioni contabili straordinarie.

Condizioni di accesso (“gate”)

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 nell'ambito del documento “*RAF Gruppo UBI Banca - Propensione al rischio – Risk Appetite Statement 2018*”. I valori di tali indicatori sono verificati a fine periodo, al 31/12/2018 per il sistema incentivante di breve termine e aggiornati al 31/12 di fine periodo di riferimento, in coerenza con il “*Risk Appetite Framework*”, per i sistemi incentivanti di lungo termine.

L'attivazione dei sistemi di incentivazione non avviene in caso di bilancio di Gruppo o della Società in perdita su valori normalizzati, fatta salva - in presenza di eventi e variabili anche esogene, non prevedibili o non determinabili, da valutare caso per caso - la possibilità di assegnare una quota distribuibile, fino ad un massimo del 15% del “*bonus pool*” complessivo di Gruppo, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Sistemi di incentivazione di breve termine

I sistemi di incentivazione a breve termine mirano a raggiungere gli obiettivi annuali e a sostenere la capacità di generazione di valore nel tempo della Società, premiando il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Società, degli azionisti e della clientela.

I parametri utilizzati per i sistemi di incentivazione sono prevalentemente quantitativi e misurabili attraverso obiettivi di risultato, prevedendo, comunque, ambiti qualitativi di misurazione della *performance* e la correlazione, di norma, con obiettivi di sviluppo delle competenze.

I meccanismi di calcolo sono definiti per consentire un accesso graduale ai premi, in funzione del livello e delle modalità di raggiungimento degli obiettivi, anche per evitare comportamenti rischiosi per la Società.

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

Per quanto riguarda l'Area Investimenti, i sistemi di incentivazione, oltre a quanto sopra, sono collegati alle *performance* gestorie, corrette per i rischi, dei singoli *Desk* in cui è organizzata l'Area Investimenti.

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

Il sistema di incentivazione annuale dell'Area Investimenti, è correlato a obiettivi di competenza e ad obiettivi di risultato, con particolare riferimento alle *performance* dei prodotti gestiti in relazione ai profili di rischio degli stessi.

Le persone di ciascun *team* dell'Area Investimenti sono suddivise in termini di responsabilità, livello di esperienza e di *asset class*/processo d'investimento/tipologia di clientela.

I valori di *benchmark* e delle *performance* sono consuntivati dalla struttura di *Risk Management* a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione della Società.

Con riferimento al sistema di incentivazione dell'”*Altro Personale*”, gli obiettivi risultano correlati alla squadra di riferimento e alla relativa operatività (costi, ricavi, qualità del servizio, efficacia, efficienza e progetti) e assegnati a livello individuale nell'ambito del processo di Valutazione Professionale.

Il premio è definito secondo un processo strutturato definito dal Responsabile diretto, secondo premi di riferimento previsti per ruolo/famiglia professionale sulla base di valutazioni qualitative e in coerenza le risultanze della Valutazione Professionale.

Al fine di garantire equità e trasparenza, le proposte dei premi effettuate dal Responsabile dovranno essere validate dai livelli gerarchici superiori, in accordo con la Direzione Risorse e Supporto e il Vertice Aziendale.

L'accesso ai premi viene meno a fronte di violazione di norme o disposizioni aziendali, accertate attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari, ovvero in esito a verifiche sfavorevoli da parte dell'Internal Audit di Gruppo, come previsto in via generale dai Regolamenti attuativi aziendali.

Sistema incentivante dei “Material Risk Takers”

Per i “*Material Risk Takers*”, con l'eccezione delle Funzioni di Controllo, per le quali non sono previsti indicatori correlati a obiettivi economico-finanziari, sono previsti indicatori di redditività, oltre ad obiettivi di presidio efficace ed efficiente delle attività di competenza e del raggiungimento dei progetti assegnati.

In linea con i principi espressi nelle regolamentazioni normative, la struttura della corresponsione dei premi (cd “*pay-out*”) prevede che una quota pari al 50% del premio sia commutata in strumenti finanziari e assoggettata a clausole di *retention*, che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Società.

La quota in strumenti finanziari è collegata alla *performance* di prodotti/servizi della SGR, in funzione di un paniere bilanciato rappresentativo delle principali strategie di investimento. Per il Vicedirettore Generale e Responsabile Commerciale una parte della quota di strumenti finanziari è composta da titoli azionari della Capogruppo della Società da cui è distaccato.

Per il “*Personale più Rilevante*” identificato a livello di Gruppo, una quota del premio è direttamente correlata ai risultati economici di Gruppo.

La percentuale di differimento dei premi e le relative tempistiche variano, dal 40% al 50%, in funzione del ruolo e della categoria di appartenenza.

La quota in strumenti finanziari si applica nella stessa percentuale sia alla componente variabile differita, che a quella non differita (“*up-front*”).

Sono previsti periodi di *retention* per gli strumenti finanziari pagati “*up-front*”.

Al fine di assicurare nel tempo la stabilità patrimoniale e la liquidità, coerentemente con gli obiettivi strategici di lungo termine, la quota differita viene erogata a condizione che siano rispettati specifici parametri di stabilità patrimoniale e di redditività della società.

Sono altresì previsti meccanismi di correzione dei premi, in funzione del rispetto dei limiti normativi e gestionali dei prodotti gestiti nel periodo di riferimento.

Alle quote di premio differito non sono riconosciuti interessi o dividendi.

In caso di maturazione di premi inferiori alla soglia di 80.000 euro lordi, la corresponsione avviene in modalità esclusivamente “*up-front cash*”.

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 e non ancora erogati.

I destinatari dei sistemi di incentivazione appartenenti al perimetro dei “*Material Risk Takers*” sono tenuti a sottoscrivere apposita regolamentazione interna, impegnandosi a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio previsti dalle Politiche.

Premio aziendale di produttività o Premio di Risultato

Possono essere previsti nell’ambito della remunerazione variabile il Premio aziendale o, in alternativa, il Premio di Risultato, come definito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, le cui condizioni e criteri vengono stabiliti annualmente nell’ambito della contrattazione integrativa aziendale.

Clausola di “clawback”

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

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

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- 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 Società.

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

Quanto sopra comporta 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*”).

La restituzione dei premi potrà estendersi fino ad un periodo massimo di cinque anni antecedente la data di contestazione del comportamento sopra indicato.

3. Altri strumenti di retention e attraction

Tra gli altri strumenti per attrarre e trattenere le persone sono previsti riconoscimenti al Personale, come promozioni e aumenti retributivi sulla componente fissa, correlati ai percorsi di carriera e sviluppo professionale e gestiti nell’ambito del “*Piano Meritocratico*”, di norma annuale.

E’, inoltre, prevista la possibilità di assegnare indennità connesse a posizioni specifiche nell’ambito delle strutture di *governance* e di controllo e funzionalmente collegate al ruolo ricoperto, riconducibili alla componente fissa della remunerazione.

Sono infine previsti strumenti per attrarre e trattenere professionalità a rischio mercato. Tra questi possono essere utilizzati:

- patti di fidelizzazione del rapporto di lavoro, il cui corrispettivo è convenuto o riconosciuto in costanza del rapporto stesso mediante voci fisse di indennità periodica o continuativa - e solo in via eccezionale in collegamento con la cessazione del rapporto di lavoro, secondo criteri predefiniti dall’Assemblea degli Azionisti - a tutela di professionalità ad elevato rischio di mercato e dei profili patrimoniali della Banca;
- l’Azienda potrà infine ricorrere a specifici patti di non concorrenza, laddove le esigenze della protezione dell’avviamento commerciale e della Clientela lo esigano o lo rendano opportuno. I corrispettivi necessari saranno pattuiti nei limiti previsti dall’art. 2125 del Codice Civile e in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia, le interpretazioni giurisprudenziali, le prassi di mercato e, con specifico riferimento al “*Personale più rilevante*”, nel rispetto dei criteri e limiti approvati dall’Assemblea degli Azionisti.

4. Benefit

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, l'attribuzione di *benefit*, definita sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e nel rispetto della normativa fisco-previdenziale.

In particolare possono essere previsti, a tutela della salute e del benessere del Personale, piani di *welfare* collettivi di tipo previdenziale⁶, sanitario e assicurativo, appositamente regolamentati, servizi di assistenza all'infanzia e di mensa per l'erogazione dei pasti, attività sportive e ricreative, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca/Società.

Nell'ambito del Gruppo sono altresì previste e regolamentate le assegnazioni di auto aziendali ad uso promiscuo e di alloggi ad uso foresteria, per rispondere alle necessità di svolgimento di incarichi, di mobilità territoriale e di gestione del Personale.

5. Trattamento di fine rapporto

I criteri per la determinazione dei compensi straordinari, oltre a quanto spettante per legge o per la contrattazione collettiva nazionale, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti fissati in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, sono fissati dall'Assemblea degli Azionisti di Pramerica, in coerenza e conformità coi criteri definiti dall'Assemblea degli Azionisti di UBI Banca.

Non sono previsti, in linea di principio, compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. "*Golden Parachute*").

Eventuali accordi individuali, a carattere eccezionale, saranno gestiti nell'ambito dei criteri fissati dall'Assemblea, fino ad un massimo di 24 mensilità della remunerazione fissa individuale, sottoposti a condizioni di differimento, a *retention* per la componente in strumenti finanziari, a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *clawback*) e dovranno riflettere i risultati forniti nel tempo.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo o in base a transazioni condotte nell'ambito e nei limiti di tali istituti e al fine di evitare alee di giudizio obiettivamente motivate.

Detti pagamenti ed erogazioni non rientrano nel *pay-mix*, e saranno determinati in relazione alle specifiche fattispecie tenuto conto delle motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro, della posizione organizzativa ricoperta, della *performance* maturata nel tempo e della correttezza dei comportamenti, e in stretta coerenza con le norme tempo per tempo vigenti, fatta salva l'osservanza delle prevalenti disposizioni di legge e di vigilanza.

E' previsto un processo strutturato di approvazione delle determinazioni riguardanti il "*Personale più rilevante*". In particolare il Consiglio di Amministrazione, supportato dalle competenti funzioni interne aziendali e di Capogruppo, sottopone, nell'ambito dei citati criteri e limiti approvati dall'Assemblea, i provvedimenti adottati e le relative motivazioni al Consiglio di Gestione e al Consiglio di Sorveglianza per le opportune verifiche di coerenza, sentito il Comitato per la Remunerazione.

VII. Descrizione termini, sigle e acronimi

"Bonus pool": stanziamento economico complessivo collegato ai sistemi di incentivazione.

"Cap": livello massimo raggiungibile di un obiettivo.

"Cash": componente in denaro della remunerazione variabile.

"Clawback": meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta.

⁶ Di norma, non sono previsti benefici pensionistici riconosciuti su base discrezionale. In caso di eventuale assegnazione saranno applicate le regole previste dalla normativa vigente.

“CRD IV”: *“Capital Requirements Directive IV”*, è la Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE, in vigore dal 1 gennaio 2014, sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento.

“EBA”: *“European Banking Authority”*, è l’Autorità Bancaria Europea per la vigilanza del mercato bancario.

“ESMA”: *“European Securities and Markets Authority”*, è l’Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati per la sorveglianza del mercato dei valori mobiliari.

“Gate”: condizione di abilitazione dei sistemi di incentivazione, correlata a indicatori di stabilità patrimoniale e liquidità di Gruppo.

“Golden parachute”: compensi particolari, eccedenti quanto previsto per legge o per la contrattazione collettiva nazionale, collegati alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

“ILT”: Piano di Incentivazione di Lungo Termine.

“Malus”: meccanismi correttivi *ex post*, sulla base dei quali il *“bonus pool”* e/o i relativi premi maturati possono ridursi, fino all’eventuale azzeramento.

“MRT”: *“Material Risk Takers”* o *“Personale più rilevante”*, definiti ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, che integra la *“CRD IV”* e che fornisce i criteri qualitativi e quantitativi per l’identificazione del personale le cui attività hanno impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca. Nel Gruppo UBI i *“MRT”* sono stati suddivisi in tre perimetri, che prevedono, secondo il principio di proporzionalità, trattamenti differenziati, in particolare per quanto attiene alle modalità di pagamento dei premi maturati.

“Pay-mix”: incidenza percentuale delle diverse componenti retributive (fissa e variabile) sulla remunerazione complessiva.

“Pay-out”: struttura e modalità di corresponsione dei premi.

“Performance share”: azioni UBI Banca collegate alla *performance* e destinate al pagamento di una quota dei premi maturati dal *“Personale più rilevante”*, come previsto dalla normativa vigente.

“Periodo di accrual”: periodo di misurazione delle *performance*.

“Periodo di retention”: periodo entro il quale le azioni maturate individualmente sulla base della *performance*, sono soggette ad un periodo di mantenimento e, dunque, non possono essere vendute.

“PPR”: *“Personale più rilevante”* o *“Material Risk Takers”*. Si veda il punto *“MRT”* precedente.

“RAF”: *“Risk Appetite Framework”*, è il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo UBI.

“Up-front”: modalità di erogazione dei premi collegata alla *performance* di riferimento e non soggetta a condizioni di differimento.