

UBI BANCA SPA

Piano di remunerazione basato su strumenti finanziari: proposta per la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "Personale più rilevante" mediante assegnazione di azioni ordinarie della Capogruppo UBI Banca e proposta di acquisto di azioni proprie al servizio del piano di incentivazione.

Signori Azionisti,

come illustrato nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione, la Capogruppo ha provveduto a riesaminare ed aggiornare le Politiche di remunerazione e incentivazione 2016.

Con particolare riferimento al Personale più Rilevante, è stato aggiornato il nuovo perimetro sulla base dei criteri introdotti dal Regolamento Delegato UE N. 604 del 04 marzo 2014, segmentandolo in due categorie, "Top" e "Altro PPR".

Per tutti è previsto un piano di incentivazione di breve periodo la cui struttura della remunerazione variabile prevede, in linea con i principi espressi nelle Disposizioni in materia:

- il differimento di una quota della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi incentivanti compresa tra il 40% e il 60%;
- l'attribuzione di strumenti finanziari per una quota pari ad almeno il 50% della stessa retribuzione variabile, prevedendo per essa un adeguato periodo di mantenimento (da 3 a 5 anni di *retention*), al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo termine della Banca.

Il meccanismo individuato per l'attribuzione di strumenti finanziari è quello dell'assegnazione di azioni proprie detenute dalla Capogruppo (con imputazione del costo alle singole società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni).

In considerazione delle stime teoriche di fabbisogno del sistema incentivante 2016 a copertura della componente variabile di breve per il Personale più Rilevante da riconoscersi in strumenti finanziari, pari a Euro 3.500.000,00, si sottopone all'approvazione dell'odierna Assemblea il conferimento di un'autorizzazione al Consiglio di Gestione all'acquisto di massime n. 1.200.000 azioni ordinarie di UBI Banca per un controvalore complessivo massimo di Euro 3.500.000,00.

In relazione al predetto ammontare si rammenta quanto segue:

- sulla base di quanto previsto dal principio contabile internazionale IAS 32 "Strumenti finanziari: esposizione in bilancio e informazioni integrative" paragrafo 33, le azioni acquistate devono essere, sul piano contabile, dedotte dal patrimonio netto;
- le operazioni di acquisto, in ottemperanza alle disposizioni di cui agli art. 2357 e seguenti del codice civile, devono essere effettuate nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato. A tal fine sarà identificata una specifica riserva di utili nell'ambito del patrimonio netto.

A seguito dell'acquisto di azioni proprie, il relativo importo sarà portato a riduzione della riserva all'uopo costituita.

Inoltre, l'acquisto delle azioni di UBI Banca avverrà secondo la modalità indicata al comma 1, lettera b), dell'art.144 bis del Regolamento Emittenti – emanato in attuazione del primo comma dell'art. 132 del Testo Unico Finanza – ossia l'acquisto sui mercati regolamentati secondo modalità operative che assicurino la parità di trattamento tra gli azionisti e non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita.

In ogni caso tali acquisti dovranno essere effettuati entro 18 mesi dalla data di autorizzazione – ad un prezzo non inferiore ad Euro 2,50 per azione (capitale sociale diviso numero azioni emesse) e non superiore al 5% rispetto al prezzo ufficiale rilevato nella seduta di mercato precedente ogni singola operazione di acquisto.

Signori Azionisti,

in relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Sorveglianza propone pertanto che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti assuma la seguente deliberazione:

*“L'Assemblea degli Azionisti di Unione di Banche Italiane Spa,
- preso atto della proposta del Consiglio di Sorveglianza;
-avute presenti le norme di legge e statutarie e le disposizioni emanate dalla Commissione Nazionale per le Società e la Borsa in materia di acquisto di azioni proprie,*

DELIBERA

- a) di approvare il Piano di incentivazione 2016 basato su strumenti finanziari, con la valorizzazione di componenti della remunerazione variabile mediante assegnazione di azioni ordinarie della Capogruppo UBI Banca alle categorie di “Personale più Rilevante” come precedentemente descritto.*
- b) di autorizzare il Consiglio di Gestione, e per esso il Presidente, il Vice Presidente ed il Consigliere Delegato, in via tra loro disgiunta, a procedere con una o più operazioni, da porre in essere entro 18 mesi dalla data dell'autorizzazione assembleare mediante la modalità indicata al comma 1, lettera b.), dell'art. 144 bis del Regolamento Emittenti, ossia l'acquisto sui mercati regolamentati secondo modalità operative che assicurino la parità di trattamento tra gli azionisti e non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita, all'acquisto di massime n. 1.200.000 azioni proprie, per un controvalore complessivo massimo di Euro 3.500.000,00, ad un prezzo unitario non inferiore ad Euro 2,50 e non superiore del 5% rispetto al prezzo ufficiale rilevato nella seduta di mercato precedente ogni singola operazione di acquisto;*
- c) di conferire al Consiglio di Gestione, e per esso al Presidente, al Vice Presidente ed al Consigliere Delegato, in via tra loro disgiunta, ogni potere occorrente per dare attuazione alla presente deliberazione in conformità alle eventuali prescrizioni delle competenti Autorità”*

18 febbraio 2016

IL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA

Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti - Piano di incentivazione annuale per il Personale più Rilevante

PREMESSA

In conformità con le prescrizioni di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il "TUF") nonché delle prescrizioni del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "**Regolamento Emittenti**") in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari, il presente documento informativo (il "**Documento informativo**") è stato predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'attuazione del piano di incentivazione annuale che prevede la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "*Personale più rilevante*" del Gruppo UBI Banca identificato secondo i criteri del Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 04 marzo 2014, mediante assegnazione di azioni ordinarie UBI Banca.

Il presente Documento Informativo - redatto in conformità con quanto previsto dallo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti - fornisce informativa al pubblico delle condizioni stabilite per l'esecuzione del Piano.

Alla luce della definizione contenuta all'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, si segnala che il Piano, avuto riguardo ai destinatari del medesimo, presenta caratteri di "piano rilevante".

DEFINIZIONI

Di seguito la descrizione del significato di alcuni termini utilizzati nel documento informativo.

Assemblea - L'assemblea degli Azionisti di UBI Banca che approverà il Piano

Destinatari - Il Personale del Gruppo UBI Banca appartenente al perimetro del "*Personale più Rilevante*" con esclusione degli Organi Sociali, secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2016.

"Bonus pool" - Stanziamento economico collegato ai sistemi di incentivazione.

"Claw-back" - Meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta.

Comitato per la Remunerazione - Il Comitato previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia e dal Codice di Autodisciplina, la cui composizione e le cui funzioni sono descritti nella relazione sul Governo Societario di cui all'art. 123-bis del T.U.F e nella Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

Common Equity Tier 1 ("CET1") Nell'ambito dei Fondi Propri, l'indicatore esprime il capitale di qualità primaria (composto dalla somma delle azioni ordinarie emesse dalla banca che soddisfano i criteri di classificazione regolamentari, del sovrapprezzo azioni, delle riserve di utili, delle riserve da valutazione e altre riserve palesi) al netto delle deduzioni previste dalla normativa in rapporto alle attività ponderate per il rischio (*Risk Weighted Assets* - "RWA").

"Gate" - Condizione di abilitazione dei sistemi di incentivazione, correlata a indicatori di stabilità patrimoniale e liquidità di Gruppo.

Leverage Ratio ("LR") - Leva finanziaria calcolata come rapporto fra *Tier I* (misura di capitale) e la misura dell'esposizione complessiva del Gruppo (misura dell'esposizione) che comprende tutte le attività ed elementi fuori bilancio non dedotti nel determinare la misura del capitale secondo le previsioni del CRR - art. 429 Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26/06/2013 - così come modificate dall'Atto Delegato (EU) 62/2015.

Liquidity Coverage Ratio ("LCR") - Indicatore finalizzato ad assicurare che la Banca mantenga un adeguato livello di attivi liquidabili disponibili di elevata qualità per far fronte agli impegni di liquidità stimati su un orizzonte temporale di 30 giorni in uno scenario di *stress* definito dall'Autorità di Vigilanza. E' definito come il rapporto fra lo *stock* di "*asset liquidabili di alta qualità disponibili*" e la sommatoria dei "flussi di cassa netti in uscita su un orizzonte temporale di 30 giorni, stimati in un contesto di normale corso degli affari integrato da situazioni di *stress*".

Obiettivi - Gli indicatori di *performance* definiti nelle Politiche di Remunerazione ed incentivazione di Gruppo 2016 e declinati nel Regolamento di ciascun destinatario, al cui raggiungimento – subordinatamente al superamento dei “*gate*” – è condizionata l’assegnazione degli strumenti finanziari.

Net Stable Funding Ratio (“NSFR”) - Indicatore di equilibrio strutturale, finalizzato a monitorare e contenere il rischio associato alla trasformazione delle scadenze entro la soglia di tolleranza ritenuta accettabile per il Gruppo. Si ottiene come rapporto tra Raccolta (passivo) e Impieghi (attivo) ponderati, ovvero tenuto conto del grado di stabilità delle poste del passivo e del grado di liquidabilità delle poste dell’attivo.

Personale più rilevante “Top” - Nell’ambito del “*Personale più Rilevante*” è prevista la categoria specifica “*Top*”, al cui interno sono compresi i livelli più elevati delle funzioni di Capogruppo (ad esclusione delle Funzioni di Controllo) e le posizioni di Vertice delle principali entità legali del Gruppo.

Personale più rilevante “Altro PPR” -- Nell’ambito del “*Personale più Rilevante*” è prevista la categoria specifica “*Altro Personale*”, al cui interno sono comprese le Funzioni di Controllo, le Aree di Capogruppo, oltre ai ruoli di Banche e Società a maggiore impatto sul profilo di rischio del Gruppo.

Rendimento Complessivo dell’Azionista (“RCA”) – Esprime l’incremento del valore del titolo azionario, calcolato ai fini del sistema incentivante, come differenza percentuale tra la media giornaliera nel mese di dicembre 2016 e la media giornaliera nel mese di dicembre 2015, comprensivo del valore degli eventuali dividendi pagati (escludendo l’ipotesi di reinvestimento degli stessi). Il confronto è effettuato con le banche quotate in mercati regolamentati del *benchmark* di riferimento, in funzione del posizionamento del Gruppo UBI rispetto ai quartili. La metodologia prevede normalizzazioni in caso di eventi straordinari (es. aumenti di capitale).

Return On Risk Adjusted Capital (“RORAC”) - Esprime la redditività in termini percentuali del capitale a rischio calcolato come rapporto fra *NOPAT (Net Operating Profit After Tax)* e il Capitale allocato medio (a *budget*) o assorbito medio (a consuntivo).

Utile dell’Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (“UOCLI”) è considerato al netto delle componenti straordinarie e non ricorrenti.

Utile Netto normalizzato rettificato per il delta costo del capitale - Calcolato come somma algebrica dell’Utile Netto di Conto Economico - al netto delle componenti straordinarie non ricorrenti e del costo relativo ai sistemi incentivanti - e della differenza (positiva o negativa) tra il capitale assorbito e il capitale allocato, valorizzata in base al costo del capitale.

Utile Netto Normalizzato (“UNN”) è considerato al netto delle componenti straordinarie non ricorrenti e del costo relativo ai sistemi incentivanti.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano ha come destinatari potenziali il Personale di UBI Banca e delle più importanti Società controllate che rientra nel “*Personale più rilevante*” del Gruppo UBI, pari a 90 posizioni per il 2016.

1.1 L’indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di amministrazione ovvero del Consiglio di gestione dell’emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l’emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Il Consigliere Delegato di UBI Banca, Dott. Victor Massiah, il Vice Direttore Generale Vicario Dott. Elvio Sonnino e il Vice Direttore Generale Dott. Ettore Giuseppe Medda, sono tra i potenziali destinatari del Piano.

Si segnala, inoltre, che alcuni potenziali destinatari del Piano - dipendenti del Gruppo UBI Banca - oltre all’esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo dagli stessi svolto, ricoprono cariche in organi amministrativi di società controllate, direttamente o indirettamente, da UBI Banca. Considerato che detti soggetti sono tra i potenziali destinatari del Piano in quanto dipendenti del Gruppo UBI Banca, non viene fornita indicazione nominativa ma si fa rinvio per essi alle informazioni di seguito riportate.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Il Piano è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti di UBI Banca e di determinate Società appartenenti al Gruppo nell'ambito del "Personale più Rilevante":

- la categoria *Top*", che comprende, oltre a quanto indicato al punto 1.1, i livelli più elevati delle funzioni di Capogruppo (ad esclusione delle Funzioni di controllo) e le posizioni di Vertice delle società del Gruppo *infra* indicate;
- la categoria "Altro Personale più Rilevante", che comprende i primi livelli delle Funzioni di Controllo e le Aree di Capogruppo, oltre ad alcuni ruoli di Banche e Società a maggiore impatto sul Gruppo come definito nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2016.

Le società del Gruppo UBI Banca interessate dal Piano sono: Banca Popolare di Bergamo S.p.A., Banco di Brescia S.p.A., Banca Popolare Commercio e Industria S.p.A., Banca Regionale Europea S.p.A, Banca Popolare di Ancona S.p.A., Banca Carime S.p.A., Banca di Valle Camonica S.p.A., UBI Sistemi e Servizi Soc.Cons.p.A., UBI Academy Soc.Cons.r.l., UBI Pramerica SGR S.p.A., UBI Leasing S.p.A., UBI Factor S.p.A., IW Bank S.p.A., Prestitalia, UBI International.

1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

- a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;**
- b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;**
- c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.**

Il Dottor. Victor Massiah, Consigliere Delegato e Direttore Generale ad interim di UBI Banca, è tra i potenziali destinatari del Piano.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;**
- b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;**
- c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).**

a) Oltre ai membri del Consiglio di Gestione, il Vice Direttore Generale - Chief Business Officer; il Chief Audit Executive, il Chief Risk Officer, il Chief Financial Officer, il Chief Lending Officer, il Responsabile dell'Area Rischi di non Conformità, pari a n. 9 destinatari.

c) Tra i potenziali destinatari del Piano, sono previste caratteristiche differenziate per i Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

Per il dettaglio delle informazioni inerenti alle ragioni che motivano l'adozione del Piano si rinvia alla Relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Gestione al fine dell'attuazione del Piano.

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI Banca sono state adottate dal Consiglio di Sorveglianza nella seduta del 18 febbraio 2016.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.

L'Area Risorse Umane di UBI Banca è incaricata dell'amministrazione del Piano.

Le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, inoltre, attribuiscono al Comitato per la Remunerazione il compito di vigilare sull'applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo, nonché il compito di esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

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

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano.

Il meccanismo prevede l'utilizzo di un numero di azioni proprie detenute dalla Capogruppo (con imputazione del costo alle singole Società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni), pari al controvalore massimo dei premi. Le azioni saranno "promesse" ai destinatari attraverso apposita comunicazione fino al momento dell'effettiva assegnazione, che avverrà al termine di ciascun periodo di *retention*. Sulla base di questo meccanismo il valore del premio potrà variare in funzione dell'andamento della quotazione del titolo.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Il Consiglio di Gestione ha sottoposto al Consiglio di Sorveglianza la delibera relativa all'adozione del Piano di Incentivazione in attuazione delle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2016, da proporre all'Assemblea degli Azionisti; la verifica di coerenza del Piano con le Politiche medesime è stata effettuata dal Consiglio di Sorveglianza su parere del Comitato per la Remunerazione.

Nessun dirigente del Gruppo UBI Banca concorre all'assunzione delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Sorveglianza e dal Comitato per la Remunerazione.

Alcuni membri (attualmente 3 su 9) del Consiglio di Gestione, che rivestono la qualifica di Dirigenti della Banca, sono anche potenziali destinatari del Piano, come previsto dalle *Politiche di remunerazione ed incentivazione dei Consiglieri di Sorveglianza e dei Consiglieri di Gestione* sottoposte all'approvazione dell'Assemblea.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato per la remunerazione.

Il Consiglio di Sorveglianza in data 18 febbraio 2016 ha deliberato la proposta relativa al Piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di UBI Banca, convocata per il 02 aprile 2016, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, su proposta approvata dal Consiglio di Gestione del 16 febbraio 2016.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale Comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Sorveglianza si è espresso in ordine alle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2016 e al Piano in data 18 febbraio 2016.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.

Il prezzo ufficiale di mercato dell'azione ordinaria UBI Banca registrato nella citata data della seduta del Consiglio di Sorveglianza (18 febbraio 2016) è stato pari ad Euro 3,354.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per la remunerazione, e

ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero

b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

In fase di approvazione ed esecuzione del Piano, viene data informativa al mercato, ove previsto, dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Il Piano prevede che il 50% della retribuzione variabile collegata al sistema incentivante, sia attribuita in azioni ordinarie UBI Banca, assoggettate a clausole di *retention* e differimento.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche a eventuali diversi cicli previsti.

Fermo restando che, salvo modifiche, il Piano si rinnova annualmente, il periodo di attuazione del Piano avente inizio nel 2016 si conclude nel 2021 (2023 per il Consigliere Delegato), secondo il seguente schema:

a) 2017: nel corso del primo quadrimestre del 2017, l'Area Risorse Umane procederà alla rilevazione della *performance* individuale relativa al 2016 dei destinatari del Piano sottoponendo le risultanze ai competenti Organi di Gruppo.

Al verificarsi delle condizioni di attivazione ed al conseguimento degli obiettivi di *performance* individuali, una quota pari al 50% della componente variabile della retribuzione è commutata in azioni e soggetta a clausole di *retention* e differimento, che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca;

- il 60% (il 50% per il "Personale più Rilevante TOP" e il 40% per il Consigliere Delegato) di tale componente variabile in azioni viene maturata *up-front* e sottoposta a clausola di *retention* fino al 2019;

- il restante 40% (il 50% per il "Personale più Rilevante TOP" e il 60% per il Consigliere Delegato di UBI Banca) della retribuzione variabile in azioni viene differito e sottoposto a condizioni di *performance* nel periodo 2017-2019 (per il Consigliere Delegato di UBI Banca il differimento è esteso al 2021);

b) 2019: terminato il periodo di *retention*, assegnazione ai potenziali destinatari della quote previste;

c) 2020: verifica delle condizioni di *performance* (ad esclusione del Consigliere Delegato di UBI Banca) nel periodo 2017-2019 e, in caso di superamento delle stesse, le previste quote differite sono sottoposte ad un ulteriore periodo di *retention* fino al 2021;

d) 2021: terminato il periodo di *retention*, assegnazione ai potenziali destinatari della quote differite previste;

- e) 2022: con specifico riferimento al Consigliere Delegato di UBI Banca, verifica delle condizioni di performance nel periodo 2017-2021, in caso di superamento delle stesse, la prevista quota differita è sottoposta ad un ulteriore periodo di *retention* fino al 2023;
- f) 2023: terminato il periodo di *retention*, assegnazione al Consigliere Delegato di UBI Banca della prevista quota differita.

A fronte di maturazione di una retribuzione variabile collegata al sistema incentivante contestualmente inferiore ai 50.000 euro e inferiore al 15% della retribuzione fissa, si prevede una corresponsione *up-front*, di cui il 50% in azioni con una *retention* di 2 anni.

4.3 Termine del Piano.

Il Piano 2016 si conclude nel 2023 con riferimento al Consigliere Delegato di UBI Banca e nel 2021 con il restante “*Personale più rilevante*” come sopra definito.

4.4 Numero massimo di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Prendendo come riferimento il prezzo ufficiale in data 11 febbraio 2016 (pari ad Euro 2,937) ed in considerazione della retribuzione erogabile a fronte dell’attivazione dei sistemi incentivanti e delle relative *performance*, il numero massimo di azioni potenzialmente assegnabili ammonta a 1.200.000 azioni.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione delle azioni è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.

L’attivazione del Piano è strettamente collegata al soddisfacimento di condizioni (“*gate*”) che garantiscano la stabilità patrimoniale e la liquidità del Gruppo, in particolare basate sui seguenti indicatori: “*Common Equity Tier 1*”, “*Net Stable Funding Ratio*”, “*Liquidity Coverage Ratio*”, “*Leverage Ratio*”. L’attivazione del sistema incentivante non avviene, comunque, in caso di bilancio in perdita su valori normalizzati.

In aggiunta ai “*gate*” di Gruppo, sono previsti indicatori di *performance* a livello di Gruppo e aziendale, in particolare il “*RORAC*” a livello di Gruppo, che agisce anche con riferimento alla Capogruppo e alle Società UBI Sistemi e Servizi Soc. Cons.p.A e UBI Academy Soc. Cons.r.l, l’Utile Netto Rettificato per il delta costo del capitale – e laddove non disponibile l’Utile Netto Normalizzato – a livello di singola azienda.

Infine sono previsti per le singole posizioni ulteriori obiettivi di risultato, tra cui l’*UOCLI* normalizzato a livello di Gruppo, i Ricavi *core* a livello di entità legale e la *customer satisfaction*.

Esclusivamente per il Consigliere Delegato, il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale Vicario una quota del premio può essere corretta in funzione del posizionamento del titolo azionario UBI (“*Rendimento Complessivo dell’azionista*” – “*RCA*”) rispetto alle banche quotate del *benchmark* di riferimento.

Al fine di assicurare nel tempo la stabilità patrimoniale, la liquidità e la capacità di generare redditività corretta per il rischio, coerentemente con gli obiettivi strategici di lungo termine della Banca/Società, la quota differita è erogata a condizione che siano rispettati a livello di Gruppo adeguati livelli di “*Common Equity Tier 1*”, “*Net Stable Funding Ratio*” e di “*RORAC*”. Il mancato soddisfacimento di dette condizioni comporta l’azzeramento delle quote di premio differite (cd. “*malus*”)

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi;

La quota di azioni maturata *up-front* è sottoposta ad un periodo di *retention* di 2 anni, mentre la quota di azioni differita è sottoposta ad un periodo di *retention* di 1 anno.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all’attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita

degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il Piano prevede la perdita di ogni diritto sui *bonus* differiti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo considerato, fatta eccezione per i soli casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei requisiti per il pensionamento, per i quali è previsto di norma il mantenimento dei diritti sulle quote maturate, ma non ancora erogate. Ciò vale anche nell'eventualità di morte del destinatario, a beneficio degli aventi diritto.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Il Piano non prevede cause di annullamento, fatto salvo, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave, l'applicazione di meccanismi di "*claw-back*".

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di UBI Banca, delle azioni oggetto del Piano, disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto precisando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Il Piano non prevede un riscatto delle azioni oggetto del Piano da parte di UBI Banca o di altre Società del Gruppo.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del codice civile.

Il Piano non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni oggetto del Piano medesimo.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano.

Il Piano prevede l'utilizzo di un numero di azioni proprie detenute dalla Capogruppo pari al controvalore massimo dei premi erogabile in azioni (con successivo rimborso da parte della singola Società del Gruppo presso la quale il dipendente destinatario delle azioni svolge la propria attività lavorativa).

E' stato stimato un fabbisogno massimo teorico pari a 1.200.000 azioni, pur non essendo possibile quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni di Gruppo e aziendali, nonché al raggiungimento degli obiettivi individuali.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dall'attribuzione di azioni.

Essendo previsto l'utilizzo di azioni proprie detenute dalla Capogruppo, l'adozione del Piano non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale di UBI Banca.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Il Piano prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. Stock grant)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari Personale più Rilevante: piano di incentivazione a breve termine 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 e piano di incentivazione di lungo termine 2015-2017						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione (*)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione (*)	Periodo di vesting
Massiah Victor	- Consigliere Delegato	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013						
		10/05/2014	Azione ordinaria di UBI Banca	16.055	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014	Azione ordinaria di UBI Banca	24.082	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015 (**)	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
		25/04/2015 (***)	Azione ordinaria di UBI Banca	12.267	2016	3,6419	4,9478	3
		25/04/2015 (****)	Azione ordinaria di UBI Banca	18.400	2021	3,6419	4,9478	7
	TOTALE			70.804				
Sonnino Elvio	- Vice Direttore Generale Vicario di UBI BANCA	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013	Azione ordinaria di UBI Banca	4.355	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013	Azione ordinaria di UBI Banca	2.903	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014	Azione ordinaria di UBI Banca	11.724	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014	Azione ordinaria di UBI Banca	7.816	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015 (**)	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
		25/04/2015 (****)	Azione ordinaria di UBI Banca	5.129	2016	3,6419	4,9478	3
	TOTALE			35.346				
Leidi Rossella	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013						
		10/05/2014	Azione ordinaria di UBI Banca	8.143	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014	Azione ordinaria di UBI Banca	5.428	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015 (**)	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
		25/04/2015 (****)	Azione ordinaria di UBI Banca	2.166	2016	3,6419	4,9478	3
		25/04/2015 (****)	Azione ordinaria di UBI Banca	1.444	2019	3,6419	4,9478	5
	TOTALE			17.181				
Medda Ettore Giuseppe	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013	Azione ordinaria di UBI Banca	2.999	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013	Azione ordinaria di UBI Banca	1.999	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014	Azione ordinaria di UBI Banca	8.457	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014	Azione ordinaria di UBI Banca	5.638	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015 (**)	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
		25/04/2015 (****)	Azione ordinaria di UBI Banca	3.698	2016	3,6419	4,9478	3
	TOTALE			25.256				
		25/04/2015 (****)	Azione ordinaria di UBI Banca	2.465	2019	3,6419	4,9478	5

Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. Stock grant)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari Personale più Rilevante: piano di incentivazione a breve termine 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 e piano di incentivazione di lungo termine 2015-2017						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione (*)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione (*)	Periodo di vesting
Rigamonti Pierangelo	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	2.672	2014	3,6419	6,4440	3
		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	3.715	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	2.477	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca					
	TOTALE			8.864				
Alta Dirigenza: Amministratori Esecutivi e Direttori Generali Società del Gruppo		30/04/2011 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	30.333	2012	3,6419	2,3924	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	20.222	2015	3,6419	2,3924	5
		28/04/2012 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	14.176	2013	3,6419	3,9811	3
		28/04/2012	Azione ordinarie di UBI Banca	9.451	2016	3,6419	3,9811	5
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	16.765	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	8.087	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	28.322	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	13.672	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015 (**)	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
		25/04/2015 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	16.277	2016	3,6419	4,9478	3
		25/04/2015 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	8.845	2019	3,6419	4,9478	5
	TOTALE			166.150				
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. principali linee di business UBI		30/04/2011 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	6.583	2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	4.389	2015	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012						
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	14.571	2014	3,6419	6,4440	3
		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	42.934	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	22.548	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015 (**)	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
		25/04/2015 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	22.977	2016	3,6419	4,9478	3
		25/04/2015 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	1.556	2019	3,6419	4,9478	5
	TOTALE			115.558				

Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. Stock grant)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari Personale più Rilevante: piano di incentivazione a breve termine 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 e piano di incentivazione di lungo termine 2015-2017						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione (*)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione (*)	Periodo di vesting
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. principali linee di business Società del Gruppo		30/04/2011 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	155.313	2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	103.540	2015	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	37.187	2013	3,6419	3,9811	3
		28/04/2012	Azione ordinarie di UBI Banca	24.791	2016	3,6419	3,9811	5
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	20.818	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	9.164	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	32.455	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	13.605	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	15.984	2016	3,6419	4,9478	3
		25/04/2015 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	10.656	2019	3,6419	4,9478	5
	TOTALE			423.513				
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo		30/04/2011 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	4.688	2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	3.126	2015	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012						
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	15.179	2014	3,6419	6,4440	3
		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	11.047	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	1.590	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	15.408	2016	3,6419	4,9478	3
		25/04/2015 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	1.528	2019	3,6419	4,9478	5
	TOTALE			52.566				
[*] Gli strumenti finanziari sono stati promessi alla data indicata, ma non verranno assegnati sino al termine del periodo di vesting								
[**] Piano di incentivazione di lungo termine 2015-2017 in corso di maturazione								
[***] I valori sono stimati su dati di pre-consuntivo e suscettibili di eventuali modifiche								
[****] Strumenti finanziari assegnati nel corso del 2014								
[*****] Strumenti finanziari assegnati nel corso del 2015								

Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. Stock grant)						
		Sezione 2 Strumenti finanziari di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Sorveglianza di proposta all'Assemblea degli Azionisti 2016 Personale più Rilevante: piano di incentivazione a breve termine 2016						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Massiah Victor	- Consigliere Delegato	02/04/2016	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Sonnino Elvio	- Vice Direttore Generale Vicario di UBI BANCA	02/04/2016	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Leidi Rossella	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	02/04/2016	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Medda Ettore Giuseppe	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	02/04/2016	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Alta Dirigenza: Amministratori Esecutivi e Direttori Generali Società del Gruppo *		02/04/2016	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. Principali linee di business *		02/04/2016	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo *		02/04/2016	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
* L'associazione nominativa delle posizioni definite avverrà in fase successiva e di effettiva applicazione del Piano.								