

SISTEMA PREMIANTE 2024

Principi Guida

Il **Sistema Premiante 2024** si basa sulla logica del bonus pool ispirata ai principi della Politica di Remunerazione di Gruppo ed è finalizzato a sostenere l'apporto dei colleghi della Divisione Italy e delle Group Functions¹ al raggiungimento della missione del Gruppo, valorizzando il contributo alla **crescita di lungo termine**, alla redditività e al successo finanziario di UniCredit.

Focus particolare va alla reputazione e alla sostenibilità del nostro business per il futuro attraverso la **soddisfazione dei clienti**, in conformità alla normativa vigente e mediante la diffusione della cultura del merito, dei principi di Gruppo e dei valori aziendali di **Integrity, Ownership e Caring**.

Il processo del Sistema Premiante 2024 è costruito in aderenza ai principi della **Politica di Gruppo in materia di remunerazione**, e si articola in quattro fasi:

1. **Determinazione del Bonus Pool**, ossia l'ammontare complessivo di risorse finanziarie a disposizione della divisione per la gestione della retribuzione variabile riferita all'anno 2024 (riconosciuta a titolo di bonus e/o Campagne Commerciali) e correlato ai risultati aziendali a livello di gruppo e di Paese/divisione. L'approccio bonus pool prevede il collegamento tra remunerazione, rischio e profittabilità, con un legame diretto al Risk Appetite Framework e condizioni di accesso in linea con performance e metriche di rischio a livello di Gruppo e di Paese/Divisione. L'ammontare massimo del Bonus Pool viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit Spa².
2. **Distribuzione del Bonus Pool lungo la filiera organizzativa**, attivata attraverso una valutazione manageriale che tiene conto delle performance quali-quantitative, della numerosità e della complessità delle strutture di riferimento. La successiva distribuzione ai livelli sottostanti avviene seguendo i medesimi criteri.
3. **Proposta dei bonus individuali**, effettuata dal Line Manager in base al Bonus Pool a disposizione, nel rispetto delle linee guida di seguito descritte.
4. **Approvazione dei bonus**, da parte del Responsabile di livello superiore.

La funzione People and Culture assicura il corretto funzionamento del sistema operativo dedicato al processo, incluso il recepimento nello stesso delle linee guida di seguito descritte, curando altresì la corretta applicazione dei principi di valutazione ivi compresi quelli riguardanti la conformità alla normativa (Compliance), la fase di consolidamento finale e la trasmissione dei dati per la comunicazione ai beneficiari ed il successivo pagamento.

¹ Non rientrano nel perimetro del sistema premiante le strutture di Group Client Solutions.

² Per ogni ulteriore dettaglio si rimanda alla consultazione della Politica di Gruppo in materia di remunerazione 2024 (<https://www.unicreditgroup.eu/it/governance/compensation.html>).



Il processo sopra descritto e quanto delineato nel presente documento si riferiscono a tutte le risorse appartenenti alla Divisione Italy e alle Group Functions³ così come rilevato nei sistemi ufficiali di Gruppo (external segment reporting), esclusa la popolazione dei Material Risk Takers destinataria di specifica regolamentazione.

Per alcuni ruoli commerciali, inoltre, il sistema di incentivazione è articolato nel Sistema Premiante descritto in seguito e nelle Iniziative Incentivanti, che rappresentano le azioni di indirizzo commerciale finalizzate a guidare la rete distributiva verso i target commerciali di periodo (anche intermedio, ad esempio semestrale) ed hanno impatto diretto sul bonus pool budget riferibile, anche nel caso di iniziative promosse da parti terze.

I razionali che devono orientare tutti i Line Manager nella formulazione delle proposte di bonus sono ispirati ai principi della **Politica di Gruppo in materia di remunerazione** e alla piena aderenza alle logiche di sostenibilità del Bonus Pool.

I pilastri del Sistema Premiante 2024 sono:

- **Coerenza con la valutazione della Performance**
- **Sostenibilità, Meritocrazia ed Equità**
- **Conformità alla Normativa (Compliance)**

Coerenza con la valutazione della Performance

I riferimenti principali per la determinazione del bonus sono la performance del Gruppo, della Divisione e, ove previsto, del Business di appartenenza oltre che la prestazione individuale nel corso dell'esercizio 2024, in particolare la complessiva valutazione della performance e il giudizio espresso in relazione agli obiettivi assegnati nei processi ufficiali di performance management di Gruppo.

Tali obiettivi sono assegnati secondo le linee guida dei suddetti processi di Gruppo. Al fine di valorizzare le migliori prestazioni e al contempo garantire che l'operatività sia sempre improntata al **perseguimento del miglior interesse del Cliente**, l'attribuzione degli obiettivi dovrà tradursi in un mix bilanciato di driver di performance, sostenibilità, qualità e contenimento del rischio. Con riguardo alla formulazione di driver di performance, rappresenterebbe ad esempio una "cattiva prassi" l'assegnazione di target quantitativi su singoli prodotti o famiglie di prodotti, mentre costituirebbe una "buona prassi" la formulazione di obiettivi volti ad indirizzare correttamente il contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi aggregati del perimetro di appartenenza/competenza.⁴

La valutazione del Manager, dunque, deve essere coerente con la complessiva valutazione della prestazione e deve essere ispirata alla logica "What & How" ossia tener conto non solo del livello di raggiungimento dei singoli obiettivi, ma anche della modalità di perseguimento degli stessi in termini di comportamenti sostenibili e aderenti ai principi del Gruppo e ai valori aziendali.

Il premio non può essere riconosciuto se il giudizio di sintesi, assegnato dal Responsabile della risorsa al termine del processo di Performance Management, è "Prestazione non adeguata".

Sostenibilità, Meritocrazia ed Equità

³ Non rientrano nel perimetro del sistema premiante le strutture di Group Client Solutions.

⁴ Per ogni ulteriore dettaglio si rimanda alla Politica Retributiva di Gruppo 2024, con particolare riferimento al paragrafo "3 Driver di compliance e sostenibilità"



Le proposte di bonus individuali formulate dal Line Manager per la propria struttura devono essere sostenibili rispetto al **Bonus Pool** complessivo a disposizione.

Viene richiesta al Line Manager un'appropriata differenziazione dei premi, secondo un **approccio selettivo e meritocratico** finalizzato alla valorizzazione delle eccellenze e delle migliori performance raggiunte in ottemperanza alle **norme di conformità** e, in particolare, dei **driver di Compliance** il cui rispetto costituisce **condizione necessaria** per l'eventuale accesso al premio.

L'ammontare dei bonus individuali deve essere coerente con la complessità del **ruolo organizzativo** agito, in linea con il livello di seniority e la criticità del ruolo stesso tenendo conto anche del **paymix**, ossia l'adeguata proporzione fra retribuzione fissa e variabile, in aderenza alle previsioni normative (circ. 285 Bankit) ed alla Politica di Gruppo in materia di remunerazione.

Provvedimenti disciplinari

Ai fini dell'erogazione del premio, il Line Manager deve tener conto dei provvedimenti disciplinari irrogati nel corso dell'anno 2024 o irrogati nell'anno successivo (entro la data di pagamento) purché deliberati entro il 31/12/2024.

In particolare, non possono essere proposti premi alle risorse destinatarie di provvedimenti disciplinari di natura sospensiva. Vanno inoltre attentamente valutati tutti i provvedimenti disciplinari di natura scritta (rimprovero scritto) ed in generale tutti i casi in cui una risorsa abbia subito provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno, compresi i rimproveri verbali, al fine di garantire un trattamento correttamente commisurato alla gravità della condotta.

Inoltre, a prescindere dai provvedimenti disciplinari eventualmente irrogati, a fronte di risultati ritenuti non genuini – ottenuti cioè attraverso artifici e senza reali finalità commerciali – non si può procedere a formulare la proposta per il riconoscimento di alcun premio.

Rilievi Audit

L'azienda terrà inoltre conto dei rilievi Audit in termini di esito delle ispezioni Audit⁵ (valutazione finale "inadequate"/"partially adequate"), con rendicontazione a cura di Internal Audit. Si prendono a riferimento gli esiti Audit emessi entro il 31/12/2024.

Le valutazioni sui rilievi Audit saranno rilevanti per le sole figure di sintesi della rete⁶.

Clausola di Compliance

Il Line Manager non può formulare la proposta di assegnazione di alcun premio nel caso in cui i risultati ad esso connessi siano stati raggiunti con comportamenti palesemente non conformi alla normativa interna ed esterna ovvero siano il frutto di un'attività non diretta alla realizzazione dell'effettivo e migliore interesse del cliente o comunque non in linea con una effettiva

⁵ Si prenderanno in considerazione gli esiti degli "audit di network" certificati dalla funzione Audit Italy. Sono esclusi gli "audit di processo".

⁶ Per il Segmento di Business Retail le valutazioni "inadequate"/"partially adequate" saranno rilevanti per le figure di Direttore di Sede, Vice Direttore Operativo e Vice Direttore Commerciale ove la verifica riguarda la Sede, per il Direttore di Filiale ove la verifica riguarda la Filiale.



interpretazione dei bisogni del cliente stesso, ottenuti cioè attraverso artifici e ciò indipendentemente dal fatto che siano stati irrogati provvedimenti disciplinari.

Valutazione di conformità alla Normativa

Il Line Manager, in occasione della valutazione annuale della performance, deve esprimere anche una **valutazione di Conformità alla Normativa** delle risorse valutate.

Tale valutazione tiene conto dei **comportamenti** e dell'**aderenza ai generali principi di Compliance**, che vengono declinati in specifici requisiti nell'Allegato alle Linee guida.

A tali requisiti sono assegnati target numerici che devono essere soddisfatti; in alcuni casi, vengono specificati dei livelli soglia che rappresentano il margine di flessibilità a disposizione del manager per gestire eventuali situazioni particolari che non abbiano consentito al collega di raggiungere i target prefissati.

Il mancato raggiungimento del target o del "livello soglia", anche di un solo requisito di Compliance determina **l'impossibilità di attribuire un eventuale bonus**. In questo caso il Manager **è tenuto ad esprimere una valutazione negativa di conformità**.

Appositi **meccanismi di controllo accentrati** vengono garantiti dal collegamento tra il sistema operativo dedicato al Sistema Premiante e quello dedicato alla Valutazione della Performance per assicurare la corretta valutazione del manager con particolare riferimento al rispetto dei livelli soglia.

Al fine di coadiuvare il Line Manager nella valutazione di conformità alla normativa e consentire ad ogni singola risorsa di tenere monitorato tempo per tempo il proprio livello di aderenza agli obiettivi di Compliance è prodotto un aggiornamento periodico e capillare.

In particolare, la rendicontazione periodica dell'obiettivo Formazione Obbligatoria è a cura di Learning e presente nella sezione My Learning, mentre la rendicontazione periodica degli obiettivi di AML e CDR, ove previsti, è a cura di Local Data Office ed è disponibile nell'applicativo *Data Officer Portal*.

La Conformità alla Normativa è **condizione necessaria**, ma **non sufficiente**, per accedere all'eventuale erogazione del premio.

In tale ottica, tutte le condizioni di conformità alla normativa (comportamenti, obiettivi di Compliance, Provvedimenti Disciplinari, ecc.) saranno rilevate nell'applicativo dedicato al Sistema Premiante, in modo da guidare la proposta di assegnazione del premio nel rispetto dei principi sopra richiamati.

Per ogni dipendente viene resa disponibile sull'intranet aziendale, una scorecard contenente il grado di rispetto dei prerequisiti di compliance assegnati in base al ruolo⁷.

⁷ Scorecard disponibile in People Focus → Self Service → Sigle di portafoglio e Monitoraggio Compliance.



Clausole di claw back e malus condition

L'Azienda si riserva il diritto di non procedere, in tutto o in parte, all'erogazione dei Bonus qualora:

- a) dovessero emergere condotte dolose o gravemente colpose poste in essere dal singolo dipendente a danno della Banca o del Gruppo e di rilevanza tale da determinare, ove emerse in costanza di Rapporto di Lavoro, giusta causa di recesso; ovvero
- b) dovessero prodursi in capo all'Azienda gravi conseguenze economiche negative direttamente riconducibili ad inadempimenti posti in essere dal singolo collega, in violazione degli obblighi derivanti dal Rapporto di Lavoro.

Resta inteso altresì che l'Azienda, in conformità con la normativa regolamentare vigente, si riserva il diritto di esercitare eventuali azioni risarcitorie nei confronti dei singoli dipendenti, come pure di chiedere loro la restituzione (in tutto o in parte) dei Bonus in parola al netto delle ritenute IRPEF e addizionali, trattenute dal datore di lavoro quale sostituto d'imposta, nonché della quota di contributi previdenziali a carico del dipendente qualora dovessero emergere comportamenti non conformi alla normativa aziendale, condotte dolose o gravemente colpose, attualmente non note, poste in essere a danno della Banca o del Gruppo e di rilevanza tale da determinare, ove emerse in costanza del Rapporto di Lavoro, giusta causa di recesso, ovvero nel caso in cui si dovessero produrre in capo all'Azienda gravi conseguenze economiche negative, analogamente ad oggi non note, direttamente riconducibili ad inadempimenti posti in essere dai dipendenti, in violazione degli obblighi derivanti dal Rapporto di Lavoro.

Stato di servizio

La corresponsione del premio è prevista per le Risorse assunte con contratto di lavoro subordinato dipendente.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro (es. pensionamento, esodo incentivato, adesione al Fondo di Solidarietà, passaggio ad altra Società del Gruppo UniCredit, ecc.), la Risorsa ha diritto all'erogazione del premio, fermi restando i requisiti di premiabilità individuali indicati nei punti precedenti e fatte salve le eccezioni di cui ai punti che seguono.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro intervenuta per:

- **scadenza contrattuale**
- **dimissioni** senza diritto al trattamento di pensione
- risoluzione per **giusta causa** o per **giustificato motivo soggettivo**

la Risorsa non ha diritto all'erogazione del premio.

Si precisa che, anche nel caso in cui le dimissioni senza diritto al trattamento di pensione siano state rassegnate **entro la data del pagamento**, l'eventuale premio non verrà erogato.