

Relazione all'Assemblea in ordine alle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

Proposta per la fissazione delle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di gestione e del Piano di incentivazione di medio/lungo termine correlato all'andamento del titolo UBI Banca previsto nell'ambito delle politiche di remunerazione a favore dei dipendenti di UBI Banca e del Gruppo

Signori Soci,

nell'ambito dei presidi posti in essere per assicurare una sana e prudente gestione del Gruppo bancario, la Capogruppo UBI Banca ha definito anche principi relativi alla determinazione della componente variabile del sistema incentivante, che consentano di mantenere inalterata, nell'arco della pianificazione pluriennale, la capacità del Gruppo di rispettare o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Il quadro normativo

Nell'aprile 2009 la Commissione Europea ha prodotto due Raccomandazioni relative ai seguenti problemi: la struttura della retribuzione e il processo di determinazione dei compensi degli amministratori nelle società quotate e nelle banche.

Nello stesso periodo, aprile 2009, il G20 ha creato un nuovo organismo, il Financial Stability Board, con la responsabilità di monitorare tutte le imprese importanti per la finanza globale. A fine settembre 2009 il FSB ha rilasciato un documento dal titolo Implementation standard - Principles for sound remuneration Practices, in cui fissa 19 principi operativi, suddivisi in 5 aree: Governance, Compensation and capital, Disclosure, Pay structure and risk alignment, Supervisory oversight. Alla fine dell'ottobre 2009 Banca d'Italia ha invitato le banche italiane, ad adeguarsi ai nuovi standard e a darne tempestiva e puntuale comunicazione all'Organo di Vigilanza. In modo particolare si chiede il rispetto dei seguenti principi:

1. il pagamento dei compensi ad amministratori e manager non comprometta la solidità patrimoniale della banca;
2. siano esclusi bonus garantiti;
3. le buone uscite non oltrepassino le previsioni dei contratti collettivi;
4. il pagamento dei bonus annuali sia differito su un arco temporale di medio periodo;
5. gli incentivi siano basati su metriche risk-adjusted e su cicli temporali medio-lunghi;
6. nel pagamento degli incentivi si dedichi attenzione al possibile utilizzo di strumenti finanziari;
7. si osservino corretti bilanciamenti fra la parte fissa e quella variabile.

La Politica generale in materia di remunerazione degli Organi Sociali

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo UBI Banca è definita nel rispetto delle indicazioni di Banca d'Italia, degli Implementation Standard del Financial Stability Board e alla luce delle caratteristiche organizzative e culturali del Gruppo UBI.

I principi di remunerazione sono altresì ispirati alle migliori pratiche aziendali in materia e alle raccomandazioni della Commissione Europea dell'aprile 2009 in materia di remunerazioni.

La remunerazione dei componenti gli Organi Sociali con incarichi esecutivi, quelli con particolari cariche fra cui i membri dei Comitati e, infine, i componenti non esecutivi è

improntata ad una filosofia che mira ad attrarre le migliori competenze ed è guidata dalla combinazione dei seguenti criteri:

- equità di remunerazione tra due ruoli simili;
- differenziazione verticale tra ruoli;
- valore e rischio connessi alla responsabilità dei singoli ruoli;
- competenze professionali richieste;
- impegno e tempo assorbito;
- confronto con il mercato.

In particolare la struttura degli emolumenti degli Organi Sociali del Gruppo UBI prevede come tetto l'emolumento del Presidente del Consiglio di Gestione che è equiparato a quello del Presidente del Consiglio di Sorveglianza, il cui ammontare è fissato dal Consiglio di Sorveglianza nell'ambito dell'importo complessivo determinato dall'Assemblea per la remunerazione dei Consiglieri di Sorveglianza investiti di particolari cariche, poteri o funzioni.

I tradizionali gettoni di presenza sono assorbiti nel compenso fisso.

I Consiglieri Delegati possono percepire forme di remunerazione collegate con i risultati, mentre tutti gli altri Organi Sociali del Gruppo non fruiscono di retribuzione variabile. Al Consigliere Delegato di UBI Banca è riservato un bonus variabile correlato alla sola retribuzione fissa derivante dall'inquadramento quale dirigente.

Nessun membro degli Organi Sociali può rinunciare per decisione unilaterale a una parte o all'intero proprio compenso.

Non sono previsti bonus garantiti o buone uscite per i membri degli Organi Sociali.

I compensi previsti per i Consiglieri che hanno un rapporto di lavoro dipendente con il Gruppo UBI Banca per incarichi in una Banca/Società del Gruppo, sono assorbiti dalla retribuzione e sono perciò riversati alla Società di appartenenza.

Esercizio 2009

A livello consolidato, l'ammontare dei compensi ad Amministratori e Sindaci corrisposto nell'esercizio 2009, per € 22.701.000, è pari a circa l'1,55% del Costo del Personale.

Il dettaglio dei compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Sorveglianza, di Gestione e al Direttore Generale di UBI Banca Scpa (ai sensi dell'art. 78 Delibera Consob n. 11797 del 14 maggio 1999 e successive modifiche) è riportato nell'apposita sezione della Nota Integrativa al Bilancio 2009.

Le Politiche di remunerazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato

Il pacchetto retributivo del Management è articolato secondo le seguenti componenti retributive:

- retribuzione fissa;
- bonus annuale con quota differita;
- variabile di lungo termine;
- benefit.

I sistemi e la politica retributiva per queste figure sono una specificazione della più ampia filosofia retributiva delle persone che operano all'interno del Gruppo UBI, a tutti i livelli di responsabilità e in tutte le famiglie professionali.

Politiche in materia di retribuzione fissa

Le linee di indirizzo delle politiche retributive del Gruppo UBI Banca si basano su alcuni principi cardine, coerenti con quanto il Gruppo ha adottato in linea generale rispetto alla gestione dello sviluppo delle risorse, e che possono riassumersi nei principi di:

- equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;
- univocità, intendendosi per tale l'utilizzo costante e trasversale su tutte le società del Gruppo di logiche e parametri coerenti;
- meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;

- coerenza nel tempo, con riferimento ad obiettivi di medio-lungo periodo.

L'adozione di tali capisaldi necessita di un approccio metodologico e di un processo strutturato, anche in considerazione delle disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dagli organismi di vigilanza nazionali e internazionali.

L'iter seguito nell'applicazione dei sopra richiamati principi alle politiche retributive per l'alta dirigenza, prevede l'utilizzo di un processo di valutazione delle posizioni che - prendendo avvio dalla valutazione dell'adeguata copertura del ruolo - ha determinato l'attribuzione al ruolo stesso di un valore rappresentativo della complessità della posizione. Ciò anzitutto attraverso un raffronto tra il livello retributivo della posizione considerata e la mediana di mercato per posizioni di analoga complessità (coerenza esterna), poi attraverso una valutazione di equilibrio tra la complessità del ruolo e il relativo livello retributivo nell'ambito del Gruppo (coerenza interna).

Si riporta nella tabella seguente la ripartizione del costo della Retribuzione Annuale Lorda, riferita al personale dipendente a livello Consolidato, aggiornata al dicembre 2009.

Gruppo UBI Banca	
<i>valori in migliaia di €</i>	
<i>Retribuzione Annuale Lorda (1)</i>	Dati al dicembre 2009
Dirigenti	100.514
Quadri Direttivi	639.250
Aree Professionali	586.438
	1.326.202
<i>(1) valorizzata al costo, applicando un onere medio di ca. il 40%. Sono escluse le voci di costo non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie e rimborsi spese, ecc.)</i>	

Retribuzione variabile

Esercizio 2009

Per quanto riguarda l'esercizio 2009, nell'ambito dei principi di politica retributiva adottati dal Gruppo UBI, che si rispecchiano nei valori di equità, univocità, meritocrazia e coerenza nel tempo, sono stati attivati nelle società del Gruppo dei meccanismi di determinazione della componente variabile della retribuzione coerenti con le linee guida di Gruppo, pur nel rispetto delle singole specificità aziendali.

I sistemi di incentivazione formalizzati sono di prassi legati al raggiungimento degli obiettivi in termini di RORAC (Return On Risk Adjusted Capital - rendimento delle attività ponderate per il rischio) e di redditività aziendale, come segno tangibile della volontà di coinvolgimento di tutto il Personale verso le strategie e gli obiettivi perseguiti; i sistemi sono inoltre ispirati al principio del "management by objectives", prevedendo l'assegnazione di obiettivi individuali e collegando il calcolo del premio incentivante al livello di raggiungimento degli obiettivi stessi.

Gli obiettivi sono stati ponderati alla luce delle disposizioni normative di vigilanza, nel rispetto dei richiamati requisiti di "oggettività" e di "immediata valutazione" e a tutela della prudente gestione del rischio, anche in ottica di lungo periodo. Per quanto riguarda gli obiettivi di risultato, si segnala infatti il ricorso - fra gli altri - a indicatori economici o patrimoniali coerenti con gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo previsti dal Piano Industriale 2007-2010, quali il Margine di Intermediazione al netto delle rettifiche su crediti e delle perdite operative, utilizzato anche in abbinamento al citato indicatore RORAC.

La connotazione degli indicatori utilizzati per definire le performance individuali, in particolare quelli legati alla prestazione dei servizi di investimento (riferiti ai dipendenti della rete commerciale addetti alla vendita di prodotti e strumenti finanziari) è avvenuta avuto riguardo alla necessità di evitare i rischi di mancato rispetto della normativa, in particolare sulla trasparenza bancaria e sui conflitti di interesse. Le logiche di quantificazione dei premi non contemplano infatti connessioni dirette a singoli servizi o prodotti, ma più in generale sono riferibili ad aree o settori di attività, categorie di servizi o prodotti.

Nell'ambito dei meccanismi sopradescritti è stato espressamente escluso il ricorso a indicatori di natura economica per le strutture – e i relativi responsabili – che si è ritenuto potessero ricadere nelle casistiche richiamate dalle citate disposizioni normative, quali ad esempio le funzioni di controllo interno e quelle preposte alla redazione dei documenti contabili societari. In tali casi sono stati individuati opportuni indicatori legati all'ambito di operatività della struttura.

I sistemi incentivanti attuati nel 2009 dal Gruppo UBI, ferme restando tutte le caratteristiche sopra esposte, adottano un modello differenziato per i dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi rispetto al modello dei dirigenti: per i primi sono previsti nel calcolo del premio incentivante anche le performance della struttura di appartenenza, al fine di valorizzare la collaborazione interpersonale e lo spirito di appartenenza alla squadra.

Gli indicatori di performance individuati per le squadre vengono utilizzati per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti responsabili delle stesse, per i quali il modello di incentivazione non prevede l'esistenza di "squadre", ma utilizza nella determinazione del premio la complessità del ruolo ricoperto e la performance ottenuta a livello aziendale e individuale.

Si evidenzia che la componente variabile nel 2009 ha rappresentato mediamente nel Gruppo, secondo quanto accantonato nei Bilanci, il 4,2% del costo del personale complessivo.

Non sono vigenti pattuizioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro che superino quanto contrattualmente previsto.

Il nuovo modello di incentivazione

La particolare situazione congiunturale conseguente alla crisi finanziaria del 2008, ha indotto gli Organi Sociali del Gruppo, con il pieno sostegno del management, ad assumere *a partire dall'esercizio 2010* decisioni conseguenti e rigorose in merito al sistema di incentivazione. Il modello perciò prevede che venga corrisposto un compenso variabile, significativo e crescente, solo al superamento degli obiettivi di budget. L'auspicata modifica positiva dello scenario potrà condurre a ripensare tale principio.

Linee guida e finalità

Il modello di incentivazione si sviluppa secondo le seguenti linee guida:

- sono esclusi trattamenti particolari come bonus garantiti o forme di severance che oltrepassino i contratti collettivi;
- il piano di incentivazione è finalizzato a sostenere gli obiettivi, Utile Normalizzato (lordo al netto di operazioni straordinarie) e di Rorac previsti dai Piani Industriali (consolidati per i dipendenti di UBI e UBISS e aziendali per i dipendenti delle singole società);
- il modello prevede che, al superamento dell'obiettivo di Utile e raggiunto l'obiettivo di Rorac, la creazione di valore addizionale venga indirizzata al pagamento degli incentivi a tutte le risorse umane del Gruppo;
- per i dipendenti che ricoprono ruoli di particolare rilevanza per la redditività e il rischio del Gruppo, (Top & Senior management - dirigenti con responsabilità strategiche), il bonus è legato agli obiettivi del Piano Industriale;
- per queste figure, il bonus effettivo determinato sulla base dei risultati annuali nei confronti del Budget (di Gruppo, di Azienda, di business unit/funzione e individuali) correlati alla posizione ricoperta, è pagato per una quota nell'anno successivo al periodo di competenza, mentre la parte residua è differita all'anno successivo a quello finale del relativo Piano Industriale;
- il mancato raggiungimento dell'obiettivo di Piano Industriale azzererà l'eventuale quota differita dei bonus annuali;
- i partecipanti al Piano che dovessero risolvere il rapporto di lavoro, perderanno ogni diritto sui bonus differiti;
- il 50% del premio differito viene pagato nell'anno successivo a quello finale del relativo Piano Industriale, senza interessi;
- il 50% residuo viene correlato al valore del titolo UBI e alla sua crescita sostenibile nel periodo (primo periodo di osservazione 1.1.2011–31.12.2014), come da proposta sottoposta alla Vostra approvazione ai sensi della normativa vigente e che prevede che i partecipanti, che al termine del periodo siano ancora in servizio nel Gruppo UBI ricevono l'importo accantonato più un incentivo in funzione dell'andamento del titolo, misurato dal Total Shareholder Return del Gruppo UBI relativo ad un gruppo di Banche Comparabili. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro percepiranno l'importo dell'accantonato senza interessi.

Meccanismo di determinazione e differimento del bonus del Top/Senior Management

Il bonus annuale effettivo è determinato sulla base dei risultati annuali rispetto al Budget (di Gruppo, di Azienda, di business unit/funzione ed individuali correlati alla posizione ricoperta/rischi presidiati).

Il 70% è pagato nell'anno successivo al periodo di competenza.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche che operano nelle banche e società del Gruppo con obiettivi di RORAC inferiori all'obiettivo di RORAC consolidato di Gruppo, la percentuale di differimento è pari al 50% del bonus effettivo.

La parte residua è differita (senza interessi) al 2013;

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo di piano industriale (Utile Lordo Normalizzato 2012 e RORAC 2012 inferiori al budget) azzererà l'eventuale quota differita del bonus annuale.

I partecipanti al sistema che dovessero risolvere il rapporto di lavoro precedentemente al pagamento del premio differito nel 2013, perderanno ogni diritto sui bonus differiti.

Il 50% della quota di bonus differita viene pagato nel 2013, senza interessi (Differimento di Medio Periodo).

Il restante 50% viene correlato al valore del titolo UBI e alla sua crescita sostenibile nel periodo 1.1.2011–31.12.2014 (Incentivo di Lungo Periodo).

I partecipanti, che al termine del periodo siano ancora in servizio nel Gruppo UBI ricevono nel corso del 2015 l'importo accantonato più un eventuale incremento in funzione dell'andamento del Total Shareholder Return (incremento del valore del titolo nel periodo indicato – calcolato, da parti terze, sulla media dei tre mesi antecedenti la data di inizio e di fine periodo e rilevato tramite dati certificati estratti da Data Stream, Thomson Reuters – comprensivo del valore dei dividendi reinvestiti) del Gruppo UBI rispetto ad un gruppo di Banche Comparabili (Unicredit, Intesa Sanpaolo, Banca Monte dei Paschi, Banco Popolare, Banca Popolare Emilia Romagna, Banca Popolare di Milano), individuate fra le banche commerciali italiane quotate sulla base di criteri dimensionali e delle caratteristiche operative e di business. .

L'incremento è calcolato secondo i seguenti fattori moltiplicativi: il posizionamento nel primo quartile del panel di confronto prevede la corresponsione del bonus maturato senza incrementi; il posizionamento nella linea mediana comporta un incremento pari al 20% del valore del bonus; il posizionamento nel terzo quartile un incremento del 50%; il posizionamento al primo posto del panel di confronto consente l'incremento del 100% del bonus maturato.

Se il valore del titolo è diminuito il bonus non viene incrementato.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro tra il pagamento del 2013 e il pagamento del 2015 verrà erogato l'importo accantonato senza interessi.

Obiettivi

Gli obiettivi sono ponderati alla luce delle disposizioni normative, in particolare rispetto ai richiesti requisiti di "oggettività" e di "immediata valutazione" nonché alla necessità che i sistemi retributivi non debbano essere in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo. Gli obiettivi di risultato, sono correlati, ove possibile, a indicatori economici o patrimoniali coerenti con gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo previsti dai Piani Industriali.

La connotazione degli obiettivi sottostanti ai meccanismi incentivanti, in particolare quelli legati alla prestazione dei servizi di investimento (specificamente ai gestori di filiale addetti alla vendita di prodotti e strumenti finanziari) e in generale quelli legati a tutti i prodotti e servizi bancari o assicurativi, avviene avuto riguardo alla necessità di evitare i rischi di mancato rispetto della normativa sui conflitti di interesse e sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari e assicurativi e sulla relativa correttezza delle relazioni fra intermediari e clienti. Infatti, le logiche di quantificazione dei premi non contemplano connessioni dirette a singoli servizi o prodotti, ma più in generale sono riferibili ad aree o settori di attività, categorie di servizi o prodotti.

In ottica di prudente gestione del rischio l'assegnazione di obiettivi definiti in termini di redditività viene accompagnata, ove possibile, da indicatori risk adjusted.

L'abilitazione al premio viene meno in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di provvedimenti disciplinari.

Fattori abilitanti

Le risorse destinate al sistema incentivante derivano dall'*extra valore* (o extra UOCLI – Utile Operativo Corrente Lordo Imposte - laddove l'indicatore non fosse disponibile) creato da ciascuna entità del Gruppo rispetto a quanto previsto dal budget approvato. L'*extra valore* si realizza nel caso in cui siano superati gli obiettivi in termini di:

- *Utile Lordo Normalizzato (utile prima delle imposte e al netto delle componenti non ricorrenti);*
- *Rorac (Return on risk-adjusted capital - rendimento delle attività ponderate per il rischio. Il RORAC consente di sintetizzare gli obiettivi di rendimento e quelli di rischio in un unico indicatore nel quale il valore degli utili viene rivisto per tenere conto del grado di rischio cui la banca si espone).*

Per le società per le quali in ragione dell'attività svolta non è prevista la rilevazione del Rorac l'obiettivo è rappresentato dal solo Utile Lordo Normalizzato.

Questo meccanismo garantisce che la distribuzione del sistema incentivante non vada a intaccare i risultati previsti dal budget sia in termini di risultato economico, sia in termini di remunerazione del capitale.

E' prevista la definizione di un meccanismo di riduzione e di distribuzione del monte bonus riferito agli obiettivi aziendali nel caso di over performance di Banche/Società del Gruppo, in presenza di mancato raggiungimento dell'obiettivo consolidato di Gruppo.

Modalità di ripartizione

Ai valori di budget di Utile Lordo Normalizzato e Rorac corrisponde un "valore aziendale generato" dato dal risultato economico, descritto nel paragrafo precedente, cui viene sottratto il costo del capitale necessario per far fronte ai rischi assunti. Il costo del capitale è fissato annualmente dal Consiglio di Sorveglianza mentre il capitale necessario per far fronte ai rischi assunti deriva dalle valutazioni interne effettuate in coerenza con il rendiconto ICAAP. La differenza tra il valore generato a consuntivo e il valore previsto a budget, se positiva, rappresenta il monte bonus distribuibile con un tetto massimo prefissato. Questo garantisce che il monte bonus sia direttamente proporzionale al miglior risultato conseguito.

La condizione di ammissione al sistema incentivante è quindi la medesima per tutte le Banche e Società del Gruppo: risultati migliori di quanto previsto dal budget.

Dirigenti con responsabilità strategica (Top & Senior management)

E' stato identificato un perimetro di dirigenti (Top/Senior management) sulla base del peso della posizione e dell'incidenza delle responsabilità attribuite sul profilo di rischio del Gruppo ai quali è applicato il meccanismo di differimento del pagamento degli incentivi e una particolare forma di Supervisione e Controllo da parte del Consiglio di Sorveglianza e, al suo interno, del Comitato per la Remunerazione che, in coerenza con la posizione, ha predefinito il livello, target e massimo, degli incentivi ad essi riservati.

In linea generale tale perimetro riguarda i seguenti ruoli:

UBI Banca: Consigliere Delegato, Direttore Generale e Condirettore Generale, Vice Direttori Generali, Responsabili di Macro Area e di Staff e prime linee della Capogruppo, Responsabili di Mercato (Area Retail, Area Private e Area Corporate), Responsabile Area Crediti, Responsabili Aree Finanza di Proprietà e Intermediazione Mobiliare;

Banche Rete: Direttore Generale, altri membri di Direzione Generale (Condirettore Generale, Vice Direttori Generali delle Banche rete maggiori), Direttore Commerciale e Responsabile Area Crediti delle Banche maggiori (Banca Popolare di Bergamo, Banco di Brescia, Banca Popolare Commercio e Industria, Banca Regionale Europea, Banca Carime, Banca Popolare di Ancona);

UBI Sistemi e Servizi: Direttore Generale, Condirettore Generale;

Società prodotto: Capo Azienda, Direttore Generale di UBI Leasing e Vice Direttori Generali di Centrobanca.

L'elenco nominativo dei Dirigenti del Gruppo ricompresi nel perimetro Top/Senior Management è riportato nell'allegato 1.

Funzioni di Controllo

I Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (identificati nei Responsabili Internal Audit, Controllo Rischi, Compliance e Risk Management) e il Dirigente preposto alla redazione dei

documenti contabili e societari sono esclusi dal meccanismo di incentivazione basato su fattori abilitanti di natura economico finanziaria.

Per tali figure viene definito un sistema ad hoc svincolato dalle condizioni di abilitazione aziendale e/o di Gruppo, basato su specifici obiettivi individuali correlati alla posizione ricoperta/rischi presidiati dal cui raggiungimento deriva l'erogazione del target bonus solo ad obiettivi raggiunti, con modalità di differimento connesse con la verifica dell'efficacia dell'attività di controllo e, quindi, legati alla sostanziale scadenza di Piano Industriale, senza ulteriore differimento della quota di medio-lungo termine legata al TSR.

Altri dirigenti

I sistemi e la politica retributiva definite per il Management sono una specificazione della più ampia filosofia retributiva delle persone che operano all'interno del Gruppo UBI, a tutti i livelli di responsabilità e in tutte le famiglie professionali.

Le linee guida definite per i dirigenti con responsabilità strategica trovano applicazione gestionale per tutte le famiglie professionali presso tutte le Società del Gruppo in coerenza e in relazione alla posizione, al ruolo e alle responsabilità ricoperte.

Altro personale dipendente

La retribuzione variabile del restante personale è regolata da specifici meccanismi fondati sulla misurazione del grado di raggiungimento di obiettivi di Azienda, di squadra e individuali.

Anche questi meccanismi sono ispirati alla logica di autofinanziamento e prevedono la fissazione di un plafond massimo di costo dedicato e predefinito per ciascuna azienda, nel rispetto dell'ammontare massimo di costo definito a livello complessivo per i sistemi di incentivazione di Gruppo.

L'abilitazione aziendale per UBI e UBI Sistemi e Servizi è correlata al raggiungimento sia dell'Utile Lordo Normalizzato che del Rorac consolidato, mentre per le Aziende del Gruppo al raggiungimento del Rorac (laddove disponibile e rappresentativo) e dell'Utile Lordo Normalizzato aziendale.

Collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato

Per le collaborazioni a progetto e comunque non caratterizzate da rapporto di lavoro subordinato non sono previste quote variabili di retribuzione e sono, quindi, escluse dal sistema incentivante.

I controlli

Nel rispetto delle indicazioni formulate da Banca d'Italia sono definiti adeguati meccanismi di controllo interno volti ad assicurare la corretta applicazione dei principi normativi e degli standard applicativi in materia.

Controlli di conformità

La funzione di compliance della Capogruppo rilascia apposito parere in ordine al processo di definizione delle politiche di remunerazione.

Controlli sull'applicazione

L'Internal Audit verificherà con cadenza annuale le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie. Gli esiti delle verifiche condotte sono portate ogni anno all'attenzione dell'Assemblea.

Iter di approvazione e tempistica

Le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo sono state deliberate, per i profili di competenza, dal Consiglio di Sorveglianza in data 10 marzo 2010, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e vengono sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 23/24 aprile 2010 in relazione alle Politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione e alla componente del piano di incentivazione di medio/lungo termine correlato all'andamento del titolo UBI Banca.

La presente relazione illustrativa è redatta anche, per quanto occorrer possa, ai sensi dell'articolo 84 bis delle delibera Consob 11971/1999 e successive modifiche e integrazioni, e contiene, pertanto, le informazioni previste dall'Allegato 3A, schema 7, per quanto applicabili.

Signori Soci,

in relazione a quanto sopra esposto sottoponiamo alla Vostra approvazione, conformemente alle vigenti previsioni statuarie e in ossequio alle disposizioni impartite dalle Autorità di Vigilanza, le proposte relative:

- alle politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione;
- al piano di incentivazione di lungo termine correlato all'andamento del titolo UBI Banca a favore del top/senior management.

Le sopra citate proposte rientrano nell'ambito delle generali politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla Capogruppo per tutto il Gruppo UBI Banca, come sopra illustrate.

Politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione

Coerentemente con le linee guida precedentemente illustrate, si propone l'adozione di politiche di remunerazione come di seguito riportate:

- i compensi per i ruoli apicali del Consiglio di Gestione sono fissati in ugual misura rispetto a quelli previsti per i corrispondenti ruoli del Consiglio di Sorveglianza;
- il Presidente del Consiglio di Gestione, per gli incarichi che riveste nelle altre Banche o Società del Gruppo, può percepire un compenso complessivo non superiore al 30% del compenso fissato per la carica di Presidente del Consiglio di Sorveglianza;
- per la partecipazione dei Consiglieri agli Organi Sociali delle Banche e Società del Gruppo, oltre all'emolumento per l'incarico quale Consigliere di Gestione, sono corrisposti compensi il cui importo complessivo non può essere superiore all'80% di quello previsto per la carica di Presidente del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione;
- i membri del Consiglio di Gestione, con l'eccezione del Consigliere Delegato, non sono destinatari di forme di retribuzione variabile collegate ai risultati;
- al Consigliere Delegato è riservato un bonus variabile correlato alla sola retribuzione fissa derivante dall'inquadramento quale dirigente;
- nessun membro del Consiglio di Gestione può rinunciare per decisione unilaterale a una parte o all'intero proprio compenso;
- non sono previsti bonus garantiti o buone uscite per i membri del Consiglio di Gestione;
- i tradizionali gettoni di presenza sono assorbiti nel compenso fisso.

Piano di incentivazione di lungo termine correlato all'andamento del titolo UBI Banca a favore del top/senior management

In coerenza con gli standards del Financial Stability Board e come indicato da Banca d'Italia, la Capogruppo ha provveduto a disegnare un Piano di incentivazione di medio- termine per il top-senior management del Gruppo UBI. Nel farlo ha anche allineato la politica retributiva del Gruppo rispetto ai concorrenti che offrono ai propri migliori talenti, in caso di performance elevate e di permanenza nelle strutture aziendali, un incentivo economico nel medio termine. Non sono previste forme di incentivazione che prevedono assegnazione di strumenti finanziari, anche mediante stock option.

La proposta che Vi viene sottoposta prevede invece una forma di correlazione all'andamento del titolo UBI Banca, espressione della sua fiducia e dell'allineamento con l'interesse degli azionisti. Il secondo elemento positivo di questa forma di incentivazione, innovativa per il nostro Paese, è che il periodo di riferimento è fissato nel lungo termine.

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il meccanismo di incentivazione che lega una quota del bonus del Top & Senior Management all'andamento del titolo UBI Banca:

- il 50% degli eventuali incentivi accumulati dal singolo dirigente, quale quota differita del bonus annuale, viene correlato al valore del titolo UBI e alla sua crescita sostenibile nel periodo (primo periodo di osservazione 1.1.2011–31.12.2014);
- i partecipanti, che al termine del periodo siano ancora in servizio nel Gruppo UBI ricevono l'importo accantonato più un incentivo in funzione dell'andamento del titolo, misurato dal Total Shareholder Return del Gruppo UBI relativo ad un gruppo di Banche Comparabili. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro percepiranno l'importo dell'accantonato senza interessi;
- il Total Shareholder Return (TSR) corrisponde all'incremento del valore del titolo nel periodo indicato (calcolato sulla media dei 3 mesi antecedenti la data di inizio e di fine periodo), comprensivo del valore dei dividendi reinvestiti: il posizionamento del titolo UBI a fine periodo di osservazione nel primo quartile del *panel* di confronto prevede la corresponsione del bonus maturato senza incrementi; il posizionamento nella linea mediana comporta un incremento pari al 20% del valore del bonus; il posizionamento nel terzo quartile un incremento del 50%; il posizionamento al primo posto del *panel* di confronto consente l'incremento del 100% del bonus maturato.

Il modello di incentivazione così come sopra proposto, dopo la Vostra approvazione, avrà decorrenza a partire dal corrente esercizio.

31 marzo 2010

Il Consiglio di Sorveglianza

Società Operativa	Nominativo	Ruolo
UBI Banca	MASSIAH VICTOR	Consigliere Delegato
UBI Banca	SORA RICCARDO	Direttore Generale
UBI Banca	CALDIANI GRAZIANO	Condirettore Generale
UBI Sistemi e Servizi	RIGAMONTI PIERANGELO	Vicedirettore Generale
UBI Banca	LEIDI ROSSELLA	Vicedirettore Generale
UBI Banca	MEDDA ETTORE	Vicedirettore Generale
UBI Banca	LUPINACCI GIOVANNI	Vicedirettore Generale
UBI Banca	MAGRI ALFREDO MARIA	Responsabile Macro Area Finanza
UBI Banca	CAPELLETTI CLAUDIO	Responsabile Macro Area Sviluppo e Pianificazione Strategica.
UBI Banca	FERRARIS LAURA	Responsabile Staff Investor Relations
UBI Banca	TASSONI ANDREA	Responsabile Staff Supporto al Consiglio di Sorveglianza
UBI Banca	MONTI LUCA	Responsabile Area Corporate
UBI Banca	RIZZOTTI ELISABETTA	Responsabile Area Retail
UBI Banca	BISOGNANI GIANLUCA	Responsabile Area Private
UBI Banca	GORLA CLAUDIO	Responsabile Area Crediti
UBI Banca	DE ROSSI PIETRO	Responsabile Area Intermediazione Mobiliare
UBI Banca	AGODI ANDREA	Responsabile Area Finanza di Proprietà
Banca Popolare Commercio e Industria	IORIO FRANCESCO	Direttore Generale
Banco di Brescia	SONNINO ELVIO	Direttore Generale
Banca Popolare di Bergamo	MASNAGA GIUSEPPE	Direttore Generale
CARIME	AVANTAGGIATO RAFFAELE	Direttore Generale
Banca Popolare di Ancona	GOFFI LUCIANO	Direttore Generale
Banca Regionale Europea	TONIZZO ROBERTO	Direttore Generale
Banca di Valle Camonica	MENCONI ERALDO	Direttore Generale
Banco di San Giorgio	MORI SERGIO	Direttore Generale
Banca Popolare di Bergamo	RANICA OSVALDO	Condirettore Generale
Banca Popolare di Bergamo	MANELLA SILVANO	Vicedirettore Generale
Banca Popolare di Bergamo	TRAMEZZANI RICCARDO	Vicedirettore Generale
Banco di Brescia	MONTRESOR PAOLA	Vicedirettore Generale
Banco di Brescia	KUHN STEFANO VITTORIO	Vicedirettore Generale
Banca Popolare Commercio e Industria	TUCCARI FRANCESCO	Condirettore Generale
Banca Popolare Commercio e Industria	PASSONI SERGIO	Vicedirettore Generale
Banca Regionale Europea	BARBARINI RICCARDO	Vicedirettore Generale
Banca Popolare di Ancona	TARTAGLIA NUNZIO	Condirettore Generale
Banca Popolare di Ancona	RISPOLI GENESIO	Vicedirettore Generale
CARIME	MINERVINO GIUSEPPE	Vicedirettore Generale
Banca Popolare Commercio e Industria	RE CARLO	Responsabile Crediti
Banca Regionale Europea	SPALINI MARIO	Responsabile Crediti
Banca Popolare di Ancona	PAOLUCCI ROBERTO	Responsabile Crediti
CARIME	RUGGIERI ALESSANDRO	Responsabile Crediti
UBI Sistemi e Servizi	DALLONA GIUSEPPE	Direttore Generale
UBI Sistemi e Servizi	CUGINI EMILIO	Condirettore Generale
CENTROBANCA	D'URBANO VALERIANO	Direttore Generale
CENTROBANCA	SICCOLI LEONARDO	Vicedirettore Generale
CENTROBANCA	MANDELLI MARCO	Vicedirettore Generale
UBI Private Investment	COLOMBI CESARE	Direttore Generale
UBI PRAMERICA	CAVRIOLI DIEGO PAOLO	Direttore Generale
IW BANK	PRAMPOLINI ALESSANDRO	Direttore Generale
UBI LEASING	LAZZARONI MAURIZIO	Amministratore Delegato
UBI LEASING	LECHI FAUSTINO	Direttore Generale
B@NCA 24-7	CASTELLI MARCO	Direttore Generale
UBI Banca International	AMATO MASSIMO	Amministratore Delegato
UBI FACTOR	BERTOLI GIANPIERO	Direttore Generale