

---

***Principali elementi delle politiche  
e prassi di remunerazione ed  
incentivazione 2019***

---



**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.

In tal senso si segnala che queste Politiche recepiscono gli aggiornamenti previsti dal 25 aggiornamento della Circolare 285 del 23 ottobre 2018 di Banca d’Italia in materia di “Politiche di remunerazione ed incentivazione” per i Gruppi Bancari.

## 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. Esse 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:

<b>Valorizzazione del merito</b>	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 <i>Business Unit</i> , Azienda e al Gruppo.
<b>Equità</b>	La remunerazione viene definita coerentemente al ruolo ed al livello di responsabilità assunto al fine di prediligere comportamenti virtuosi e garantire le medesime opportunità di sviluppo e carriera, di cui l'annuale " <i>Piano meritocratico</i> " è uno dei principali esempi di applicazione.
<b>Competitività</b>	Continuo confronto con le migliori prassi e tendenze di mercato nazionali/internazionali con analisi del posizionamento retributivo di ciascun ruolo rispetto al 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, 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.
<b>Prudenza e conformità alla normativa vigente</b>	<p>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 2019"<sup>1</sup>, 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.</p> <p>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.</p>

<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.

## 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 – 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, 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 Remunerazioni di UBI Banca, cui sono assegnati i compiti propri del Comitato Remunerazioni della SGR
- il Consiglio di Amministrazione di UBI Banca<sup>2</sup>,
- 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 Remunerazioni 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 al Consiglio di Amministrazione di UBI Banca.

Terminato l’iter deliberativo presso la 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.

---

<sup>2</sup> Le presenti politiche sono state definite seguendo l’iter previsto dal modello di governance duale di Capogruppo, tuttavia di seguito viene fornita una descrizione degli attori e delle responsabilità di ciascuno in coerenza con il nuovo sistema di governance monistico approvato dall’Assemblea di Capogruppo UBI Banca lo scorso 19 ottobre 2018, la cui decorrenza è fissata con l’Assemblea dei Soci 2019.

## **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”) il “*Personale operante nell’Area Investimenti*”.
- l’ “*Altro Personale*” della Società;

L’identificazione del “*Personale più rilevante*” è soggetta a due distinte analisi:

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

Complessivamente nel 2019 il perimetro del “*Personale più rilevante*” di Pramerica SGR è definito in 22<sup>3</sup> posizioni, pari a circa l’1,3% della popolazione aziendale. Nello specifico:

- 6 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*”, i 2 Vice Direttori Generali (il Responsabile degli Investimenti e il Responsabile Commerciale),
- 9 “*Componenti del Consiglio di Amministrazione*”, non destinatari di retribuzione variabile per tali incarichi, ad eccezione dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale inquadrato come Dirigente con un contratto di lavoro subordinato nel Gruppo UBI Banca, e già ricompreso nel nel cluster del “*Personale più Rilevante*” “*Top*” a livello di Gruppo (vd. sopra).
- 7 “*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*”, sia esso rilevante a livello di Gruppo, per i quali è previsto un tetto del 2:1 al limite di tale rapporto, sia per il Personale rilevante a livello aziendale.

---

<sup>3</sup> Tale perimetro potrà essere oggetto di revisioni periodiche in corso d’anno, approvate dai competenti Organi aziendali e di Capogruppo.

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.

## **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 simili, 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, sommando sia la componente variabile di breve termine che quella di lungo termine, 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 è 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. 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:

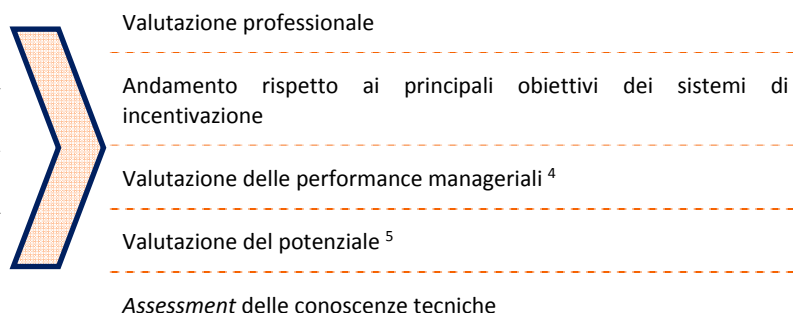
- la remunerazione fissa;
- la remunerazione variabile incentivante, che premia le performance su un orizzonte temporale di breve termine per tutto il personale e di lungo termine solo per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale”;
- altri strumenti di “*retention*” e “*attraction*” che, in funzione delle tipologia, ricadono nell’ambito della remunerazione fissa o variabile;
- i *benefit*, di norma associati alla componente fissa della remunerazione;
- i trattamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o del rapporto di lavoro, che ricadono nell’ambito della variabile.

È prevista, infine, l’erogazione di quote di remunerazione in strumenti finanziari e in beni e servizi *welfare*.

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 rappresentativo della complessità della posizione.

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, in particolare:



Tali principi trovano applicazione nell’ambito del processo cd. “*Piano Meritocratico*”.

2. **Un’attività di monitoraggio delle dinamiche retributive presenti sul mercato** affinché la Società possa posizionarsi su livelli retributivi coerenti con il mercato di riferimento, perseguendo l’intento di trattenere le risorse con le migliori *performance* e a più elevato potenziale. Pramerica, attraverso l’attività di *benchmarking*, monitora in modo costante la propria competitività

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

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

retributiva e dunque la capacità di attrarre, motivare e trattenere le risorse, in particolare verificando la coerenza delle retribuzioni alle bande retributive interne predisposte in funzione della complessità delle posizioni aziendali.

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

## **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 di carriera.

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 con finalità remunerativa e di *retention*.

## **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.

Rientrano all'interno della retribuzione variabile basata sulla *performance*

- i sistemi di incentivazione di breve termine;
- i sistemi di incentivazione di lungo termine, con particolare riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- altre forme della remunerazione rientranti nella componente variabile, il cui dettaglio è fornito nella tabella di seguito riportata.

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.



### 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 (retention bonus) erogati in via eccezionale - a tutela di professionalità ad elevato rischio di mercato.</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>6</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>	

<sup>6</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.

## **VII. Politiche di Remunerazione e incentivazione del Personale con rapporto di lavoro dipendente**

### **1. “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.

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 di UBI Banca, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

In fase di consuntivazione, in funzione della *performance* rispetto al *budget* annualmente approvato dai Consigli di Amministrazione di UBI Banca 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 riproporzionamento dei premi, sino a capienza dello stanziamento medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il Comitato Rischi e tenuto conto delle indicazioni formulate 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.

### **2. 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 2019*”. I valori di tali indicatori sono verificati a fine periodo, al 31/12/2019 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 Amministrazione di UBI Banca, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

### **3. 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.

#### **4. Sistema incentivante dei “Material Risk Takers” (“Personale più rilevante”)**

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 ad almeno il 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 di Pramerica SGR e di Pramerica Sicav, 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, secondo meccanismi che saranno dettagliati nei regolamenti attuativi.

La percentuale di differimento dei premi varia, dal 40% al 60%.

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, valutati al 31/12 dell'anno precedente l'assegnazione.

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.

Viene stabilito che per le componenti variabili riconosciute – ivi incluse quelle erogate sotto forma di patti di stabilità – per importi annui complessivi inferiori a 80.000€ verranno erogate in modalità esclusivamente “*up-front*” e *monetaria & welfare* .

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.

## **5. 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, siano essi “*Material Risk Takers*” o altro Personale, che abbia determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- 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 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 di cinque anni antecedente la data di contestazione del comportamento sopra indicato.

## **6. Strategie di copertura personale ed elusioni**

La Società 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 Società 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 previsti dalle Politiche. A tal fine sono previste verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione, detenuti presso Banche del Gruppo, 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 Pramerica SGR, 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.

## **7. Trattamento di fine rapporto**

Gli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica di tutto il personale (cd. *pagamenti di fine rapporto*) possono di massima essere previsti a favore di soggetti il cui rapporto 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-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 o per la cessazione anticipata della carica, 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. Per i patti di non concorrenza tuttavia non si applicano le regole più stringenti della remunerazione variabile 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 o permanenza in carica, 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.

Le regole di cui sopra non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica 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 Deroghe della Circolare Banca d'Italia nr. 285, le quali riguardano anche il Personale più rilevante secondo i termini, le condizioni e i limiti previsti in sede di disciplina collettiva anche aziendale, ovvero in sede legislativa applicabile anche ai Dirigenti.

## VIII. 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.

“*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.

“*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.