

Relazione all'Assemblea in ordine alle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI Banca. Proposta per la fissazione delle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione e per la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del Top Management in strumenti finanziari mediante assegnazione di azioni ordinarie della Capogruppo UBI Banca prevista nell'ambito delle politiche di remunerazione di UBI Banca e del Gruppo.

Signori Soci,

nell'ambito dei presidi posti in essere per assicurare una sana e prudente gestione del Gruppo bancario, la Capogruppo UBI Banca ha provveduto a definire i principi della propria politica retributiva e dei piani di incentivazione, con l'obiettivo di pervenire a un sistema di remunerazione e di incentivazione *(i)* in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, *(ii)* collegato con i risultati aziendali, *(iii)* che tenga conto di tutti i rischi e *(iv)* che sia coerente con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese.

Il quadro normativo

La Direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 14 dicembre 2010 (la "**Direttiva**" o "**CRD III**"), che modifica le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE per quanto riguarda i requisiti patrimoniali per il portafoglio di negoziazione e le ricartolarizzazioni e il riesame delle politiche di remunerazione da parte delle Autorità di Vigilanza, ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche (art. 22 della direttiva 2006/48/CE come modificato dall'art. 1, punto 3, della CRD III) e dell'attività di controllo da parte della Autorità di Vigilanza (art. 136 della direttiva 2006/48/CE come modificato dall'art. 1, punto 10, lett. b, della CRD III). La Direttiva reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto *(i)* dei rischi, attuali e prospettici, *(ii)* del grado di patrimonializzazione e *(iii)* dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

In data 30 marzo 2011 la Banca d'Italia, nell'ambito del procedimento attuativo della disciplina comunitaria, ha emanato specifiche disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (le "**Disposizioni di Vigilanza**"), adottate sulla base degli artt. 53 e 67 del D. Lgs. 385/1993 (Testo Unico Bancario) e dei decreti del Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR, del 5 agosto 2004 e del 27 dicembre 2006, rispettivamente in materia di *(i)* organizzazione e governo societario e *(ii)* adeguatezza patrimoniale, contenimento del rischio e informativa al pubblico delle banche e dei gruppi bancari.

L'obiettivo è pervenire - nell'interesse di tutti gli *stakeholders* - a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

La direttiva e le Disposizioni di Vigilanza tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale in risposta alla crisi, tra cui: i principi e gli standard adottati dal *Financial Stability Board*; le metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria; la Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario; le *Guidelines* emanate dal *Committee of European Banking Supervisors* (“**CEBS**”, i cui compiti e responsabilità sono assunti, a partire dal 1° gennaio 2011, dall’*European Banking Authority*) in attuazione di specifiche previsioni contenute nella Direttiva. Nel loro insieme, le *best practices* e gli orientamenti espressi in ambito internazionale costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il corretto recepimento delle disposizioni da parte degli intermediari nonché per orientare e calibrare l’azione di controllo della Banca d’Italia. Considerato il particolare rilievo che le *Guidelines* del CEBS assumono nel contesto normativo comunitario, i contenuti essenziali delle stesse sono ripresi nelle Disposizioni di Vigilanza e, quindi, sono recepiti nel quadro normativo nazionale come norme cogenti per gli intermediari.

La politica generale in materia di remunerazione degli Organi Sociali

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo UBI Banca – Consiglio di Gestione e Consiglio di Sorveglianza, Consigli di Amministrazione delle banche e Società del Gruppo UBI Banca – è definita nel rispetto della disciplina introdotta dalla Direttiva e dalle Disposizioni di Vigilanza, alla luce delle caratteristiche organizzative e culturali del Gruppo UBI Banca.

I principi di remunerazione sono altresì ispirati alle *best practices* e agli orientamenti espressi in ambito internazionale, con particolare riguardo alle *Guidelines* del CEBS.

La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali con incarichi esecutivi, dei componenti con particolari cariche fra cui i membri dei Comitati e, infine, dei componenti non esecutivi è improntata a una filosofia che mira ad attrarre le migliori competenze ed è guidata dalla combinazione dei seguenti criteri:

- equità di remunerazione tra due ruoli simili;
- differenziazione verticale tra ruoli;
- valore e rischio connessi alla responsabilità dei singoli ruoli;
- competenze professionali richieste;
- impegno e tempo assorbito;
- confronto con il mercato.

In particolare, la struttura degli emolumenti degli Organi Sociali del Gruppo UBI Banca prevede come tetto l’emolumento del Presidente del Consiglio di Gestione, che è equiparato a quello del Presidente del Consiglio di Sorveglianza (il cui ammontare è correlato alle decisioni dell’Assemblea).

I tradizionali gettoni di presenza sono assorbiti nel compenso fisso.

I Consiglieri/Amministratori Delegati possono percepire forme di remunerazione collegate con i risultati, mentre tutti gli altri membri degli Organi Sociali delle Società facenti parte del Gruppo UBI Banca non fruiscono di retribuzione variabile. Al Consigliere Delegato di UBI Banca è riservato un bonus variabile correlato alla sola retribuzione fissa derivante dall’inquadramento quale dirigente.

Nessun membro degli Organi Sociali può rinunciare per decisione unilaterale a una parte o all’intero proprio compenso.

Non sono previsti bonus garantiti o buone uscite per i membri degli Organi Sociali.

I compensi previsti per i consiglieri che hanno un rapporto di lavoro dipendente con il Gruppo UBI Banca per incarichi in una Banca/Società del Gruppo UBI Banca, sono assorbiti dalla retribuzione e sono perciò riversati alla società di appartenenza.

Esercizio 2010

A livello consolidato, l’ammontare di costo per compensi ad Amministratori e Sindaci sostenuto nell’esercizio 2010, per € 20,880 milioni, è pari a circa l’1,47% delle Spese del Personale.

Il dettaglio dei compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Sorveglianza, di Gestione e al Direttore Generale di UBI Banca (ai sensi dell’art. 78 della Delibera Consob n. 11797 del 14

maggio 1999 e successive modifiche) è riportato nell'apposita sezione della Nota Integrativa al Bilancio 2010.

Le politiche di remunerazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato

Con riferimento alla nozione di remunerazione, il pacchetto retributivo del personale è articolato secondo le seguenti componenti:

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile;
- *benefit*.

Retribuzione fissa

Le linee di indirizzo delle politiche retributive del Gruppo UBI Banca si basano su alcuni principi cardine, coerenti con quanto il Gruppo ha adottato in linea generale rispetto alla gestione e allo sviluppo delle risorse e che possono riassumersi nei principi di:

- equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;
- competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici *benchmark* di mercato;
- univocità, intendendosi per tale l'utilizzo costante e trasversale su tutte le Società del Gruppo UBI Banca di logiche e parametri coerenti;
- meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;
- coerenza nel tempo, con riferimento a obiettivi di medio-lungo periodo e alle politiche di gestione del rischio perseguite dal Gruppo UBI Banca.

L'adozione di tali capisaldi necessita di un approccio metodologico e di un processo strutturato, anche in considerazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dagli Organismi di Vigilanza nazionali e internazionali.

Con riferimento al *management*, l'iter seguito nell'applicazione dei sopra richiamati principi alle politiche retributive prevede l'utilizzo di un processo di valutazione delle posizioni che determina l'attribuzione a ogni ruolo di un valore rappresentativo della complessità della posizione e che consente (i) il raffronto tra il livello retributivo della posizione considerata e il mercato per posizioni di analoga complessità (coerenza esterna) nonché (ii) la valutazione di equilibrio tra la complessità del ruolo e il relativo livello retributivo nell'ambito del Gruppo UBI Banca (coerenza interna).

Per quanto concerne la valutazione dell'adeguata copertura del ruolo, sono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- le prestazioni individuali¹;
- il grado delle competenze acquisite²;
- la diretta conoscenza della risorsa;
- la misura del livello di motivazione;
- l'eventuale disponibilità di segnalazioni interne;
- con particolare riferimento a posizioni manageriali, l'andamento della Società rispetto ai principali KPI economico/patrimoniali, ricavati dal relativo bilancio.

In conseguenza e in applicazione di quanto precede, le linee di indirizzo a valenza generale per la remunerazione prevedono:

¹ Ove disponibile mediante ricorso alla Valutazione delle Prestazioni per la parte di obiettivi di risultato raggiunti individualmente .

² Ove disponibile mediante ricorso alla rilevazione delle competenze, intesa come valutazione del livello di possesso delle competenze e capacità in funzione del ruolo di appartenenza.

- che il compenso debba risultare equilibrato tra posizioni che hanno peso e livelli di responsabilità analoghi all'interno del Gruppo UBI Banca;
- che il valore del compenso di una posizione sia coerente rispetto al valore delle retribuzioni di mercato per posizioni di analoga complessità, tenuto conto delle valutazioni di copertura del ruolo.

Le linee di indirizzo generale possono essere rettificata per ogni singola risorsa per tenere nel dovuto conto alcuni ulteriori fattori correttivi, riguardanti il contesto di riferimento aziendale, il contesto geografico e il tessuto sociale, imprenditoriale e finanziario di riferimento, le *performance* aziendali, la valutazione del potenziale e il grado di *seniority* nel ruolo ricoperto.

Si riporta nella tabella seguente il monte retribuzione annua lorda suddiviso per inquadramento nell'ambito del Gruppo UBI Banca.

Monte Retribuzione Annuale Lorda⁽¹⁾: Gruppo UBI Banca

Importi in migliaia di euro	31.12.2010
Dirigenti	88.913
Quadri Direttivi	608.050
Aree Professionali	565.091
TOTALE	1.262.054

(1) Valorzata al costo, applicando un onere medio di circa il 40%. Sono escluse le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, bonus e incentivi, premi di produttività, etc.)

Di seguito è indicato il monte retribuzione annua lorda, sempre per tipologia di inquadramento per la Capogruppo UBI Banca.

Monte Retribuzione Annuale Lorda⁽¹⁾: Società UBI Banca (forza lavoro personale dipendente)

Importi in migliaia di euro	31.12.2010
Dirigenti	25.588
Quadri Direttivi	56.965
Aree Professionali	27.990
TOTALE	110.543

(1) Valorzata al costo, applicando un onere medio di circa il 40%. Sono escluse le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, bonus e incentivi, premi di produttività, etc.)

Di seguito è indicato il monte retribuzione annua lorda, per tipologia di inquadramento e per Macro Area di riferimento, della Capogruppo UBI Banca.

Monte Retribuzione Annuale Lorda⁽¹⁾: Società UBI Banca (forza lavoro personale dipendente⁽²⁾)

Importi in migliaia di euro	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree Professionali
Affari Legali, Societari e Partecipazioni	2.245	3.522	1.852
Amministrazione e Controllo di Gestione	2.347	5.091	3.887
Audit di Capogruppo e di Gruppo	1.231	11.109	2.515
Commerciale	6.022	9.717	7.566
Controllo Rischi	2.430	6.593	3.158
Crediti e Recupero Crediti	1.848	4.824	2.537
Finanza	1.994	5.563	943
Risorse e Organizzazione	3.376	7.946	4.697
Sviluppo e Pianificazione Strategica	1.060	1.954	465
TOTALE	22.553	56.319	27.620

(1) Valorizzata al costo, applicando un onere medio di circa il 40%. Sono escluse le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, bonus e incentivi, premi di produttività, etc.)

(2) Esclusa la Direzione Generale e i diretti riporti al Consiglio di Sorveglianza e al Consigliere Delegato.

Infine nella tavola che segue viene riportato il monte retribuzione annua lorda relativo al cosiddetto "Personale più rilevante" di Gruppo secondo le più recenti "Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche" di Banca d'Italia.

Monte RAL⁽¹⁾: perimetro "Personale più rilevante" (Policy 2011)

Importi in migliaia di euro	28.02.2011
Personale più rilevante	13.958

(1) Valorizzata al costo, applicando un onere medio di circa il 40%. Sono escluse le voci non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie, bonus e incentivi, premi di produttività, etc.)

Sistemi di Incentivazione per l'anno 2010

Il perseguimento degli obiettivi di crescita sostenibile e creazione di valore, definiti nel documento "Propensione al rischio e creazione di valore nel Gruppo UBI Banca: declinazione e governo", si estrinsecano anche nel governo delle remunerazioni e dei sistemi di incentivazione, con lo scopo di favorire, nell'arco della pianificazione pluriennale e attraverso una sana e prudente gestione, la capacità del Gruppo UBI Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Alla luce di quanto sopra, il 10 marzo 2010 il Consiglio di Sorveglianza di UBI Banca, sentito il Comitato per la Remunerazione, ha approvato il documento in materia di "Politiche di Remunerazione e Incentivazione" del Gruppo UBI Banca ("Policy 2010"), redatte in conformità alle Disposizioni normative di natura comunitaria e nazionale, con il coinvolgimento degli Organi della Capogruppo competenti in materia di gestione dei rischi, pianificazione strategica e compliance, oltre che con il supporto di una primaria Società esterna di consulenza.

I principi guida cui si sono ispirati i meccanismi di incentivazione per l'esercizio 2010 sono stati:

- l'individuazione di condizioni di attivazione in termini di redditività corretta per il rischio;
- la definizione di un ammontare complessivo delle retribuzioni variabili tale da non limitare la capacità della Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- la previsione di una simmetria rispetto ai risultati conseguiti, con riduzioni significative (ed eventuale azzeramento) in caso di performance inferiore alle previsioni o negativa;
- il ricorso alla valutazione sia dei risultati della business unit di appartenenza sia di quelli della Banca o del Gruppo UBI Banca nel suo complesso e, ove possibile, di quelli individuali;

- il riferimento a indicatori pluriennali di misurazione della *performance*, che riflettano la profittabilità nel tempo della Banca, corretti (i) per i rischi attuali e prospettici e (ii) per il costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- la presenza di un adeguato sistema di differimento per un congruo periodo di tempo, relativamente a una quota del compenso, previsto per i ruoli di particolare rilevanza per la redditività e il rischio del Gruppo UBI Banca;
- la pattuizione eventuale di clausole in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro tali da assicurare che il compenso erogato in tali circostanze sia collegato alla *performance* realizzata e ai rischi assunti.

Per il 2010 sono state previste condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione basate su parametri di creazione di valore e di rischio, quali il raggiungimento degli obiettivi di Utile Lordo Normalizzato e *Return On Risk Adjusted Capital* (“**RORAC**”). I sistemi si sono ispirati al principio del “*management by objectives*”, prevedendo l’assegnazione di specifici obiettivi a livello aziendale, di squadra o individuale e collegando il calcolo dei premi al livello di raggiungimento degli obiettivi stessi. Data la particolare situazione congiunturale conseguente alla crisi finanziaria, i modelli adottati hanno previsto la corresponsione di compensi variabili, significativi e crescenti, solo al superamento degli obiettivi di *budget*.

Per quanto riguarda la tipologia di obiettivi si è fatto ricorso a indicatori che, nel rispetto dei requisiti di oggettività e di immediata valutazione, fossero coerenti con le regole di prudente gestione del rischio, con le strategie e gli interessi di lungo periodo, con l’effettività e stabilità dei risultati, anche ai fini dell’adeguata patrimonializzazione in relazione ai rischi assunti. La connotazione degli obiettivi sottostanti ai meccanismi incentivanti e, in generale, l’individuazione degli obiettivi legati a prodotti e servizi bancari o assicurativi, è avvenuta avuto riguardo alla necessità di perseguire e tutelare le relazioni con la clientela e il rispetto delle Disposizioni regolamentari e di legge vigenti. A titolo esemplificativo, per il personale addetto alla vendita di prodotti e strumenti finanziari sono state escluse connessioni dirette dei meccanismi incentivanti a singoli servizi o prodotti, facendo più in generale riferimento ad aree o settori di attività, categorie di servizi o prodotti. Altri indicatori utilizzati, direttamente o indirettamente corretti per il rischio, anche di tipo non finanziario, riguardano:

- obiettivi di tipo reddituale, rettificati per le perdite effettive o attese (es. perdite operative e rettifiche su crediti analitiche e collettive);
- obiettivi di natura non finanziaria, correlati anche al monitoraggio del rischio *ex ante* (es. posizioni *in bonis* con sconfini superiori a 60 giorni, consulenza in materia MiFID, flusso netto dei clienti);
- obiettivi di soddisfazione della clientela, mediante il ricorso a specifiche indagini e al monitoraggio continuo del livello di *customer satisfaction*;
- obiettivi reddituali e di volumi espressi per aggregati senza riferimento a singoli prodotti, ancorché con distinzione fra raccolta diretta e indiretta, con pesature diverse specifiche.

I sistemi incentivanti hanno previsto l’esclusione dei dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale. Sono stati, inoltre, esclusi trattamenti particolari come *bonus* garantiti o forme di *severance* che oltrepassino i contratti collettivi.

Per le funzioni ricomprese nelle casistiche richiamate dalle disposizioni normative, quali ad esempio le funzioni che assolvono compiti di redazione dei documenti contabili societari, controlli interni, *compliance* e gestione dei rischi, nell’ambito dei meccanismi sopra descritti è stato espressamente escluso il ricorso a indicatori economico-finanziari. In tali casi sono stati individuati opportuni indicatori legati all’ambito di operatività della struttura.

Nei confronti dei ruoli di particolare rilevanza per la redditività e il rischio del Gruppo (nell’ambito del modello riservato al Top e Senior Management), le Policy 2010 prevedevano la correlazione del bonus a obiettivi di medio/lungo termine, secondo le seguenti modalità:

- una quota maturata sulla base dei risultati annuali raggiunti (di Gruppo, di singola società, di *business unit*/funzione e individuali) correlati alla posizione ricoperta, nell’anno successivo al periodo di competenza, con differimento della parte residua dopo un triennio, condizionata al raggiungimento di obiettivi di redditività e di rischio;
- in caso di raggiungimento degli obiettivi triennali, una quota del premio differita al termine del triennio, senza interessi, e correlazione di una quota residua al valore del titolo UBI Banca nel

periodo di osservazione 1° gennaio 2011 – 31 dicembre 2014, come specificamente deliberato dall'Assemblea dei Soci di UBI Banca del 24 aprile 2010, con successiva erogazione dopo cinque anni;

- azzeramento dell'eventuale quota differita del *bonus* in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo del triennio;
- perdita di ogni diritto sui *bonus* differiti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo considerato.

A livello di Gruppo, in considerazione del mancato raggiungimento delle condizioni di abilitazione dei sistemi incentivanti (in ragione dei risultati consuntivi di Utile Lordo Normalizzato e RORAC di Gruppo), è stata accantonata nei bilanci una quota pari circa l'1,54% delle spese del personale al netto delle partite non ricorrenti. In base alla Policy 2010, tale quota è comprensiva del premio aziendale collettivo e dei riconoscimenti previsti per Società e soggetti, in considerazione della esclusione dalle condizioni di abilitazione di Gruppo degli stessi.

Retribuzione variabile 2011: le nuove politiche di remunerazione e incentivazione

Con l'obiettivo di recepire le più recenti novità normative, in data 25 febbraio 2011, il Consiglio di Sorveglianza di UBI Banca, sentito il Comitato per la Remunerazione, ha approvato il documento "*Politiche di Remunerazione e Incentivazione*" del Gruppo UBI Banca ("**Policy 2011**"), che prevede:

- l'identificazione del cosiddetto "personale più rilevante" secondo le Disposizioni di Vigilanza;
- l'individuazione di indicatori di *performance* misurati al netto dei rischi in un orizzonte pluriennale;
- per il *top management* della Banca e delle Società del Gruppo (il "**Top Management**"), il differimento di una quota compresa tra il 40% e il 60% del premio e l'introduzione dell'utilizzo di strumenti finanziari per una quota pari ad almeno il 50% della retribuzione variabile, disciplinando per essa un adeguato periodo di mantenimento (*retention*).

L'attivazione dei sistemi di incentivazione di cui alle Policy 2011 è strettamente collegata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano la stabilità patrimoniale e di liquidità del Gruppo UBI Banca, nonché alla capacità di generare valore da parte del Gruppo UBI Banca e delle singole Società che vi fanno parte.

Gli obiettivi sono ponderati alla luce delle Disposizioni normative, in particolare rispetto ai richiesti requisiti di "oggettività" e di "immediata valutazione", nonché alla necessità che i sistemi non debbano essere in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di medio-lungo periodo. Gli obiettivi di risultato sono correlati, ove possibile, a indicatori economici o patrimoniali corretti per il rischio, coerenti con gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo e correlati al livello di soddisfazione del cliente (sia "esterno" che "interno"), laddove questa grandezza sia rilevata; essi non sono inoltre esclusivamente di natura commerciale/finanziaria, tenendo conto di aspetti connessi alle competenze e alle capacità.

La connotazione degli obiettivi sottostanti ai meccanismi incentivanti (a titolo esemplificativo, per il personale addetto alla vendita di prodotti e strumenti finanziari le logiche di quantificazione dei premi non contemplano connessioni dirette a singoli servizi o prodotti ma, più in generale, sono riferite ad aree o settori di attività, categorie di servizi o prodotti) e in generale l'individuazione degli obiettivi legati a tutti i prodotti e servizi bancari o assicurativi, avviene avuto riguardo alla necessità di perseguire e tutelare le relazioni con la clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge.

Top Management

Il perimetro del Top Management è stato identificato applicando estensivamente i principi contenuti nelle Disposizioni di Vigilanza. Il Top Management include, infatti, tutti i ruoli e le risorse con qualifica di dirigente ricompresi nel perimetro del "personale più rilevante" o "*risk takers*" di cui al paragrafo 3.2 delle Disposizioni di Vigilanza, ed è individuato in conformità ai criteri delle Disposizioni di Vigilanza.

Per ciascun parametro/obiettivo è fissato un valore "soglia" (livello minimo al di sotto del quale non matura il diritto ad alcun premio), un valore "*target*" (corrispondente al raggiungimento del

livello previsto nel *budget*) e un valore “massimo” (livello di *performance* a cui corrisponde il premio massimo e al di sopra del quale l’ammontare del premio non cresce ulteriormente). Tali livelli di *performance* sono definiti in funzione di simulazioni e analisi di scenario tese a garantire l’allineamento degli interessi delle risorse a quelli della Banca.

Con specifico riferimento al Top Management è previsto:

- il differimento di una quota (in considerazione del ruolo ricoperto) compresa tra il 40% e il 60% del premio;
- l’introduzione 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;
- l’esistenza della clausola di “*clawback*”, secondo la quale l’attribuzione definitiva del premio avviene solo in caso di realizzazione di determinate condizioni future, con anticipo provvisorio e precario della relativa erogazione la quale resta soggetta a restituzione in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

Al fine di assicurare nel tempo adeguati livelli di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché la capacità di generare valore da parte del Gruppo UBI Banca e/o di ciascuna Società che vi fa parte, la quota differita viene erogata al raggiungimento di un’adeguata *performance* sull’orizzonte temporale del differimento, tenuto conto degli obiettivi annuali cumulati di *budget*.

Funzioni di Controllo

Per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo il sistema si basa su specifici obiettivi correlati alla posizione ricoperta/rischi presidiati, dal cui raggiungimento deriva l’erogazione del premio.

Per tali figure è esclusa l’assegnazione di obiettivi di natura economico-finanziaria; tuttavia sono previste specifiche condizioni di attivazione, anche correlate a metriche di natura economica, finanziaria e/o patrimoniale, come previsto per tutto il restante personale.

Per i dirigenti responsabili delle funzioni di controllo (come individuati nella Policy 2011) ivi compreso il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari) sono previste le medesime logiche di differimento e di assegnazione di strumenti finanziari relative al perimetro Top Management.

Altro personale dipendente

Per il restante personale dipendente sono previsti specifici modelli di incentivazione in funzione della tipologia di popolazione di riferimento distinguendo tra personale dirigente e non dirigente. Non sono previsti, di norma, meccanismi di differimento del premio, né di pagamento per mezzo di strumenti finanziari.

Collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato

Le forme di remunerazione variabile eventualmente applicabili a collaboratori non riconducibili a rapporto di lavoro subordinato sono ispirate ai criteri e alle linee guida contenute nelle Policy 2011, pur riconoscendo opportune peculiarità in considerazione del *business* di riferimento.

Altri strumenti di retribuzione variabile

Nell’ambito della componente variabile della retribuzione possono essere ricompresi strumenti finalizzati ad attrarre e trattenere nel tempo professionalità a rischio mercato ed è prevista la possibilità di attivare specifiche campagne commerciali indirizzate a obiettivi di periodo e finalizzate a orientare la rete distributiva verso il sostegno dei piani e dei *target* commerciali. Tali iniziative sono predisposte in coerenza con gli obiettivi fissati in sede di definizione dei *budget* e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva.

Benefit

Il pacchetto retributivo riconosciuto al personale può prevedere l'attribuzione di diverse tipologie di *benefit*. L'attribuzione di tali *benefit* viene definita in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti.

I controlli

Le funzioni di controllo, secondo le rispettive competenze, sono chiamate a collaborare per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate nonché il loro corretto funzionamento.

Funzione di Compliance

In fase di elaborazione delle politiche di remunerazione, la funzione di *compliance* esprime una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo.

Essa verifica, tra l'altro, che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o di altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Risk Management

La funzione di *Risk Management* partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione a supporto della valutazione di coerenza con gli obiettivi di contenimento del rischio e di lungo periodo della Banca e del Gruppo UBI Banca, nonché con i criteri di preservazione dei profili di patrimonializzazione e il rispetto dei vincoli di liquidità.

Essa fornisce il proprio contributo utile al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca secondo le metodologie in uso nel Gruppo UBI Banca.

Controlli sull'applicazione

L'*Internal Audit* verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Iter di approvazione e tempistica

Le Policy 2011 sono state adottate, per i profili di competenza, dal Consiglio di Sorveglianza nella seduta del 25 febbraio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione, deliberata in data 24 febbraio 2011.

Nell'ambito delle Policy 2011 - sottoposte all'approvazione dell'Assemblea per i profili di competenza - è previsto per il Top Management il pagamento di una quota della componente variabile mediante assegnazione di azioni UBI Banca. In considerazione del numero complessivo di azioni da assegnare, il meccanismo attuativo individuato è quello dell'acquisto sul mercato di dette azioni, e ciò attraverso il conferimento da parte dell'Assemblea di una autorizzazione al Consiglio di Gestione per l'acquisto di azioni proprie. La proposta di conferimento da parte dell'Assemblea odierna di una autorizzazione al Consiglio di Gestione per l'acquisto di azioni proprie al servizio della valorizzazione della componente variabile del premio da erogare mediante l'utilizzo di strumenti finanziari per il Top Management è stata deliberata dal Consiglio di Gestione in data 28 marzo 2011 e autorizzata dal Consiglio di Sorveglianza nella stessa data.

A seguito dell'emanazione in data 30 marzo 2011 delle Disposizioni di Vigilanza, il Comitato per la Remunerazione, riunitosi nella seduta del 13 aprile 2011, ha verificato la sostanziale

corrispondenza del testo delle Disposizioni di Vigilanza con il testo sottoposto a pubblica consultazione.

Per la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, il Consiglio di Sorveglianza e il Comitato per la Remunerazione si sono avvalsi della consulenza della Società The European House Ambrosetti.

Le Policy 2011 sono sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei soci del 29/30 aprile 2011 in relazione alle politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione e alla componente del piano di incentivazione di medio/lungo termine mediante assegnazione di azioni UBI Banca.

L'unità organizzativa Macro Area Risorse e Organizzazione è incaricata dell'amministrazione dei piani di incentivazione, ivi compreso il piano di incentivazione del Top Management del Gruppo UBI Banca basato sull'assegnazione di azioni UBI Banca.

Attività del Comitato per la Remunerazione

In esecuzione delle competenze a esso attribuite dal Consiglio di Sorveglianza in sede di autoregolamentazione, il Comitato per la Remunerazione formula al Consiglio di Sorveglianza proposte e pareri:

- (i) per le determinazioni che il Consiglio di Sorveglianza sottopone all'approvazione dell'Assemblea per la fissazione delle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione;
- (ii) con riferimento ai piani di remunerazione e/o incentivazione basati su strumenti finanziari;
- (iii) in ordine all'ammontare dei compensi dagli esponenti delle Società controllate, nonché dei vertici aziendali della Capogruppo e delle Società controllate.

Le Disposizioni di Vigilanza, 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 l'organo con funzione di controllo, nonché il compito di esprimersi sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai quali sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Per le informazioni relative alla composizione del Comitato per la Remunerazione, nonché per le ulteriori informazioni relative all'attività svolta dal Comitato per la Remunerazione, si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari e alla Relazione del Consiglio di Sorveglianza all'Assemblea.

* * *

Signori Soci,

in relazione a quanto sopra esposto, sottoponiamo alla Vostra approvazione, conformemente alle vigenti previsioni statuarie e in ossequio alle disposizioni impartite dalle Autorità di Vigilanza, le proposte relative:

- alle politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione;
- alla valorizzazione della componente variabile del premio da erogare mediante l'utilizzo di azioni a favore del Top Management.

Le sopra citate proposte rientrano nell'ambito delle generali politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla Capogruppo per tutto il Gruppo UBI Banca, come sopra illustrate.

Politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione

Coerentemente con le linee guida precedentemente illustrate, si propone l'adozione di politiche di remunerazione come di seguito riportate:

- i compensi per i ruoli apicali del Consiglio di Gestione sono fissati in egual misura rispetto a quelli previsti per i corrispondenti ruoli del Consiglio di Sorveglianza;

- il Presidente del Consiglio di Gestione, qualora assuma incarichi nelle altre Banche/Società del Gruppo, può percepire un compenso ulteriore complessivo non superiore al 30% del compenso fissato per la carica di Presidente del Consiglio di Sorveglianza;
- il livello massimo di emolumento complessivo percepibile da ogni Consigliere di Gestione, con la sola esclusione del Presidente e del Consigliere Delegato (quest'ultimo assoggettato ad una regola particolare), per la partecipazione al Consiglio di Gestione e agli Organi Sociali delle Banche e Società del Gruppo, è di norma non superiore all'80% dei compensi per la carica dei Presidenti del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione;
- i membri del Consiglio di Gestione, con l'eccezione del Consigliere Delegato, non sono destinatari di forme di retribuzione variabile collegate ai risultati;
- al Consigliere Delegato è riservato un *bonus* variabile correlato alla sola retribuzione fissa derivante dall'inquadramento quale dirigente;
- nessun membro del Consiglio di Gestione può rinunciare per decisione unilaterale a una parte o all'intero proprio compenso;
- non sono previsti *bonus* garantiti o buone uscite per i membri del Consiglio di Gestione;
- i tradizionali gettoni di presenza sono assorbiti nel compenso fisso.

Valorizzazione della componente variabile del premio da erogare mediante l'utilizzo di azioni a favore del Top Management

In coerenza con il quadro normativo vigente, la Capogruppo ha provveduto a definire le Politiche di remunerazione e incentivazione - Policy 2011 che, per quanto concerne il personale appartenente al Top Management, prevedono l'introduzione di strumenti finanziari 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.

La proposta che Vi viene sottoposta prevede l'acquisto di massime n. 1.200.000 azioni ordinarie di UBI Banca sul mercato da parte della Capogruppo per un esborso non superiore a 5.500.000 euro (con imputazione del costo alle singole società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni) al servizio della valorizzazione della componente variabile del premio da erogare mediante l'utilizzo di strumenti finanziari per il Top Management.

13 aprile 2011

Il Consiglio di Sorveglianza

Allegati: - Relazione sulle verifiche condotte sulla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dalla Banca al quadro normativo di riferimento
 - Documento informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Relazione sulle verifiche condotte sulla rispondenza delle politiche di remunerazione ed incentivazione approvate dalla Banca al quadro normativo di riferimento

Nel corso dell'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2010 di UBI Banca sono state illustrate e sottoposte ad approvazione, conformemente alle vigenti previsioni statutarie e in ossequio alle disposizioni impartite dalla Autorità di Vigilanza, le politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione ed il piano di incentivazione di medio/lungo termine correlato all'andamento del titolo UBI Banca a favore del top/senior management, proposte rientranti nell'ambito delle generali politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla Capogruppo per tutto il Gruppo UBI Banca. Tali politiche, coerentemente, sono state recepite dalle singole società appartenenti al Gruppo.

Con riferimento alle citate politiche di remunerazione e incentivazione la Funzione di Compliance, nel corso del 2010, ha effettuato proprie analisi, coerentemente con quanto previsto dalla normativa, i cui esiti hanno evidenziato la complessiva conformità delle politiche definite per il Gruppo, nel rispetto delle previsioni normative disposte e riprendendo, in particolare, pur con diversi gradi di approfondimento, i principi delineati negli standard internazionali. La Funzione di Compliance, al fine di migliorare le modalità di funzionamento dei principi analizzati ha rilevato l'opportunità di predisporre specifici regolamenti, e disposizioni operative interne adeguate alla corretta costruzione e gestione degli stessi, nonché attuare interventi formativi ed informativi volti ad assicurare la piena consapevolezza, da parte di tutti gli interlocutori, delle politiche assunte e perseguite. Con specifico riferimento al sistema incentivante 2010, la Funzione di Compliance ha rilasciato, sempre nel corso del 2010, il proprio parere sul Sistema Incentivante Ordinario 2010 per Aree Professionali e Quadri Direttivi e del Sistema incentivante dei Dirigenti MBO 2010 nel quale è stata evidenziata la complessiva conformità dei sistemi alle politiche in vigore con alcuni suggerimenti volti ad orientare le attività evolutive dei sistemi di supporto alla gestione del sistema incentivante e del sistema di valutazione della prestazione.

In relazione alla diffusione da parte di Banca d'Italia, in data 22 dicembre 2010, delle "Disposizioni di vigilanza in materia di sistemi di remunerazione ed incentivazione", documento in consultazione, il Gruppo UBI ha ritenuto comunque opportuno intervenire, anticipando il rilascio definitivo delle Disposizioni di Vigilanza, avvenuto in data 30 marzo 2011 e con pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n.80 del 7 aprile 2011, per adeguare le proprie Politiche di remunerazione ed incentivazione. Allo scopo è stato costituito a supporto del Comitato per la Remunerazione di UBI Banca un gruppo di lavoro interfunzionale per la ridefinizione delle suddette politiche al quale hanno partecipato, tra le altre, la Funzione di Compliance in modo da poter esprimere, come previsto dalle citate Disposizioni di Vigilanza, una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo, nonché la Funzione di Risk Management in tema di identificazione dei parametri di riferimento che colgano correttamente e compiutamente il profilo di rischio.

Nello specifico la Funzione di Compliance ha rilasciato apposito parere in data 24 febbraio 2011 sulle Politiche di remunerazione ed incentivazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Sorveglianza, evidenziando come le stesse rispettino complessivamente i criteri di conformità alle previsioni dell'Autorità e come siano stati inoltre delineati in conformità alle disposizioni i ruoli attribuiti alle funzioni di controllo per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alle normative di riferimento delle politiche e delle prassi di remunerazione ed incentivazione adottate, nonché il loro corretto funzionamento. Inoltre la Funzione di Compliance ha esaminato i modelli attuativi ("Management By Objectives – MBO" per i Dirigenti e "Sistema Incentivante Ordinario – SIO" per Quadri e Aree Professionali) delle Politiche di incentivazione formalizzati dal Gruppo UBI per i sistemi incentivanti anno 2011, sottoposti ad approvazione del Consiglio di Gestione in data 7 marzo 2011, esprimendo parere di conformità dei citati modelli alle previsioni delle "Politiche di remunerazione ed incentivazione". In ragione del fatto che la complessiva conformità del sistema di incentivazione è strettamente correlata alla puntuale declinazione dei "Modelli di funzionamento" in una chiara articolazione dei ruoli, delle responsabilità, dei compiti, e delle modalità operative con cui attuare i medesimi modelli, la Funzione di Compliance si è riservata la successiva valutazione di conformità dei meccanismi di incentivazione che verranno tempo per tempo sviluppati in attuazione delle linee guida vigenti nel Gruppo UBI. In tale ambito la Funzione

di Compliance ha elaborato anche specifiche raccomandazioni funzionali alla predisposizione delle regole di funzionamento di dettaglio dei sistemi di incentivazione.

Per quanto attiene la rappresentazione della redditività corretta per il rischio la Funzione di Risk Management ha identificato nell'indicatore EVA (Economic Value Added), già utilizzato ai fini dell'analisi gestionale di creazione di valore, la misura più idonea in quanto rispecchia i rischi complessivamente assunti in coerenza con la rappresentazione prevista nell'ambito del rendiconto ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process).

La Funzione di revisione interna, in relazione alle attività di controllo previste dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, ha provveduto ad acquisire le risultanze rilasciate agli organi ed alle strutture competenti da parte della Funzione di Compliance. Tale documentazione è stata esaminata, unitamente alle ulteriori informative di dettaglio prodotte dalla Funzione di Compliance, ed è stata tenuta in considerazione nell'ambito delle attività di audit svolte. Nello specifico la struttura di Internal Audit ha svolto autonomamente verifiche amministrative sulle procedure applicate in materia di remunerazione dei componenti degli Organi Sociali nonché verifiche sui processi amministrativi in materia di remunerazione della componente fissa e variabile dei dipendenti di UBI Banca e delle Società Controllate. Nel complesso, dai riscontri effettuati, è emerso un processo adeguato ed omogeneo a livello di Gruppo, con un ruolo di coordinamento e presidio svolto dalle strutture centrali di UBI Banca volto ad assicurare il rispetto delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dagli Organi Sociali.

Nel complesso, dalle attività svolte dalla Funzione di Compliance e dalla Revisione Interna, sono emersi ambiti di miglioramento che hanno interessato in particolare:

- aggiornare i regolamenti dei Comitati interni di UBI Banca in ottica di adeguamento dell'impianto di governance esistente, in relazione alla emanazione delle nuove disposizioni dell'Autorità di Vigilanza,
- rivisitare le prassi esistenti e completare la formalizzazione delle procedure per la definizione delle attività correlate ai processi di remunerazione ed incentivazione, anche al fine di ottenere una tracciatura complessiva delle valutazioni, ovvero delle scelte effettuate;
- migliorare le tempistiche di definizione degli obiettivi del sistema incentivante e di comunicazione degli stessi al personale, nonché accompagnare l'implementazione delle linee guida e la presentazione del complessivo sistema incentivante con interventi formativi ed informativi volti ad assicurare la piena consapevolezza, da parte degli interlocutori, delle politiche assunte e perseguite;
- approfondire e puntualizzare i criteri utili ad una omogenea e coerente gestione del personale non soggetto a rapporti di lavoro subordinato, in particolare del personale addetto alle reti distributive esterne.

13 Aprile 2011

Audit di Gruppo e di Capogruppo

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 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 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 29/30 aprile 2011.

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 2011" e le posizioni c.d. "Funzioni di Controllo 2011" del Gruppo UBI, pari attualmente a 124 posizioni.

1.1 Componenti del Consiglio di Gestione di UBI Banca e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Il Consigliere Delegato di UBI Banca 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 Categorie dei dipendenti di UBI Banca e di società controllate da UBI Banca che beneficiano del Piano.

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 2011" e le posizioni c.d. "Funzioni di Controllo 2011" del Gruppo UBI Banca.

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, Banco di San Giorgio Spa, Centrobanca Spa, UBI Pramerica SGR Spa, UBI Leasing Spa, UBI Factor Spa, Banca 24/7 Spa, IW Bank Spa, UBI International Sa, UBI Banca Private Investment Spa, Banque de Dépôts et de Gestion Sa.

Per posizioni c.d. "Top Management 2011" si intendono: le posizioni nell'ambito del Gruppo UBI Banca che comprendono, l'amministratore delegato; il direttore generale e i responsabili delle

principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; le posizioni che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo nonché altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo.

Per posizioni c.d. "Funzioni di controllo 2011" si intendono: le posizioni che comprendono i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi, risorse umane, nonché chi ha dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca.

1.3 Soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) soggetti che svolgono funzioni di direzione indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lett. c)-c.2 in UBI Banca;

b) soggetti che svolgono funzioni di direzione in una società controllata, direttamente o indirettamente, da UBI Banca, se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'emittente azioni, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, come indicato nell'art. 152-sexies, comma 1, lett. c)-c.3, del Regolamento Emittenti;

c) persone fisiche controllanti UBI Banca, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione in UBI Banca.

Tra i potenziali beneficiari del Piano - oltre al Consigliere Delegato di UBI Banca - vi sono n. 6 soggetti che svolgono funzioni di direzione in UBI Banca secondo la definizione di cui all'art. 152-sexies, comma 1, lett. c)-c.2, del Regolamento Emittenti e, precisamente:

- il Direttore Generale;

- i quattro Vice Direttori Generali,

- il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Non vi sono società appartenenti al Gruppo Banca che presentano i requisiti di cui all'art. 152-sexies, comma 1, lett. c)-c.3, del Regolamento Emittenti; pertanto le relative disposizioni non trovano applicazione.

Alla luce della natura di società cooperativa di UBI Banca, non esistono persone fisiche o giuridiche controllanti UBI Banca.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dell'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UBI Banca, indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lett. c)-c.2, del Regolamento Emittenti;

b) dell'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future in una società controllata, direttamente o indirettamente, da un emittente azioni, se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'emittente azioni, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lett. c)-c.3, del Regolamento Emittenti;

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.).

Tra i beneficiari del Piano, oltre al Consigliere Delegato di UBI Banca ed ai soggetti menzionati al precedente punto 1.3, non ci sono altri dirigenti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e che detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UBI Banca.

Tra i beneficiari del Piano, sono previste caratteristiche differenziate per le posizioni c.d. "Funzioni di Controllo 2011". Le stesse caratteristiche si applicano anche al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano.

Con il Piano UBI Banca intende adeguarsi alle nuove disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia in materia di remunerazione, nonché rafforzare il senso di appartenenza al gruppo del Top Management nonché la motivazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La decisione di proporre l'adozione del Piano è stata assunta partendo dalla considerazione che, da un punto di vista finanziario, i piani di compensi basati su strumenti finanziari riservati alle posizioni manageriali, come nel caso del presente Piano, rappresentano tutt'oggi una opportunità vantaggiosa sia per la società sia per i beneficiari degli stessi.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano.

L'attivazione del Piano è strettamente collegata al soddisfacimento di condizioni che garantiscono la stabilità patrimoniale e di liquidità del Gruppo UBI Banca, nonché al raggiungimento di obiettivi rappresentativi della capacità di generare valore da parte delle società del Gruppo.

Fatte salve le condizioni di attivazione di cui sopra, ciascun potenziale beneficiario del Piano è coinvolto soltanto nella misura in cui a livello individuale raggiunga 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 periodo e generalmente correlati al livello di soddisfazione del cliente. Essi non sono inoltre di natura esclusivamente commerciale/finanziaria, tenendo anche conto di aspetti connessi alle competenze e alle capacità dei soggetti beneficiari del Piano.

Gli indicatori di *performance*, aziendali e di ruolo, sono misurati al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti.

Il meccanismo di calcolo dei premi è tale da 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* (costituito dal raggiungimento del livello previsto a budget) e un valore *cap* (massimo, al di sopra del quale l'ammontare del premio non cresce più).

I valori puntuali di soglia e *cap* saranno definiti nel regolamento attuativo del Piano in funzione del parametro considerato.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Il Piano non contiene una esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle azioni da assegnare ai suoi beneficiari, limitandosi a prevedere un controvalore massimo dei premi da assegnare. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Gestione nel procedere alla concreta determinazione del numero di azioni da attribuire ai beneficiari del Piano nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea, daranno esecuzione al Piano medesimo.

La determinazione di UBI Banca di adottare il Piano è in linea con la strategia adottata negli ultimi anni dal Gruppo per la massimizzazione del valore aziendale e del contestuale sviluppo del senso di appartenenza e della motivazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da UBI Banca, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Si precisa che il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari emessi da soggetti diversi da UBI Banca.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

Si precisa che la predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. Per quanto riguarda l'imposizione fiscale in capo ai beneficiari del Piano, essa avverrà all'atto dell'assegnazione delle azioni.

2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Non è previsto il sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350

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, per i profili di competenza, dal Consiglio di Sorveglianza nella seduta del 25 febbraio 2011, che ha deliberato di sottoporre la proposta relativa al Piano all'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 29 e il 30 aprile 2011 rispettivamente, in prima adunanza ed in seconda adunanza. Il Consiglio di Gestione determinerà i target bonus relativi ai beneficiari del Piano.

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

L'unità organizzativa Macro Area Risorse ed Organizzazione 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 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'acquisto da parte della Capogruppo (con imputazione del costo alle singole Società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni), di un numero di azioni pari al controvalore massimo dei premi da differire, e ciò attraverso il conferimento da parte dell'Assemblea di una autorizzazione al Consiglio di Gestione per l'acquisto di azioni proprie. Le azioni acquistate 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, nel procedere all'individuazione degli elementi essenziali del Piano, si è attenuto alle linee guida e ai criteri elaborati e approvati dal Comitato per la Remunerazione di UBI Banca.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Consiglio di Sorveglianza in data 25 febbraio 2011 ha deliberato la proposta relativa al Piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UBI Banca convocata per il 29 e il 30 aprile rispettivamente, in prima adunanza e in seconda adunanza.

3.7 Data della decisione assunta dal Comitato per la Remunerazione di UBI Banca.

Il Comitato per la Remunerazione di UBI Banca in data 24 febbraio 2011 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano, condividendone le ragioni e le motivazioni.

3.8 Prezzo di mercato delle azioni UBI Banca registrato nelle date di cui ai precedenti punti 3.6 e 3.7.

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UBI Banca registrato nella data della deliberazione assunta dal Consiglio di Sorveglianza e nella data della deliberazione della proposta del Comitato per la Remunerazione è risultato pari, rispettivamente, a Euro 7,295 e a Euro 7,215.

3.9 Termini e modalità secondo le quali UBI Banca tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione delle azioni in attuazione del Piano, 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, del Regolamento Emittenti; a esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

- a. non già pubbliche e idonee a influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
- b. già pubblicate e idonee a 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 è strutturato il Piano.

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 2011 si conclude nel 2016, secondo il seguente schema:

a) 2012: nel corso del primo trimestre del 2012, l'unità organizzativa Risorse e Organizzazione procederà alla rilevazione della performance individuale relativa al 2011 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 2014;

- il restante 40% viene differito e sottoposto a condizioni di performance nel periodo 2012-2013-2014;
- b) 2014: terminato il periodo di retention, assegnazione ai potenziali beneficiari della quota pari al 60% in azioni;
- c) 2015: verifica delle condizioni di performance nel periodo 2012-2013-2014 e, in caso di superamento delle stesse, il 40% restante viene sottoposto ad un ulteriore periodo di retention fino al 2016
- d) 2016: 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 2011 si conclude nel 2016.

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*, ed al prezzo di acquisto 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 aziendale)

A livello individuale, fatte salve le condizioni di attivazione di cui sopra, per accedere a 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).

I valori puntuali di soglia e cap saranno definiti nel regolamento attuativo del Piano in funzione del parametro considerato e la loro individuazione e approvazione costituiscono un aspetto cruciale per il funzionamento del Piano.

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 2012 – 2013 – 2014 (Δ Eva 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.

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

Tale controvalore massimo è di Euro 5.500.000,00 e conseguentemente, il numero delle azioni acquistabili dipenderà dalla quotazione del titolo al momento dell'acquisto. E' pertanto richiesta all'Assemblea Ordinaria dei Soci di rilasciare una autorizzazione al Consiglio di Gestione per l'acquisto di massime n. 1.200.000 azioni proprie del valore nominale di Euro 2,50 (pari allo 0,23% del capitale sociale), per un controvalore complessivo massimo di Euro 5.500.000,00.

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

Essendo previsto l'acquisto di azioni proprie da reperire sul mercato, 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.

13 aprile 2011

Il Consiglio di Sorveglianza

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 nominativament e)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. <i>Stock grant</i>)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazion e da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazion e	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
	Consigliere Delegato	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Direttore Generale	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	n. 4 Vice Direttori Generali	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Dirigente proposto alla redazione dei documenti contabili societari	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Top Management 2011	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Funzioni di Controllo 2011	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

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. <i>Stock grant</i>)						
		Sezione 2 Strumenti finanziari di nuova assegnazione in base alla decisione del CdS di proposta all'Assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte dell'organo competente	Data della assegnazione e da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
	Consigliere Delegato	ND	Azioni ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
	Direttore Generale	ND	Azioni ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
	n. 4 Vice Direttori Generali	ND	Azioni ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
	Dirigente proposto alla redazione dei documenti contabili societari	ND	Azioni ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
	Top Management 2011	ND	Azioni ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
	Funzioni di Controllo 2011	ND	Azioni ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND

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 nominativamen te)	QUADRO 2							
		Opzioni (<i>option grant</i>)							
		Sezione 1							
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari							
		Data della relativa delibera assemblear e	Descrizione strumento	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitabili	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitabili ma non esercitate	Data di assegnazion e da parte dell'organo competente	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato degli strumenti finanziari sottostanti alla data di assegnazion e	Scadenz a opzione
	Consigliere Delegato	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Direttore Generale	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	n. 4 Vice Direttori Generali	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Dirigente proposto alla redazione dei documenti contabili societari	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Top Management 2011	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Funzioni di Controllo 2011	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

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 nominativamen te)	QUADRO 2						
		Opzioni (<i>option grant</i>)						
		Sezione 2						
		Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione: -del c.d.a. di proposta per l'Assemblea -dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea						
		Data della delibera assemblear e	Descrizione strumento	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni assegnate per ogni soggetto o categoria	Data di assegnazione da parte dell'organo competente	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato degli strumenti finanziari alla data di assegnazione	Scadenz a opzione
	Consigliere Delegato	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Direttore Generale	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	n. 4 Vice Direttori Generali	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Dirigente proposto alla redazione dei documenti contabili societari	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Top Management 2011	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Funzioni di Controllo 2011	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND