

UBI BANCA SCPA

Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti

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 che prevede la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del “Top Management” e dei “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo” del Gruppo UBI Banca mediante assegnazione di azioni ordinarie UBI Banca (il “**Piano**”), proposto nell'ambito delle politiche di remunerazione di UBI Banca e del Gruppo e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 19/20 aprile 2013.

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 beneficiari del medesimo, presenta caratteri di “piano rilevante”.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano ha come destinatari potenziali i dirigenti di UBI Banca e delle più importanti società controllate che ricoprono le c.d. posizioni “Top Management 2013” e “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo” del Gruppo UBI, pari attualmente a 62 posizioni.

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 è tra i potenziali beneficiari del Piano.

Si segnala, inoltre, che alcuni beneficiari 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 dei predetti beneficiari 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:

- Direttori Generali e Vice Direttori Generali di UBI Banca e delle società appartenenti al Gruppo UBI Banca *infra* specificate;

- Dirigenti di UBI Banca e delle società del Gruppo UBI Banca *infra* indicate che ricoprono le c.d. posizioni “Top Management” 2013;
- “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo” del Gruppo UBI Banca.

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 Pramerica SGR S.p.A., UBI Leasing S.p.A., UBI Factor S.p.A., IW Bank S.p.A., Prestitalia, UBI International, UBI Banca Private Investment, Banque de Dépôts et de Gestion.

Per posizioni c.d. “Top Management 2013” si intendono: le posizioni nell’ambito del Gruppo UBI Banca che comprendono: consigliere/amministratore delegato; direttore generale; vice direttore generale; responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; posizioni che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo.

Per “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo 2013” si intendono: le posizioni che comprendono i responsabili di livello più elevato delle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi, risorse umane.

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 Dott. Francesco Iorio, Direttore Generale di UBI Banca è tra i potenziali beneficiari del Piano.

I seguenti esponenti aziendali delle società controllate, che rivestono la qualifica di emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati italiani, sono tra i potenziali beneficiari del Piano e rientrano nella categoria c.d. “Top Management 2013”: Il Direttore Generale della Banca Popolare di Bergamo; Il Direttore Generale di IW Bank.

L’associazione nominativa alle posizioni definite avverrà in fase successiva e di effettiva applicazione 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) I membri della Direzione Generale, il Chief Audit Executive, il Chief Risk Officer, il Chief Financial Officer, il Direttore Affari Generali e Partecipazioni, il Chief Lending Officer, il Chief Business Officer, il Chief Operating Officer, il Responsabile dell’Area Rischi di non Conformità, il Responsabile dell’Area Supporto al Consiglio di Sorveglianza; il Responsabile dell’Area Supporto al Consiglio di Gestione e Soci; per complessive 11 posizioni.

c) Tra i beneficiari del Piano, sono previste caratteristiche differenziate per i Responsabili di livello più elevato delle Funzioni 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 i 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 20 febbraio 2013, contestualmente alla determinazione dei livelli di target bonus relativi ai beneficiari del Piano.

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 di controllo interno, in stretto raccordo con le funzioni 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.

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano.

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 da differire. 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 differito 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 Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, nel procedere all'individuazione degli elementi essenziali del Piano, si sono attenuti alle linee guida e ai criteri elaborati e approvati dal Comitato per la Remunerazione di UBI Banca.

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 Gestione in data 12 marzo 2013 ha deliberato la proposta relativa al Piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UBI Banca, convocata per il 19 e il 20 aprile rispettivamente in prima adunanza e in seconda adunanza, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo

UBI Banca, approvate dal Consiglio di Sorveglianza in data 20 febbraio 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione formulata in data 19 febbraio 2013.

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 Comitato per la Remunerazione di UBI Banca in data 19 febbraio 2013 ha espresso pareri in ordine ai criteri decisionali e alle metodologie per la definizione del Piano.

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 nelle citate date delle sedute del Comitato per la Remunerazione (19 febbraio 2013), del Consiglio di Sorveglianza (20 febbraio 2013) e del Consiglio di Gestione (12 marzo 2013), è stato rispettivamente Euro 3,5864, Euro 3,6440 e Euro 3,5282.

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 una parte della retribuzione variabile, spettante ai beneficiari, venga attribuita in azioni ordinarie UBI Banca.

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

Fermo restando che, salvo modificazioni, il Piano si rinnova annualmente, il periodo attuazione del Piano avente inizio nel 2013 si conclude nel 2018, secondo il seguente schema:

a) 2014: nel corso del primo quadrimestre del 2014, l'Area Risorse Umane procederà alla rilevazione della performance individuale relativa al 2013 dei beneficiari del Piano.

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 che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della banca;

- il 60% di tale componente variabile in azioni viene maturata e sottoposta a clausola di retention fino al 2016;

- il restante 40% viene differito e sottoposto a condizioni di performance nel periodo 2014-2015-2016;

b) 2016: terminato il periodo di retention, assegnazione ai potenziali beneficiari della quota pari al 60% in azioni;

- c) 2017: verifica delle condizioni di performance nel periodo 2014-2015-2016 e, in caso di superamento delle stesse, il 40% restante viene sottoposto ad un ulteriore periodo di retention fino al 2018;
- d) 2018: terminato il periodo di retention, assegnazione ai potenziali destinatari della quota pari al restante 40% in azioni.

4.3 Termine del Piano.

L'attuazione del Piano 2013 si conclude nel 2018.

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.

Al momento non è possibile individuare il numero massimo di azioni che saranno assegnate ai sensi del Piano, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al verificarsi delle condizioni di attivazione e delle *performance* e al prezzo delle azioni stesse.

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 che garantiscano la stabilità patrimoniale (Core Tier 1) e di liquidità del Gruppo (Net Stable Funding Ratio), nonché alla capacità di generare valore da parte delle società e del Gruppo (Δ EVA)

A livello individuale, fatte salve le condizioni di attivazione di cui sopra, per accedere al Piano è necessario avere raggiunto almeno il 95% degli obiettivi assegnati. Gli obiettivi di risultato sono sostanzialmente correlati a indicatori economici o patrimoniali corretti per il rischio, coerenti con gli obiettivi strategici di medio-lungo termine, e differenziati per ruolo.

Il meccanismo di calcolo del premio è stato definito per consentire un accesso graduale allo stesso in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi.

Per ciascun parametro è fissato un valore soglia (minimo), un valore *target* (al raggiungimento del livello previsto a budget) e un valore *cap* (massimo, superato il quale il premio non cresce più).

L'erogazione della quota differita dell'eventuale premio, ai fini di garantire nel tempo la capacità di generare valore da parte del Gruppo, è condizionata al raggiungimento dal valore soglia degli obiettivi di budget del Gruppo nel periodo 2014 – 2015 – 2016 (Δ EVA di Gruppo o aziendale).

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 struttura della componente variabile prevede:

- una quota pari al 50% della componente variabile commutata in azioni, soggetta a clausole di *retention* che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca;
- una quota pari al 40% del premio annuale differita a tre anni;
- per il Consigliere Delegato e il Direttore Generale di UBI Banca la quota soggetta a differimento è pari al 60%.

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 beneficiario, a beneficio degli aventi diritto.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Il Piano non prevede cause di annullamento.

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.

Al momento non è possibile quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni e al raggiungimento degli obiettivi.

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

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.

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

12 marzo 2013

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 Piano di incentivazione 2011 e 2012						
		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						
Graziano Caldiani	- Direttore Generale di UBI BANCA (01.01-30.04)	30/04/2011						
Iorio Francesco (**)	- Direttore Generale di UBI BANCA (01.05-31.12)	30/04/2011	Azione ordinaria di UBI Banca	19.891		3,649		3
		30/04/2011	Azione ordinaria di UBI Banca	13.261		3,649		5
		28/04/2012						
	TOTALE			33.152				
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali		30/04/2011	Azione ordinaria di UBI Banca	38.032		3,649		3
		30/04/2011	Azione ordinaria di UBI Banca	25.355		3,649		5
		28/04/2012 (***)	Azione ordinaria di UBI Banca	15.768		3,4911		3
		28/04/2012 (***)	Azione ordinaria di UBI Banca	10.512		3,4911		5
	TOTALE			89.667				
Resp. Principali linee di business		30/04/2011	Azione ordinaria di UBI Banca	158.188		3,649		3
		30/04/2011	Azione ordinaria di UBI Banca	105.459		3,649		5
		28/04/2012 (***)	Azione ordinaria di UBI Banca	35.366		3,4911		3
		28/04/2012 (***)	Azione ordinaria di UBI Banca	23.578		3,4911		5
	TOTALE			322.591				
Resp. di livello piu' elevato delle Funzioni di Controllo		30/04/2011	Azione ordinaria di UBI Banca	4.688		3,649		3
		30/04/2011	Azione ordinaria di UBI Banca	3.125		3,649		5
		28/04/2012						
	TOTALE			7.813				

(*) Gli strumenti finanziari dei piani di incentivazione degli anni 2011 e 2012 sono stati promessi, ma non ancora assegnati.

(**) Gli strumenti finanziari del dott. Iorio si riferiscono al Piano 2011, quando lo stesso ricopriva la carica di Direttore Generale di Banca Popolare Commercio e Industria Spa

(***) I valori sono stimati sulla base di dati di pre consuntivo.

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 2 Strumenti finanziari di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Sorveglianza di proposta all'Assemblea dei Soci 2013 Piano di incentivazione 2013						
		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	ND	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Iorio Francesco	- Direttore Generale di UBI BANCA (01.05-31.12)	ND	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali *		ND	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Resp. Principali linee di business		ND	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Resp. di livello piu' elevato delle Funzioni di Controllo		ND	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND

* I seguenti esponenti aziendali delle Società controllate, che rivestono la qualifica di emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati italiani, sono tra i potenziali beneficiari del Piano e rientrano nella categoria del c.d. "Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali": il Direttore Generale della Banca Popolare di Bergamo ed il Direttore Generale di IW Bank. L'associazione nominativa delle posizioni definite avverrà in fase successiva e di effettiva applicazione del Piano.