

**Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari 2014:
- 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**

Signori Soci,

come illustrato nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione, la Capogruppo ha provveduto a riesaminare ed aggiornare le politiche di remunerazione e incentivazione 2014.

Con particolare riferimento al perimetro del “Personale più rilevante”, è stato confermato, in aderenza alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia:

- il differimento di una quota (in considerazione del ruolo ricoperto) compresa tra il 40% ed il 60% del premio;
- l'attribuzione di strumenti finanziari (azioni della Capogruppo quotata UBI Banca) per una quota pari ad almeno il 50% della retribuzione variabile, prevedendo per essa un adeguato periodo di mantenimento (*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 relazione a quanto precede, l'Assemblea del 28 aprile 2012 ha autorizzato 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 la data dell'assemblea chiamata a deliberare ai sensi dell'art. 2364-bis n. 4 Codice Civile in materia di distribuzione degli utili dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012 - previa approvazione del bilancio di esercizio per la sola ipotesi in cui detto bilancio di esercizio non fosse già stato approvato dal Consiglio di Sorveglianza -, 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. 500.000 azioni proprie, aventi valore nominale di Euro 2,50, per un controvalore complessivo massimo di Euro 1.750.000, ad un prezzo unitario non inferiore al valore nominale dell'azione (Euro 2,50) e non superiore del 5% rispetto al prezzo ufficiale rilevato nella seduta di mercato precedente ogni singola operazione di acquisto.

In esecuzione della suddetta delibera assembleare, si è proceduto il 28 febbraio 2013 all'acquisto di complessive n. 500.000 azioni ordinarie UBI Banca. Tali azioni sono state acquistate ad un prezzo medio pari a Euro 3,4911 per azione. Le operazioni di acquisto sono state effettuate sul mercato regolamentato in osservanza dei limiti indicati dall'autorizzazione assembleare e delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili, ivi incluse le norme di cui al Regolamento CE n. 2273/2003 e le prassi di mercato ammesse.

In considerazione di quanto sopra e del precedente acquisto sul mercato, effettuato dalla Capogruppo nel mese di luglio 2011 su mandato dell'Assemblea dei Soci, di 1.200.000 azioni ordinarie di UBI Banca da asservire al sistema incentivante del “Personale più rilevante”

relativo al 2011, UBI Banca detiene un totale di 1.700.000 azioni proprie, di cui maturate, ma non ancora assegnate, 361.348 azioni a copertura del sistema incentivante 2011 e 89.010 azioni a copertura del sistema incentivante 2012.

In relazione alle stime basate sui dati di preconsuntivo del sistema incentivante 2013, il cui fabbisogno per la valorizzazione dei premi ammonterebbe a circa 144.638 azioni e in considerazione di una stima teorica di fabbisogno per il 2014, pari ad un massimo di 667.856 azioni, calcolato in base ad un prezzo di Euro 5,6156 ad azione, l'attuale capienza risulta sufficiente ad ottemperare l'impegno di cui sopra, con un residuo di 437.148 azioni.

* * *

Signori Soci,

in relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Gestione propone pertanto che l'Assemblea ordinaria dei Soci assuma la seguente deliberazione:

“L'Assemblea dei Soci di Unione di Banche Italiane Scpa,

- preso atto della proposta del Consiglio di Gestione;

- 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

di approvare il Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari 2014, con la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del “Personale più rilevante” mediante assegnazione di azioni ordinarie della Capogruppo UBI Banca.”

Marzo 2014

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

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 "Personale più rilevante" del Gruppo UBI Banca, mediante assegnazione di azioni ordinarie UBI Banca (il "Piano"), proposto nell'ambito delle Politiche di remunerazione e Incentivazione di Gruppo e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 30 aprile 2014 in prima convocazione e del 10 maggio 2014 in seconda convocazione.

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 del "Personale più rilevante" del Gruppo UBI, pari per il 2014 a 57 posizioni. Tale perimetro è suddiviso in posizioni appartenenti al cd. "Top Management" (52) e posizioni appartenenti ai cd. "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo" (5).

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 Direttore Generale Dott. Francesco Iorio e il Vice Direttore Generale Vicario Dott. Elvio Sonnino, sono 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:

- Vice Direttori Generali e Dirigenti di UBI Banca appartenenti al "Personale più rilevante" 2014, di cui una componente relativa ai "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo";
- Direttori Generali e Dirigenti delle società del Gruppo UBI Banca *infra* indicate, che ricoprono le c.d. posizioni appartenenti al "Personale più rilevante" 2014.

Le società del Gruppo UBI Banca interessate dal Piano sono: Banca Popolare di Bergamo Spa, Banco di Brescia Spa, Banca Popolare Commercio e Industria Spa, Banca Regionale Europea Spa, Banca Popolare di Ancona Spa, Banca Carime Spa, Banca di Valle Camonica Spa, UBI Sistemi e Servizi SCpA, UBI Pramerica SGR Spa, UBI Leasing Spa, UBI Factor Spa, IW Bank Spa, Prestitalia Spa, UBI Banca International Sa, UBI Banca Private Investment Spa.

Per posizioni c.d. “Personale più rilevante” 2014 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 Aziendali di Controllo 2014” si intendono: le posizioni che comprendono i responsabili di livello più elevato delle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi.

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.

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, i membri della Direzione Generale (il Vice Direttore Generale – Direttore Affari Generali e Partecipazioni; il Vice Direttore Generale - Chief Business Officer; il Vice Direttore Generale con incarichi esecutivi presso altre Banche), il Chief Audit Executive, il Chief Risk Officer, il Chief Financial Officer, il Chief Lending Officer, il Responsabile dell’Area Rischi di non Conformità.

c) Tra i beneficiari 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 4 marzo 2014.

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.

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 11 marzo 2014 ha deliberato la proposta relativa al Piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UBI Banca, convocata per il 30 aprile e per il 10 maggio 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 4 marzo 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione formulata.

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 28 febbraio 2014, ha espresso pareri

in ordine ai criteri decisionali e alle metodologie per la definizione del Piano, approvati dal Consiglio di Sorveglianza in data 04 marzo 2014.

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 (28 febbraio 2014) e del Consiglio di Sorveglianza (4 marzo 2014) e del Consiglio di Gestione (11 marzo 2014), è stato rispettivamente Euro 6,227, Euro 6,116 e Euro 6,439.

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 a sistemi incentivanti, maturata dai beneficiari, venga 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 modificazioni, il Piano si rinnova annualmente, il periodo attuazione del Piano avente inizio nel 2014 si conclude nel 2019, secondo il seguente schema:

- a) 2015: nel corso del primo quadrimestre del 2015, l'Area Risorse Umane procederà alla rilevazione della performance individuale relativa al 2014 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 e differimento, che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della banca;
 - il 60% (40% per Consigliere Delegato e il Direttore Generale di UBI Banca) di tale componente variabile in azioni viene maturata up-front e sottoposta a clausola di retention fino al 2017;
 - il restante 40% (60% per Consigliere Delegato e il Direttore Generale di UBI Banca) della retribuzione variabile in azioni viene differito e sottoposto a condizioni di performance nel periodo 2015-2016-2017;
- b) 2017: terminato il periodo di retention, assegnazione ai potenziali beneficiari della quota pari al 60% in azioni;
- c) 2018: verifica delle condizioni di performance nel periodo 2015-2016-2017 e, in caso di superamento delle stesse, il 40% restante viene sottoposto ad un ulteriore periodo di retention fino al 2019;
- d) 2019: terminato il periodo di retention, assegnazione ai potenziali destinatari della quota pari al restante 40% in azioni

A fronte di maturazione di una retribuzione variabile collegata ai sistemi incentivanti inferiore ai 50.000 euro si prevede una corresponsione up-front, di cui il 50% in azioni con una retention di 2 anni.

4.3 Termine del Piano.

L'attuazione del Piano 2014 si conclude nel 2019.

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.

In considerazione del prezzo medio mensile dell'azione calcolato 30 giorni precedenti alla data di approvazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2014 ed in considerazione della retribuzione massima erogabile a fronte dell'attivazione dei sistemi incentivanti e delle relative performance, il numero massimo di azioni potenzialmente assegnabili ammonta a 667.000.

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 (Common Equity Tier 1 \geq 9%) e di liquidità del Gruppo (Net Stable Funding Ratio \geq 1), nonché alla capacità di generare redditività corretta per il rischio da parte del Gruppo ("RORAC" positivo e comunque \geq 50% dell'obiettivo di budget) e delle singole Società (Utile Netto Normalizzato rettificato per il Delta del Costo del capitale superiore ad almeno l'80% rispetto agli obiettivi di budget). Per la Capogruppo e la Società UBIS l'attivazione è collegata al raggiungimento di almeno l'80% dell'obiettivo di budget del "RORAC" di Gruppo.

A livello individuale, fatte salve le condizioni di attivazione di cui sopra, per accedere al Piano è necessario avere raggiunto almeno il 90% 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 mantenimento a livello di Gruppo, di livelli di stabilità patrimoniale (Common Equity Tier 1 \geq 9%), di liquidità del Gruppo (Net Stable Funding Ratio \geq 1), nonché alla capacità di generare redditività corretta per il rischio ("RORAC" positivo e comunque \geq 50% dell'obiettivo di budget, calcolato come media nel periodo di differimento).

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 un 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 beneficiario, 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 "clawback".

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 è stato stimato un fabbisogno massimo teorico pari a 667.000 azioni, ma 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 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).

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 Piano di incentivazione 2011, 2012 e 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	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013						
Iorio Francesco (**)	- Direttore Generale di UBI BANCA	30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	19.891	luglio 2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	13.261	luglio 2012	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012						
		20/04/2013						
	TOTALE			33.152				
Sonnino Elvio	- Vice Direttore Generale Vicario di UBI BANCA	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	4.998	prevista per luglio 2014	3,6419	5,6156	3
		20/04/2013 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	3332	prevista per luglio 2014	3,6419	5,6156	5
	TOTALE			8.330				
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	30.334	luglio 2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	20.222	luglio 2012	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012	Azione ordinarie di UBI Banca	16.219	ottobre 2013	3,6419	3,9811	3
		28/04/2012	Azione ordinarie di UBI Banca	10.813	ottobre 2013	3,6419	3,9811	5
		20/04/2013 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	34.286	prevista per luglio 2014	3,6419	5,6156	3
		20/04/2013 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	22.861	prevista per luglio 2014	3,6419	5,6156	5
	TOTALE			134.735				
Resp. Principali linee di business		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	161.896	luglio 2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	107.931	luglio 2012	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012	Azione ordinarie di UBI Banca	37.187	ottobre 2013	3,6419	3,9811	3
		28/04/2012	Azione ordinarie di UBI Banca	24.791	ottobre 2013	3,6419	3,9811	5
		20/04/2013 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	37.288	prevista per luglio 2014	3,6419	5,6156	3
		20/04/2013 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	24.864	prevista per luglio 2014	3,6419	5,6156	5
	TOTALE			393.957				
Resp. di livello piu' elevato delle Funzioni di Controllo		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	4.688	luglio 2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	3.125	luglio 2012	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012						
		20/04/2013 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	10.226	prevista per luglio 2014	3,6419	5,6156	3
		20/04/2013 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	6.819	prevista per luglio 2014	3,6419	5,6156	5
	TOTALE			24.858				

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

(**) 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 su dati di pre-consuntivo e suscettibili di eventuali modifiche

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 2014 Piano di incentivazione 2014						
		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	10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Iorio Francesco	- Direttore Generale di UBI BANCA	10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Sonnino Elvio	- Vice Direttore Generale Vicario di UBI BANCA	10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali *		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Resp. Principali linee di business		10/05/2014	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Resp. di livello piu' elevato delle Funzioni di Controllo		10/05/2014	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.

