

Piani di remunerazione basati su strumenti finanziari:

proposta per la valorizzazione di una quota della componente variabile a breve termine (annuale) della retribuzione del “Personale più rilevante” in strumenti finanziari e proposta di autorizzazione all’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 2018 e, nell’ambito di queste, il perimetro del “*Personale più rilevante*”, sulla base della normativa in materia.

Per il “*Personale più rilevante*” di Gruppo e della Società di *Asset Management* del Gruppo (UBI Pramerica SGR S.p.A.), ad eccezione dei “*Componenti degli Organi Sociali*”, è previsto un Piano di incentivazione di breve termine (annuale), 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 compresa tra il 40% e il 60%, prevedendo un periodo di differimento di 3 anni (5 anni per il Consigliere Delegato di UBI Banca), al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo;
- l’attribuzione di strumenti finanziari per una quota pari al 50% della retribuzione variabile.

Il meccanismo individuato per l’attribuzione di strumenti finanziari è l’assegnazione di azioni proprie detenute dalla Capogruppo al “*Personale più rilevante*” di Gruppo non facente parte di UBI Pramerica SGR S.p.A., con imputazione del costo alle singole Società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni).

Con specifico riferimento al “*Personale più rilevante*” di UBI Pramerica SGR S.p.A., è invece prevista, nel rispetto delle previsioni del Regolamento Congiunto Consob-Banca d’Italia, l’assegnazione di quote/azioni di OICR gestiti da UBI Pramerica SGR S.p.A. e da UBI Management Company S.A. e, limitatamente alla figura del Vicedirettore Generale e Responsabile Commerciale di Pramerica SGR S.p.A, anche di titoli azionari della capogruppo del Gruppo *Prudential Financial Inc*¹.

Nell’impossibilità di individuare, allo stato attuale, un ammontare preciso dell’onere atteso tenuto conto delle condizioni di attivazione e dei previsti meccanismi di gestione dello stanziamento economico (cd. “*bonus pool*”) del Piano di incentivazione, si prevede di sottoporre all’approvazione dell’Assemblea l’esecuzione di un piano di remunerazione basato su strumenti finanziari sulla base dell’importo massimo del fabbisogno ad oggi quantificato e, segnatamente, 6 milioni di euro per quanto riguarda il piano di incentivazione in azioni UBI Banca e 1,2 milioni di euro per quanto riguarda il piano di incentivazione a favore del *Personale più rilevante*” di UBI Pramerica SGR S.p.A.

Con specifico riferimento alla componente del piano basata su azioni UBI Banca, si prevede di sottoporre all’approvazione dell’Assemblea il conferimento di un’autorizzazione al Consiglio di Gestione ad acquistare azioni UBI Banca - anche in più *tranches* e nel rispetto dei limiti di legge in materia di azioni proprie - nel limite massimo di 6 milioni di euro, con la possibilità inoltre di utilizzare al servizio del piano – sempre nel rispetto di detto limite massimo – anche azioni proprie residue nel portafoglio di UBI Banca rivenienti da precedenti acquisti al servizio di pregressi piani di incentivazione. Il numero massimo di azioni ordinarie oggetto di acquisto sarà determinato quale rapporto tra l’ammontare del fabbisogno sulla base degli obiettivi di *performance* annuali ed il prezzo ufficiale dell’azione al momento dell’assegnazione.

In relazione a quanto sopra, si segnala che:

- gli acquisti di azioni proprie saranno effettuati, ottemperanza alle disposizioni di cui all’art. 2357 del Codice Civile, nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall’ultimo bilancio regolarmente approvato, a valere su una specifica riserva nell’ambito del patrimonio netto;

¹ *Prudential Financial, Inc.* è una società registrata negli Stati Uniti. *Prudential Financial, Inc.* non ha alcun legame con *Prudential Plc*, società con sede nel Regno Unito.

- la richiesta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, oggetto della proposta di autorizzazione da sottoporsi all'Assemblea ordinaria, è finalizzata a consentire alla Banca di avviare programmi di acquisto di azioni proprie per le finalità contemplate nell'art. 5 del Regolamento (UE) 596/2014 (*Market Abuse Regulation*, di seguito la "MAR"), come eventualmente estese nelle prassi ammesse a norma dell'art. 13 MAR, e in particolare per destinare le azioni proprie in portafoglio a servizio di programmi di opzioni su azioni o altre assegnazioni di azioni ai dipendenti o ai membri degli organi di amministrazione della banca o, ove consentito dalle prassi ammesse a norma dell'art. 13 MAR, di una società controllata;
- sulla base di quanto previsto dal principio contabile internazionale IAS 32 "Strumenti finanziari: esposizione in bilancio e informazioni integrative" paragrafo 33, le azioni proprie acquistate saranno dedotte - dal punto di vista contabile - dal patrimonio netto.

Inoltre, l'acquisto delle azioni proprie 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 della Finanza – e, quindi, l'acquisto verrà effettuato 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, nonché nel pieno rispetto delle misure di prevenzione degli abusi di mercato e delle relative prassi di mercato ammesse dalla Consob.

In ogni caso, tali acquisti saranno effettuati entro 18 mesi dalla data di rilascio dell' autorizzazione da parte dell'Assemblea, nel rispetto del termine previsto dal citato art. 2357 del Codice Civile, e ad un prezzo non inferiore e non superiore del 10% rispetto al prezzo ufficiale dell'azione UBI Banca nella seduta di mercato precedente ogni singola operazione di acquisto.

Alla data della presente Relazione, il capitale sociale di UBI Banca ammonta a Euro 2.843.177.160,24 ed è suddiviso in n. 1.144.285.146 azioni ordinarie prive di valore nominale espresso e la Società detiene n. 2.984.880 azioni proprie in portafoglio, pari allo 0,26% del capitale sociale.

Per quanto concerne, infine, la componente del piano riferita *Personale più rilevante*" di UBI Pramerica SGR S.p.A., si segnala che il quantitativo di strumenti finanziari da assegnare sarà determinato quale rapporto tra l'ammontare del fabbisogno sulla base degli obiettivi di *performance* annuali realizzati ed il valore di tali strumenti finanziari alla data di assegnazione del premio.

Per ogni ulteriore informazione relativa alle caratteristiche del sistema di incentivazione, si rinvia all'apposito Documento informativo pubblicato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob 11971/1999, ovvero alla Sezione 1 della sopra richiamata Relazione sulla Remunerazione.

Signori Azionisti,

in relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Sorveglianza, previo conforme parere del Comitato per la Remunerazione, propone pertanto che l'Assemblea 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 statuari, nonché delle disposizioni emanate dalla Commissione Nazionale per le Società e la Borsa e quelle contenute nel Regolamento (UE) 596/2014 in materia di acquisto di azioni proprie,*

DELIBERA

- di approvare il Piano di incentivazione 2018 basato su strumenti finanziari, che prevede la valorizzazione di una componente della remunerazione variabile mediante assegnazione di (i) azioni ordinarie della Capogruppo UBI Banca al "Personale più rilevante" di Gruppo per un controvalore massimo pari a circa 6 milioni di euro e (ii) quote/azioni di OICR gestiti da UBI Pramerica SGR S.p.A. e da UBI Management Company S.A. al "Personale più rilevante" appartenente all'Asset Management del Gruppo (UBI Pramerica SGR S.p.A) e, limitatamente alla figura del Vicedirettore Generale e Responsabile Commerciale di UBI Pramerica SGR S.p.A, anche di titoli azionari della*

capogruppo del Gruppo Prudential Financial Inc. per un controvalore massimo di 1,2 milioni di euro;

- b) *di autorizzare il Consiglio di Gestione ad acquistare, mediante una o più operazioni da porre in essere entro 18 mesi dalla data dell'autorizzazione assembleare, un numero massimo di azioni di UBI Banca da destinare alla componente del Piano in azioni UBI Banca quale risulterà determinato dal rapporto fra l'ammontare del fabbisogno sulla base dei premi maturati in funzione delle performance raggiunte e il prezzo ufficiale dell'azione UBI Banca al momento dell'assegnazione, fermo restando che ciascun acquisto non potrà avvenire ad un prezzo inferiore del 10%, né superiore del 10% rispetto al prezzo ufficiale dell'azione UBI Banca nella seduta di mercato precedente ciascun acquisto; il tutto nel rispetto dei limiti di legge in materia di azioni proprie e sulla base delle modalità indicate al comma 1, lettera b), dell'art. 144 bis del Regolamento Emittenti;*
- c) *di autorizzare il Consiglio di Gestione, affinché, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357-ter c.c., possa disporre, in qualsiasi momento, in tutto o in parte, in una o più volte, delle azioni proprie acquistate in base alla presente delibera – nonché di quelle residue già nel portafoglio della Società rivenienti dall'avvenuta esecuzione di acquisti al servizio di pregressi piani di incentivazione - mediante destinazione delle stesse a servizio delle finalità indicate nella presente relazione, nel rispetto del controvalore massimo di 6 milioni di euro indicato al punto a) che precede;*
- d) *di conferire al Consiglio di Gestione ogni potere, nessuno escluso, per dare attuazione alla presente deliberazione, ivi compreso il potere di apportare alla deliberazione stessa qualsiasi modificazione - purché di carattere non sostanziale - che venisse richiesta da qualsiasi Autorità.*

6 marzo 2018

IL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA

Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti - Piano di incentivazione a breve termine (annuale) per il “Personale più rilevante”

PREMESSA

In conformità con le disposizioni di cui all’art. 114-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il “TUF”) e di cui del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “Regolamento Emittenti”) in materia di informativa da comunicarsi al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari, il presente documento informativo (il “Documento informativo”) è volto a fornire al pubblico le prescritte informazioni relativamente all’attuazione di un piano di incentivazione a breve termine (annuale) (il “Piano”) basato su strumenti finanziari.

Si segnala in via preliminare che il Piano prevede la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del “Personale più rilevante” del Gruppo UBI Banca, ad esclusione dei “Componenti degli Organi Sociali” e il “Personale più rilevante” delle società assicurative, mediante l’assegnazione di azioni ordinarie UBI Banca, fatta eccezione per il “Personale più rilevante” appartenente all’Asset Management del Gruppo per il quale è prevista l’assegnazione di quote/azioni di OICR gestiti da UBI Pramerica SGR S.p.A. o dalla controllata di quest’ultima, UBI Management Company S.A. e, limitatamente alla figura Vicedirettore Generale e Responsabile Commerciale di Pramerica SGR S.p.A., anche di titoli azionari della Capogruppo del Gruppo *Prudential Financial Inc.*

Alla luce dei relativi destinatari, il Piano presenta la natura di “Piano rilevante”, ai sensi di quanto previsto dall’art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è redatto in conformità allo Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

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.

“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 Ratio (“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), al netto delle deduzioni previste dalla normativa in rapporto alle attività ponderate per il rischio (*Risk Weighted Assets* - “RWA”).

Destinatari – Il Personale del Gruppo UBI Banca appartenente al perimetro del “Personale più Rilevante” con esclusione degli Organi Sociali e il “Personale più rilevante” delle società assicurative, secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2018.

“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 nell’arco di un periodo di stress di 30 giorni di calendario”.

Net Stable Funding Ratio (“NSFR”) - Indicatore di equilibrio strutturale, finalizzato a monitorare e contenere il rischio associato alla trasformazione delle scadenze. 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.

Obiettivi - Gli indicatori di *performance* definiti nelle Politiche di Remunerazione ed incentivazione di Gruppo 2018 e declinati nel Regolamento di ciascun destinatario, al cui raggiungimento – subordinatamente al superamento dei “*gate*” – è condizionata l’assegnazione degli strumenti finanziari.

Personale più rilevante “Top” - Nell’ambito del “*Personale più rilevante*” è prevista la categoria specifica “*Top*”, al cui interno sono compresi, oltre l’Alta Dirigenza di UBI Banca, 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, e i ruoli di IW Bank e delle 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 2018 e la media giornaliera nel mese di dicembre 2017, 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, fusioni).

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

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.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano si rivolge al Personale di UBI Banca e di Società controllate che rientra nel “*Personale più rilevante*” del Gruppo UBI esclusi i “*Componenti degli Organi Sociali*” e il “*Personale più rilevante*” delle società assicurative, per un numero complessivo pari a 200 posizioni per il 2018.

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.

Fra i destinatari del Piano figurano i seguenti componenti del Consiglio di Gestione di UBI Banca: il Dott. Victor Massiah, Consigliere Delegato e Direttore Generale di UBI Banca, il Dott. Elvio Sonnino, Vice Direttore Generale Vicario di UBI Banca, e la Dott.ssa Elisabetta Stegher, Chief Financial Officer di UBI Banca.

Si segnala, inoltre, che alcuni destinatari del Piano, oltre all'esercizio delle funzioni manageriali connesse al ruolo dagli stessi svolto quali dipendenti di società del Gruppo UBI Banca, ricoprono anche cariche in organi amministrativi di Società controllate, direttamente o indirettamente, da UBI Banca. Considerato che detti soggetti sono tra i destinatari del Piano in quanto dipendenti di società 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 Personale 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 principali società del Gruppo;
- la categoria "Altro Personale più rilevante", che comprende le Funzioni di Controllo e i Consulenti Finanziari non legati da rapporto di lavoro dipendente, le cui attività possono avere impatti significativi sul profilo di rischio della Banca;
- il "Personale più rilevante" appartenente all'Asset Management del Gruppo non ricompreso nelle categorie di cui sopra.

Come già indicato in premessa sono esclusi dal Piano i "Componenti degli Organi Sociali" e il "Personale più rilevante" delle società assicurative.

Le Società del Gruppo UBI Banca interessate dal Piano sono: IW Bank S.p.A, UBI Sistemi e Servizi Soc.Cons.p.A., UBI Pramerica SGR S.p.A., UBI Management Company S.A., UBI Leasing S.p.A., UBI Factor S.p.A., Prestitalia e UBI Academy S.c.r.l..

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.

a) Il Dottor. Victor Massiah, Consigliere Delegato di UBI Banca, ricopre anche la carica di Direttore Generale di UBI Banca.

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 indicati al punto 1.1, i Vice Direttori Generali - Chief Wealth and Welfare Officer e Chief Commercial Officer - il Chief Audit Executive, il Chief Risk Officer, il Chief General Counsel, il Chief Lending Officer, il Responsabile Compliance, il Responsabile Top Private

Banking, il Responsabile Corporate & Investment Banking, il Responsabile Supporto al Consiglio di Sorveglianza e i Responsabili delle Macroaree Territoriali di UBI Banca, pari a n. 20 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 l'illustrazione delle 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.

L'Assemblea autorizza il Consiglio di Gestione ad acquistare azioni proprie da destinare al servizio del Piano, mediante l'esecuzione di una o più operazioni da porre in essere entro 18 mesi dalla data dell'autorizzazione assembleare e nel rispetto delle normativa in materia, ivi incluse – in particolare – le disposizioni relative alle modalità di esecuzione degli acquisti contenute nell'art. 144 bis del Regolamento Emittenti. L'autorizzazione dell'Assemblea al Consiglio di Gestione prevede altresì la possibilità di utilizzare al servizio del piano anche azioni proprie residue nel portafoglio di UBI Banca rivenienti da precedenti acquisti al servizio di pregressi piani di incentivazione.

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 complessiva del Piano.

Inoltre, in conformità con la normativa di Banca d'Italia, il Comitato per la Remunerazione vigila, in particolare, 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 e si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legato il Piano di incentivazione, nonché, più in generale, sull'accertamento delle condizioni previste 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, lo stanziamento economico al servizio del Piano (cd. "*bonus pool*") potrà subire variazioni in forza di delibera del Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Consiglio di Gestione e sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

Fermo quanto sopra, è previsto che eventuali deroghe alle Politiche siano sottoposte dal Consiglio di Gestione al parere del Comitato per la Remunerazione per le conseguenti deliberazioni del Consiglio di Sorveglianza.

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); per le posizioni dell'*Asset Management* si procederà all'acquisto di quote e azioni di OICR istituiti da UBI Pramerica SGR e da UBI Management Company e, limitatamente al Vicedirettore Generale e Responsabile Commerciale di Pramerica SGR S.p.A, anche di titoli azionari della Capogruppo del Gruppo *Prudential Financial Inc.*

Verificati i "*gate*" di attivazione, in base alla *performance* raggiunte e al conseguente premio maturato, saranno "promessi" ai destinatari i corrispondenti strumenti finanziari - attraverso apposita comunicazione - fino al momento dell'effettiva assegnazione. Pertanto, il valore del premio varierà in funzione dell'andamento della quotazione/valore degli strumenti finanziari.

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 proposta di adozione del Piano nell'ambito delle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2018, per la successiva deliberazione da parte dell'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 ha concorso all'assunzione delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Sorveglianza, sentito il Comitato per la Remunerazione.

Fra i destinatari del Piano figurano tre Dirigenti della Banca che sono anche membri del Consiglio di Gestione (in totale 7 membri).

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.

La decisione del Consiglio di Sorveglianza – quale organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea di UBI Banca – è stata assunta in data 6 marzo 2018, su proposta approvata dal Consiglio di Gestione in data 19 febbraio 2018 e acquisito il parere formulato dal Comitato per la Remunerazione in data 26 febbraio 2018.

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 esprimerà in merito all'assegnazione degli strumenti, sentito il Comitato per la Remunerazione, al termine del periodo di misurazione delle *performance*, indicativamente nel primo semestre del 2019.

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 registrato dall'azione UBI Banca nella data della citata seduta del Consiglio di Sorveglianza del 6 marzo 2018 è pari ad Euro 3,738, quello registrato dall'azione stessa nella data della citata riunione del Comitato per la Remunerazione del 26 febbraio 2018 è pari a Euro 3,963.

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. La tempistica di assegnazione potrà tener conto anche di un eventuale concomitanza con la diffusione di informazioni rilevanti sulla quotazione delle stesse.

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 strumenti finanziari, assoggettati a clausole di *retention* e differimento. In particolare, al “*Personale più rilevante*” di Gruppo non facente parte di UBI Pramerica SGR S.p.A. verranno assegnate azioni ordinarie UBI Banca, mentre al “*Personale più Rilevante*” facente parte di UBI Pramerica SGR S.p.A. verranno assegnate quote/azioni di *OICR* gestiti da UBI Pramerica SGR e da UBI Management Company e, limitatamente alla figura del Vicedirettore Generale e Responsabile Commerciale di Pramerica SGR S.p.A, anche di titoli azionari della Capogruppo del Gruppo *Prudential Financial Inc.*

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

Il periodo di attuazione del Piano avrà inizio nel 2018 e si concluderà nel 2025, secondo la seguente articolazione:

a) 2019: al verificarsi delle condizioni di attivazione ed al conseguimento degli obiettivi di *performance* individuali, una quota pari al 50% della componente variabile della retribuzione sarà riconosciuta in strumenti finanziari e sarà soggetta a clausole di differimento e *retention*, come di seguito illustrato:

- il 40% per il “*Consigliere Delegato di UBI*”, il 50% per il “*Personale più Rilevante Top*” e il 60% per l’”*Altro Personale più Rilevante*” maturerà *up-front* e sarà sottoposta a clausole di *retention* fino al 2021;
- i restanti 50% per il “*Personale più Rilevante Top*” e 40% per l’”*Altro Personale più Rilevante*” è differito e sottoposto a condizioni di *performance* nel periodo 2019-2021, mentre per il “*Consigliere Delegato di UBI*” il restante 60% è differito e sottoposto a condizioni di *performance* nel periodo 2019-2023;

b) 2021: terminato il periodo di *retention* della quota “*up front*”, le quote previste saranno assegnate ai destinatari;

c) 2022: saranno verificate le condizioni di *performance* nel periodo 2019-2021 (con esclusione del Consigliere Delegato di UBI Banca) e, in caso di superamento, matureranno le quote differite (con esclusione del Consigliere Delegato di UBI Banca), che saranno sottoposte a *retention* fino al 2023;

d) 2023: terminato il periodo di *retention*, saranno assegnate le quote differite;

e) 2024: saranno verificate le condizioni di *performance* nel periodo 2019-2023 per il Consigliere Delegato e, in caso di superamento, maturerà la quota differite del Consigliere Delegato di UBI, che sarà sottoposta ad un periodo di *retention* fino al 2025;

d) 2025: terminato il periodo di *retention* della quota differita per il Consigliere Delegato di UBI Banca, si procederà all’assegnazione di tale quota.

A fronte di retribuzioni variabili collegate al sistema incentivante inferiori a 50.000 euro e al 15% della retribuzione fissa individuale, è previsto un meccanismo di “*pay-out*” semplificato, con la corresponsione esclusivamente in modalità “*up-front*” di cui il 50% in azioni con una *retention* di 2 anni. Con particolare riferimento alle posizioni di UBI Pramerica SGR S.p.A. e ai Consulenti Finanziari di IW Bank S.p.A., tenuto conto degli specifici mercati di riferimento e della composizione dell’attuale pacchetto retributivo, il pagamento avviene esclusivamente in modalità “*up-front cash*” (i) a fronte di premi inferiori a 80.000 euro per UBI Pramerica SGR S.p.A. e (ii) a fronte di premi inferiori a 50.000 euro e al 33% della remunerazione fissa per i Consulenti Finanziari di IW Bank S.p.A..

4.3 Termine del Piano.

Il Piano si conclude nel 2025 come sopra evidenziato.

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.

Il numero massimo di azioni assegnabili in relazione al Piano sarà determinato dal rapporto fra l'importo del fabbisogno derivante dai premi maturati in funzione delle *performance* raggiunte e il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione.

Per il “*Personale più Rilevante*” di UBI Pramerica SGR S.p.A., il numero massimo di quote/azioni di OICR gestiti da UBI Pramerica SGR S.p.A. e da UBI Management Company S.A. sarà determinato dal rapporto fra l'importo del fabbisogno derivante dai premi maturati in funzione delle *performance* raggiunte e per il valore delle quote/azioni al momento della promessa.

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.

Tali condizioni sono rappresentate dal livello dei seguenti indicatori: il “*Common Equity Tier 1 Ratio*”, il “*Net Stable Funding Ratio*”, il “*Liquidity Coverage Ratio*”, il “*Leverage Ratio*”. L'attivazione del sistema incentivante non avviene, comunque, in caso di perdita di bilancio in termini normalizzati, fatta salva, in caso di eventi e variabili anche esogeni non prevedibili o non determinabili, la possibilità per il Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Comitato per la Remunerazione, di distribuire una quota massima del 15% del “*bonus pool*” complessivo.

In aggiunta ai “*gate*” di Gruppo, sono previsti specifici indicatori di *performance* a livello di Gruppo, aziendale e di “*business unit*”, in particolare il “*RORAC*” a livello di Gruppo e l’”*Utile Netto normalizzato Rettificato per il delta tra il costo del capitale allocato e del capitale assorbito*” – e, laddove non disponibile, l’”*Utile Netto Normalizzato*” – a livello di singola azienda e di “*business unit*”.

Per i singoli destinatari possono essere previsti ulteriori obiettivi di risultato, tra cui l’”*UOCLI normalizzato*”, i “*Ricavi core*” a livello di entità legale, e la “*customer satisfaction*”, fermo restando che per le Funzioni di Controllo non sono assegnati indicatori di natura economico-finanziaria.

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

Sempre al fine di assicurare nel tempo la stabilità patrimoniale e la liquidità del Gruppo, anche l'erogazione della quota differita sarà effettuata a condizione che siano rispettati a livello di Gruppo adeguati livelli di “*Common Equity Tier 1 Ratio*” e “*Net Stable Funding Ratio*”. Il mancato soddisfacimento di dette condizioni comporta l'azzeramento delle quote di premio differite (cd. “*malus*”).

Per quanto la tempistica di attuazione del Piano, si rimanda a quanto indicato al precedente paragrafo 4.2

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.

Le azioni rientranti nella quota del premio maturata in modalità *up-front* sono indisponibili (*retention*) per un periodo di 2 anni, quelle rientranti nella quota differita per un periodo di 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, in quanto l'assegnazione degli strumenti finanziari alle risorse beneficiarie avviene al termine dei rispettivi periodi di *retention*,

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

Il Piano prevede la perdita di ogni diritto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo di durata del Piano, fatta eccezione per i soli casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei requisiti per l'accesso a forme di prestazione previdenziale anche anticipata (pensione di anzianità, di vecchiaia o fondi di

solidarietà del settore); in tali casi, è di norma previsto il mantenimento dei diritti sulle quote maturate ma non ancora erogate, come pure nell'eventualità di morte del destinatario a beneficio degli aventi diritto.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Il comportamento fraudolento o di colpa grave da parte di un destinatario del Piano comporta l'annullamento del Piano stesso nei confronti di tale destinatario, con l'applicazione altresì di meccanismi di "claw-back" per la restituzione di premi in caso di erogazioni già avvenute.

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.

Non è prevista 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.

Allo stato attuale non è possibile individuare un ammontare preciso dell'onere relativo all'esecuzione del Piano, tenuto conto delle condizioni di attivazione e dei meccanismi di gestione dello stanziamento economico. Peraltro, una quantificazione ad oggi del fabbisogno massimo ha condotto ad individuare un onere teorico di complessivi 7,2 milioni di euro circa, di cui (i) circa 6 milioni di euro da riconoscere in azioni UBI Banca e (ii) circa 1,2 milioni di euro da riconoscere in quote/azioni di OICR gestiti da UBI Pramerica SGR S.p.A. e da UBI Management Company S.p.A., nonché, nei limiti di quanto sopra evidenziato, in azioni *Prudential Financial Inc.*.

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 relativi alle azioni oggetto del Piano .

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.

Le azioni al servizio del Piano sono negoziate in mercati regolamentati.

6 marzo 2018

IL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA

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 a breve termine 2013, 2014, 2015, 2016 e 2017 - piano di incentivazione a lungo termine 2017-2019/2020						
		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 / Direttore Generale	20/04/2013: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca					
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinaria di UBI Banca	16.055	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	24.082	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	12.267	2016	3,6419	7,4047	3
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	18.400	2021	3,6419	7,4047	7
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca					
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinaria di UBI Banca					
		07/04/2017: sistema incentivante a lungo termine 2017-2019/2020	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
	TOTALE			70.804				
Sonnino Elvio	- Consigliere di Gestione / Vice Direttore Generale Vicario	20/04/2013: sistema incentivante a breve termine ¹	Azione ordinaria di UBI Banca	4.355	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	2.903	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinaria di UBI Banca	11.724	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	7.816	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	11.293	2016	3,6419	7,4047	3
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	7.528	2019	3,6419	7,4047	5
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	7.624	2017	3,4911	3,2793	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinaria di UBI Banca	7.184	2018	3,4911	3,4799	3
		07/04/2017: sistema incentivante a lungo termine 2017-2019/2020	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
	TOTALE			60.427				
Leidi Rossella	- Vice Direttore Generale	20/04/2013: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca					
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinaria di UBI Banca	8.143	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	5.428	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	5.319	2016	3,6419	7,4047	3
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	3.546	2019	3,6419	7,4047	5
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca					
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinaria di UBI Banca	3.592	2018	3,4911	3,4799	3
		07/04/2017: sistema incentivante a lungo termine 2017-2019/2020	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
	TOTALE			26.028				
Geertman Frederik Herman	- Vice Direttore Generale	02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca					
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinaria di UBI Banca	5.747	2018	3,4911	3,4799	3
		07/04/2017: sistema incentivante a lungo termine 2017-2019/2020	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
	TOTALE			5.747				

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 a breve termine 2013, 2014, 2015, 2016 e 2017 - piano di incentivazione a lungo termine 2017-2019/2020						
		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
Stegher Elisabetta	- Consigliere di Gestione / Chief Financial Officer	20/04/2013: sistema incentivante a breve termine ¹	Azione ordinaria di UBI Banca	2.471	2014	3,6419	6,444	3
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinaria di UBI Banca	5.452	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	3.635	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	4.830	2016	3,6419	7,4047	3
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	3.220	2019	3,6419	7,4047	5
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca					
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinaria di UBI Banca	11.478	2018	3,4911	3,4799	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinaria di UBI Banca	7.652	2021	3,4911	3,4799	5
		TOTALE			38.738			
Ranica Osvaldo	- Consigliere di Gestione	20/04/2013: sistema incentivante a breve termine ¹	Azione ordinaria di UBI Banca	3.501	2014	3,6419	6,444	3
		20/04/2013: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	2.334	2017	3,6419	6,444	5
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinaria di UBI Banca	3.057	2015	3,6419	7,3599	3
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	6.029	2016	3,6419	7,4047	3
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	4.019	2019	3,6419	7,4047	5
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca					
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinaria di UBI Banca					
		TOTALE			18.940			
Alta Dirigenza: Amministratori Esecutivi e Direttori Generali Società del Gruppo		20/04/2013: sistema incentivante a breve termine ¹	Azione ordinaria di UBI Banca	13.264	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	5.753	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinaria di UBI Banca	25.265	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	13.672	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	23.174	2016	3,6419	7,4047	3
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	10.273	2019	3,6419	7,4047	5
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	14.980	2017	3,4911	3,2793	3
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinaria di UBI Banca	6.594	2020	3,4911	3,2793	5
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinaria di UBI Banca	17.784	2018	3,4911	3,4799	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Quote/Azioni di OICR	5.376	2018	ND	ND	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinaria di UBI Banca	13.851	2021	3,4911	3,4799	5
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Quote/Azioni di OICR	5.376	2021	ND	ND	5
		07/04/2017: sistema incentivante a lungo termine 2017-2019/2020	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
TOTALE			155.362					

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 a breve termine 2013, 2014, 2015, 2016 e 2017 - piano di incentivazione a lungo termine 2017-2019/2020						
		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 UBI		20/04/2013: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinarie di UBI Banca	17.570	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	1.999	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinarie di UBI Banca	45.939	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	24.551	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	46.137	2016	3,6419	7,4047	3
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	29.237	2019	3,6419	7,4047	5
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	19.058	2017	3,4911	3,2793	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinarie di UBI Banca	105.413	2018	3,4911	3,4799	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinarie di UBI Banca	16.159	2021	3,4911	3,4799	5
		07/04/2017: sistema incentivante a lungo termine 2017-2019/2020	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
		TOTALE			306.063			
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. principali linee di business Società del Gruppo		20/04/2013: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinarie di UBI Banca	23.490	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca					
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinarie di UBI Banca	36.170	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	5.683	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca					
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca					
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	26.544	2017	3,4911	3,2793	3
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	6.716	2020	3,4911	3,2793	5
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinarie di UBI Banca	23.067	2018	3,4911	3,4799	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Quote/Azioni di OICR	23.694	2018	ND	ND	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinarie di UBI Banca	4.841	2021	3,4911	3,4799	5
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Quote/Azioni di OICR	15.796	2021	ND	ND	5
		07/04/2017: sistema incentivante a lungo termine 2017-2019/2020	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
		TOTALE			166.001			
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo		20/04/2013: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinarie di UBI Banca	12.708	2014	3,6419	6,4440	3
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine ²	Azione ordinarie di UBI Banca	11.047	2015	3,6419	7,3599	3
		10/05/2014: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	1.590	2018	3,6419	7,3599	5
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	18.993	2016	3,6419	7,4047	3
		25/04/2015: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	12.662	2019	3,6419	7,4047	5
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	4.956	2017	3,4911	3,2793	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinarie di UBI Banca	58.314	2018	3,4911	3,4799	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinarie di UBI Banca	30.043	2021	3,4911	3,4799	5
	TOTALE			150.313				
Consulenti Finanziari		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	5.905	2017	3,4911	3,2793	3
		02/04/2016: sistema incentivante a breve termine	Azione ordinarie di UBI Banca	3.937	2020	3,4911	3,2793	5
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinarie di UBI Banca	7.242	2018	3,4911	3,4799	3
		07/04/2017: sistema incentivante a breve termine ³	Azione ordinarie di UBI Banca	4.828	2021	3,4911	3,4799	5
	TOTALE			21.912				

(*) Gli strumenti finanziari sono stati promessi alla data indicata, ma non verranno assegnati sino al termine del periodo di vesting

² Strumenti finanziari assegnati nel corso del 2016

³ Strumenti finanziari assegnati nel corso del 2017

† I valori sono stimati su dati di pre-consuntivo e suscettibili di eventuali modifiche

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 2018 Personale più Rilevante: piano di incentivazione a breve termine 2018						
		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 / Direttore Generale	06/04/2018	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Sonnino Elvio	- Consigliere di Gestione / Vice Direttore Generale Vicario	06/04/2018	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Leidi Rossella	- Vice Direttore Generale	06/04/2018	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Geertman Frederik Herman	- Vice Direttore Generale	06/04/2018	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Stegher Elisabetta	- Consigliere di Gestione / Chief Financial Officer	06/04/2018	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Alta Dirigenza: Amministratori Esecutivi e Direttori Generali Società del Gruppo *		06/04/2018	Azione ordinaria di UBI Banca e Quote/Azioni di OICR	ND	ND	ND	ND	ND
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. Principali linee di business *		06/04/2018	Azione ordinaria di UBI Banca e Quote/Azioni di OICR	ND	ND	ND	ND	ND
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. di livello piu' elevato delle Funzioni di Controllo *		06/04/2018	Azione ordinaria di UBI Banca e Quote/Azioni di OICR	ND	ND	ND	ND	ND
Consulenti Finanziari		06/04/2018	Azione ordinaria di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND

* L'associazione nominativa delle posizioni definite avverrà in fase successiva e di effettiva applicazione del Piano