

GRUPPO UBI BANCA

Relazione sulla remunerazione Assemblea dei Soci 2013

Sommario

Premessa	3
SEZIONE I	4
L'evoluzione del quadro normativo	4
La <i>governance</i> dei processi decisionali.....	4
Il Comitato per la Remunerazione	6
Le funzioni aziendali e di controllo	7
La remunerazione degli organi sociali.....	8
Le politiche di remunerazione relative ai dipendenti	8
Le politiche in materia di retribuzione fissa.....	9
Le politiche in materia di retribuzione variabile.....	10
Le politiche in materia di benefit	13
I trattamenti di fine rapporto.....	13
Le politiche di remunerazione e incentivazione per il 2013	14
SEZIONE II	16
Prima Parte.....	16
Nozione di remunerazione	16
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	17
Patti e accordi per trattamenti di inizio e fine rapporto	17
Seconda Parte	19
Informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di attività e tra le varie categorie di Personale	19
Informazioni quantitative degli organi di amministrazione e di controllo, del Consigliere Delegato e del Direttore Generale di UBI Banca	21
Partecipazioni detenute in UBI Banca e nelle Società controllate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ex art. 84 quater della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche).....	27

Premessa

La presente Relazione è redatta ai fini dell'Informativa al pubblico ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, emanate il 30 marzo 2011 e ai sensi della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, che modifica il regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, concernente la disciplina degli emittenti in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori di Società Quotate, adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni. Si fa inoltre riferimento ai requisiti di informativa al pubblico previsti nell'ambito del Pillar III pubblicato a luglio 2011 dal Basel Committee on Banking Supervision e disciplinato dalla circolare n. 263 del 27 Dicembre 2006 e successive modifiche.

La relazione è composta di due sezioni.

La prima sezione contiene le principali informazioni riguardanti i processi decisionali in tema di sistemi di remunerazione, le principali caratteristiche, le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra remunerazione e risultati, i principali indicatori di performance presi a riferimento, le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e le altre prestazioni non monetarie.

La seconda sezione è suddivisa in due parti e illustra, nella prima parte, il contenuto delle principali voci retributive delle tabelle quantitative e informazioni riguardanti patti e accordi per trattamenti di inizio e fine rapporto; nella seconda parte, informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di attività e tra le varie categorie del Personale, nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del Consigliere Delegato e del Direttore Generale, in modo aggregato i compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

L'assemblea delibera in senso favorevole o contrario sulla prima sezione della relazione. La deliberazione non è vincolante. L'esito del voto è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125-quater, comma 2, del Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Sezione I

L'evoluzione del quadro normativo

Banca d'Italia a marzo del 2011 ha emanato le Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle Banche, nell'ambito del procedimento attuativo della disciplina comunitaria.

Le Disposizioni 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 (European Banking Authority dal 01.01.2011) 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. Per il particolare rilievo che le Guidelines del CEBS assumono nel contesto normativo comunitario, i contenuti essenziali delle stesse sono ripresi nelle Disposizioni e quindi sono recepiti nel quadro normativo nazionale come norme cogenti per gli intermediari.

Coerentemente con l'impostazione comunitaria, le Disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e il governo societario, inserendosi in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate e per i servizi e le attività di investimento. Con riferimento ai collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato e, in particolare, ai Promotori Finanziari e agli Agenti in Attività Finanziarie, in data 25 luglio 2012 è stato modificato il Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob dell'ottobre 2007, che estende a tutte le Società di Intermediazione Mobiliare e a tutti gli operatori di servizi e attività d'investimento, l'applicazione delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011.

La governance dei processi decisionali

Nell'ambito del documento "*Propensione al rischio e creazione di valore nel Gruppo UBI Banca: declinazione e governo*" sono definiti gli orientamenti strategici del Gruppo in relazione alla valutazione dell'adeguatezza patrimoniale corrente e prospettica, politiche di assunzione e gestione dei rischi, obiettivi di crescita sostenibile e creazione di valore.

Il perseguimento di tali obiettivi si estrinseca 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, nonché i livelli di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Alla luce di quanto sopra viene fornito il quadro complessivo della disciplina interna adottata dal Gruppo UBI Banca in materia di politiche di remunerazione e incentivazione e della sua dinamica evolutiva.

Nella riunione del 28 marzo 2012 il Consiglio di Sorveglianza di UBI Banca, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato in sostanziale continuità con il 2011 il documento "Politiche di remunerazione ed incentivazione" (di seguito anche *Policy*) del Gruppo UBI Banca per il 2012. In particolare la Policy ha aggiornato il perimetro dei soggetti (c.d. "Top Management" e "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo") ai quali vengono applicate le regole di vigilanza riferite al cosiddetto Personale più rilevante o "Risk Takers".

Nell'ambito della Policy il Consiglio di Sorveglianza ha confermato la precedente disciplina relativa alle politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione e il piano di remunerazione del "Top Management" e dei "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo", rinnovando, in ottemperanza della normativa, il piano di incentivazione che contempla il differimento di una quota dei premi eventualmente maturati e l'utilizzo di strumenti finanziari, attraverso l'assegnazione di azioni della Capogruppo, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di UBI Banca. Il Consiglio di Sorveglianza nella stessa seduta ha, altresì, confermato gli indicatori posti a condizione per l'attivazione dei sistemi incentivanti anche per il 2012:

- *Core Tier 1* di Gruppo (indicatore di stabilità patrimoniale)¹;
- *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo (indicatore di liquidità)²;
- *EVA – Economic Value Added*³ (misura di redditività corretta per il rischio), o, laddove non disponibile, *UOCLI - Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle Imposte*⁴, calcolato a livello aziendale; stesso indicatore, ma calcolato a livello Consolidato per la Capogruppo e UBI Sistemi e Servizi.

La coerenza della Policy approvata dal Consiglio di Sorveglianza con le Disposizioni di vigilanza emanate da Banca d'Italia, è stata oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio stesso, in vista dell'appuntamento assembleare del 28 aprile 2012.

La Policy e i modelli attuativi per il "Top Management" e i "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo" sono stati successivamente sottoposti al Consiglio di Gestione nella seduta del 3 aprile 2012.

La Policy è stata poi approvata dai competenti Organi delle Banche e Società del Gruppo (Assemblea dei Soci per le Banche italiane, Consiglio di Amministrazione per le altre Banche e Società), subordinatamente all'approvazione del piano stesso da parte dell'Assemblea di UBI Banca limitatamente alla componente relativa al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

In sede assembleare, il Presidente del Consiglio di Sorveglianza, nel suo intervento sullo specifico punto all'ordine del giorno dei lavori assembleari, ha reso ai Soci le prescritte informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione, illustrando sinteticamente i principali contenuti della Relazione sulla Remunerazione.

L'Assemblea dei Soci di UBI Banca del 28 aprile 2012 ha approvato la proposta formulata dal Consiglio di Sorveglianza per la fissazione delle politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione e per la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "Top Management" e dei "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo" in strumenti finanziari, mediante assegnazione di azioni ordinarie della Capogruppo UBI Banca, previste nell'ambito delle politiche di remunerazione di UBI Banca e del Gruppo.

Successivamente all'approvazione dell'Assemblea di UBI Banca, i Consigli di Amministrazione delle Banche e delle Società del Gruppo hanno approvato i modelli attuativi per il "Top

¹ *Core Tier 1 di Gruppo*: misura della patrimonializzazione della Banca. È il rapporto tra il patrimonio di base al netto degli strumenti innovativi di capitale (i.e. preference shares) ed il totale delle attività di rischio ponderate per il rischio.

² *Net Stable Funding Ratio di Gruppo*: misura di equilibrio strutturale della Banca. Si ottiene come rapporto tra Raccolta (passivo) e Impieghi (attivo) ponderati, ovvero tenuto conto del grado di stabilità delle poste del passivo e del grado di liquidabilità delle poste dell'attivo. Tale indicatore è finalizzato a monitorare e contenere il rischio associato alla trasformazione delle scadenze entro la soglia di tolleranza ritenuta accettabile per il Gruppo.

³ *Economic Value Added – EVA*: misura della performance aggiustata per il rischio che esprime la creazione di valore generata dopo aver remunerato tutti i fattori produttivi, compreso il costo del capitale a rischio.

⁴ *UOCLI*: misura di Conto Economico che esprime l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte, al netto delle componenti non ricorrenti.

Management” e i “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo” ai fini delle opportune comunicazioni al Personale.

Per la determinazione di quanto precede, il Consiglio di Sorveglianza e il Comitato per la Remunerazione si sono avvalsi della consulenza indipendente della Società *European House Ambrosetti* e della collaborazione delle funzioni interne di Risorse Umane, Risk Management (Rischi di Gestione, dal 5 novembre 2012), Pianificazione e Controlli Direzionali (Pianificazione Strategica, dal 5 novembre 2012) e Compliance (Rischi di non Conformità, dal 5 novembre 2012).

Il Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è composto dai seguenti Consiglieri di Sorveglianza:

- Giuseppe Calvi, in qualità di Presidente;
- Alberto Folonari;
- Giuseppe Lucchini;
- Toti S. Musumeci;
- Giorgio Perolari.

A seguito delle dimissioni, a far data dal 29 marzo 2012, del Consigliere avv. Alessandro Pedersoli, il Consiglio di Sorveglianza in data 11 aprile 2012 ha nominato per la carica di membro del Comitato per la Remunerazione il Consigliere dr. Giorgio Perolari e per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione il Consigliere avv. Giuseppe Calvi.

Il Comitato per la Remunerazione è disciplinato da un apposito regolamento che ne determina le competenze e il funzionamento nel rispetto delle previsioni di legge, regolamentari e statutarie.

In particolare il Comitato per la Remunerazione formula:

- proposte per le determinazioni che il Consiglio di Sorveglianza deve sottoporre all’approvazione dell’Assemblea per la fissazione della remunerazione dei Consiglieri di Sorveglianza, per la definizione delle politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione, per la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione degli organi sociali delle Società del Gruppo, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- pareri in merito alle deliberazioni in materia di remunerazione e incentivazione ai fini della verifica della coerenza delle stesse con le politiche di remunerazione deliberate dal Consiglio di Sorveglianza.

Il Comitato, in ogni caso, ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali, come indicati dall’articolo 26 del TUB e nella relativa regolamentazione attuativa, e dei responsabili delle funzioni di controllo interno, nonché compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del personale più rilevante, che nell’ambito del Gruppo UBI Banca coincide con il perimetro del c.d. “Top Management”, come definito nell’ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI.

Il Comitato, inoltre, svolge le funzioni ad esso attribuite dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

Per la determinazione di quanto previsto dal Regolamento, il Comitato può avvalersi di consulenti esterni.

Nel corso del 2012 il Comitato per la Remunerazione si è riunito sette volte (la durata media delle riunioni è stata superiore a un’ora) concentrando principalmente la propria attività in relazione ai seguenti ambiti di competenza:

- esame dello stato di adeguamento alle nuove Disposizioni ed alle indicazioni dell'Autorità di Vigilanza;
- esame delle richieste in materia di remunerazione e delle relative risposte all'Autorità di Vigilanza;
- politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei dipendenti e collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato: attività di proposta e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza per l'aggiornamento della Policy di Gruppo;
- attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza per la verifica di conformità alla Policy di Gruppo del piano di remunerazione a favore del Top Management e dei Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo, basato su strumenti finanziari (azioni della Capogruppo quotata UBI Banca), deliberato dal Consiglio di Gestione e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea;
- aggiornamento delle Politiche di Remunerazione a favore degli Organi Sociali delle società controllate: attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza;
- attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza per l'approvazione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- esame della Relazione delle Funzioni di Controllo sulla rispondenza delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo al quadro normativo di riferimento;
- esame del regolamento relativo al Modello di incentivazione riservato ai perimetri "Top Management" e "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo": attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza;
- verifica delle condizioni di attivazione e degli obiettivi di performance relativi al piano di incentivazione 2011;
- verifica di conformità riguardante i sistemi di incentivazione 2012 per UBI Pramerica SGR;
- attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza per la verifica di coerenza con le Politiche di remunerazione del Gruppo dell'ammontare dei compensi indicati dal Consiglio di Gestione per gli organi di amministrazione e per i vertici aziendali delle società controllate;
- verifica della coerenza con le Politiche di remunerazione del Gruppo del sistema premiante 2012;
- provvedimenti assunti nei confronti di personale rientrante nei perimetri "Top Management" e "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo": pareri di conformità;
- verifica dell'andamento del Sistema incentivante 2012.

Nel 2013 si sono già tenute due riunioni del Comitato.

Le funzioni aziendali e di controllo

Le funzioni aziendali e di controllo, secondo le rispettive competenze, svolgono un ruolo di primaria importanza, collaborando per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate, nonché il loro corretto funzionamento.

La funzione Risorse Umane

Le Risorse Umane collaborano per fornire al Comitato per la Remunerazione tutte le informazioni necessarie e opportune per il buon funzionamento dello stesso; sono responsabili della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, nonché, in collaborazione con altre funzioni della Banca, della corretta ed efficace comunicazione al Personale delle Policy, degli strumenti attuativi e della puntuale rendicontazione degli stessi.

La funzione Rischi di Gestione

La funzione di *Rischi di Gestione* 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, nonché con i criteri di preservazione dei profili di patrimonializzazione e il rispetto dei vincoli di liquidità.

Fornisce il proprio contributo utile al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione tengano debito conto di tutti i rischi assunti dalla Banca secondo le metodologie in uso nel Gruppo UBI Banca.

La funzione Rischi di Non Conformità

In fase di elaborazione delle politiche di remunerazione, la funzione *Rischi di Non conformità* esprime le sue valutazioni in merito alla loro rispondenza al quadro normativo. 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. Fornisce indicazioni su possibili ambiti di miglioramento ai fini di una sempre maggiore conformità delle Policy e dei modelli attuativi alle normative esistenti.

La funzione Audit

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, come si evidenzia nella apposita relazione.

La remunerazione degli organi sociali

Come previsto dalla Policy, 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 stati 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. 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, sono assorbiti dalla retribuzione e sono perciò riversati alla società di appartenenza.

Le politiche di remunerazione relative ai dipendenti

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che le Banche svolgano un'accurata valutazione per identificare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca: il processo di identificazione delle fasce di popolazione è stato strutturato sulla base di opportune valutazioni organizzative, di impatto sui rischi e dei livelli retributivi adottati.

Alla luce di tale processo sono stati individuati i seguenti perimetri di popolazione:

- "Top Management";
- Personale relativo alle Funzioni di Controllo;
- Altri Dirigenti;
- Altro Personale dipendente;

E' stata poi effettuata una maggiore articolazione della composizione dei primi due perimetri in aderenza alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, come riportato nella tabella seguente:

**Articolazione perimetri:
"Top Management" e Resp. di livello più elevato
delle Funzioni di Controllo**

Numero posizioni	2012
Consigliere Delegato UBI	1
Direttore Generale UBI	1
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	20
Resp. principali linee di business	71
Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	12
TOTALE	105

Il numero complessivo di posizioni ricomprese nel perimetro "Top Management e Responsabili più elevato delle Funzioni di Controllo" si è ridotto rispetto alle 128 posizioni individuate nel 2011 in considerazione di modifiche organizzative intervenute nell'ambito del Gruppo.

Il pacchetto retributivo del Personale è articolato secondo le seguenti componenti:

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile;
- benefit.

Con riferimento alla retribuzione variabile collegata alla performance, le Disposizioni di Vigilanza in materia di differimento dei premi e utilizzo di strumenti finanziari, sono state applicate al "Top Management" e ai "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo".

Le politiche in materia di 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, competitività univocità, meritocrazia, coerenza nel tempo.

L'adozione di tali capisaldi richiede un approccio metodologico e processi di gestione strutturati. Con riferimento al *management*, annualmente viene effettuato 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 stati presi in considerazione i seguenti aspetti:

- le prestazioni individuali⁵;
- il grado delle competenze acquisite⁶;
- la performance manageriale⁷;
- la diretta conoscenza della risorsa;

⁵ Ove disponibile mediante ricorso alla Valutazione delle Prestazioni per la parte di obiettivi di risultato raggiunti individualmente.

⁶ 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.

⁷ Ove disponibile mediante ricorso allo strumento di Appraisal Manageriale.

- l'eventuale disponibilità di segnalazioni interne;
- con particolare riferimento alle posizioni di Vertice del Top Management, l'andamento della società rispetto ai principali KPI economico/patrimoniali, ricavati dal relativo bilancio.

Ai fini dell'individuazione dell'adeguato posizionamento retributivo del Gruppo rispetto al mercato, nel corso del 2012, grazie al supporto di Società di consulenza indipendenti dal Comitato per la Remunerazione e l'utilizzo di Indagini retributive di settore, sono state effettuate analisi e confronti retributivi su tutto il Personale e con particolare riferimento alla popolazione manageriale del Gruppo attraverso analisi di "benchmarking" su un uno specifico "panel" di aziende del settore.

Oltre a tale "panel" di riferimento, in funzione delle specifiche aree di attività, sono stati utilizzati "benchmark" di settore nell'ambito del Private Banking, dell'Asset Management, del Leasing.

Tali principi trovano applicazione nell'ambito di processi strutturati, basati su strumenti gestionali. Tra questi è ricompreso il processo, con cadenza di norma annuale, finalizzato alla formulazione di proposte di riconoscimenti al Personale, correlato ai percorsi di sviluppo professionale e disciplinato dalla Capogruppo attraverso linee guida fornite a ciascuna Società del Gruppo.

Le politiche in materia di retribuzione variabile

Nell'ambito della retribuzione variabile sono ricompresi i seguenti strumenti:

- sistemi di incentivazione;
- "Contest" commerciali;
- Una Tantum;
- strumenti di "retention" e "attraction", quali, ad esempio Patti di stabilità e non concorrenza;
- Premio aziendale.

I sistemi di incentivazione e i "Contest" commerciali sono collegati alla misurazione di performance, mentre le Una Tantum, i Patti e il Premio aziendale dipendono da altri parametri, quali riconoscimento di professionalità e prestazioni eccellenti *ex-post*, periodo di permanenza, contrattazione collettiva.

Con specifico riferimento al premio aziendale, nel corso del 2012 è stata offerta la possibilità al Personale di optare per l'erogazione dello stesso in forma monetaria o sotto forma di specifiche prestazioni collegate al sistema di *Welfare* del Gruppo, in particolare come:

- rimborsi delle spese sostenute per i figli relativamente ad asili nido, formazione scolastica e colonie/campus durante i periodi di chiusura della scuola;
- versamenti aggiuntivi alla propria posizione di previdenza complementare;
- contributi integrativi all'Assistenza Sanitaria (*check-up* medico).

Circa il 30% del Personale ha optato per la modalità di erogazione del premio aziendale sotto forma di *Welfare*.

Di seguito viene approfondita l'informativa relativa ai sistemi di incentivazione e ai "contest" commerciali, intesi come strumenti di retribuzione variabile correlati alla *performance*.

La retribuzione variabile correlata alla performance

I sistemi di incentivazione 2012, in continuità con l'anno precedente, sono stati definiti secondo le seguenti linee guida:

- sono finalizzati a sostenere la capacità di generazione di valore delle Società e del Gruppo e a premiare il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità, attraverso l'individuazione di specifiche condizioni di attivazione;
- i parametri di riferimento individuati sono prevalentemente quantitativi e misurabili, talvolta ricondotti ad ambiti qualitativi e di norma correlati anche al livello di soddisfazione del "cliente esterno e interno"; non sono esclusivamente di natura commerciale e finanziaria, tenendo conto di aspetti connessi alle competenze e alle capacità individuali;
- gli obiettivi sottostanti ai meccanismi incentivanti per il Personale addetto alla vendita di prodotti e strumenti finanziari 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; più in generale quelli legati a tutti i prodotti e servizi bancari o assicurativi, sono stati definiti avendo riguardo alla necessità di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la Clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge vigenti;
- i premi sono correlati alla complessità del ruolo e ai risultati conseguiti a livello individuale, di squadra, di Azienda e di Gruppo, prevedendo un accesso graduale agli stessi, anche per evitare comportamenti a rischio "*moral hazard*";
- è previsto un limite massimo predeterminato in ordine al rispetto del principio di bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- è definito uno specifico budget di stanziamento di costo, tale da non limitare la capacità della Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- per ognuna delle popolazioni destinatarie ("Top Management", "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo", Altri Dirigenti, Altro Personale) è stato redatto un apposito regolamento, con le informazioni atte a garantire la piena e immediata comprensione dei modelli di riferimento;
- sono stati esclusi trattamenti particolari come bonus garantiti⁸ ed è stata prevista l'esclusione dal premio in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari.

Con particolare riferimento al perimetro "Top Management" e ai "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo", è stato previsto, 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.

Per maggiore chiarezza, nella tabella di seguito viene dettagliata la modalità di pagamento della retribuzione variabile collegata alla *performance prevista* in termini di differimento e valorizzazione degli strumenti finanziari per il "Top Management" e per i "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo".

⁸ Fatte salve le eccezioni previste dalle disposizioni normative limitatamente al primo anno d'impiego.

**Schema modalità di pagamento Sistemi Incentivanti 2012:
"Top Management" e Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo**

	Quota up-front		Quota differita	
	Denaro	Azioni ⁽¹⁾	Denaro	Azioni ⁽²⁾
Consigliere Delegato e Direttore Generale UBI Banca	20%	20%	30%	30%
Altri "Top Management" e Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	30%	30%	20%	20%

(1) Sottoposte ad un periodo di retention di 2 anni

(2) Sottoposte ad un periodo di retention di 1 anno

La Policy 2012, in continuità con il 2011, ha inoltre definito per il "Top Management" e i "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo" riferimenti medi in termini di "pay-mix" teorico tra retribuzione fissa e variabile sulla base del ruolo, della tipologia di business e del mercato di riferimento. Nella tabella di seguito ne viene dettagliata la composizione.

**Fisso e Variabile correlato a performance:
"pay-mix" medio**

	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile collegata a performance
Consigliere Delegato UBI Banca	50%	50%
Direttore Generale UBI Banca	65%	35%
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	75%	25%
Resp. principali linee di business	83%	17%
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	83%	17%

Per il "Top Management" sono stati assegnati i seguenti obiettivi comuni, il cui differente peso in termini di impatto è stato definito in funzione della tipologia di ruolo⁹:

- EVA – Economic Value Added – a livello di Gruppo;
- EVA – Economic Value Added – a livello aziendale;
- UOCLI - Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle Imposte – a livello aziendale;
- Ricavi "Core"¹⁰ – a livello aziendale;
- Indicatore di "Customer satisfaction"¹¹ – a livello aziendale.

Per il Personale appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo il sistema è stato definito sulla base di specifici obiettivi correlati alla posizione ricoperta/rischi presidiati, dal cui raggiungimento deriva l'erogazione del premio, escludendo l'assegnazione di obiettivi di natura economico-finanziaria, ma prevedendo, analogamente al restante Personale, specifiche condizioni di attivazione, correlate a metriche di natura economica, finanziaria e/o patrimoniale.

In particolare per i "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo", in analogia con il "Top Management", sono state previste le medesime logiche di differimento e di assegnazione di strumenti finanziari,

Al fine di assicurare nel tempo adeguati livelli di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché la capacità di generare valore da parte del Gruppo o dell'Azienda, si è previsto che la quota differita possa essere erogata al raggiungimento di una adeguata performance sull'orizzonte

⁹ Per maggiori dettagli si riportano le specifiche definizioni nell'Allegato 2 delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2012.

¹⁰ Ricavi Core: misura di Conto Economico calcolata come somma di Margine di Interesse e Commissioni Nette.

¹¹ Customer Satisfaction: misura sintetica del grado di soddisfazione della Clientela, riferito alle evidenze dell'indagine denominata "Progetto Ascolto", realizzata con il contributo di un istituto di ricerca specializzato.

temporale del differimento, tenuto conto degli obiettivi annuali cumulati di budget dell'indicatore aziendale *EVA*.

L'attivazione dei sistemi incentivanti 2012 per tutte le fasce di popolazione interessate è collegata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle Policy "Propensione al rischio e creazione di valore del Gruppo UBI Banca: declinazione e governo" e "Policy a presidio dei rischi finanziari del Gruppo", nonché la capacità di generare valore da parte delle Aziende e del Gruppo:

- *Core Tier 1* di Gruppo (indicatore di stabilità patrimoniale);
- *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo (indicatore di liquidità);
- *EVA – Economic Value Added* (o, laddove non disponibile, *UOCLI - Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle Imposte*) a livello di ciascuna azienda; stesso indicatore, ma a livello Consolidato per la Capogruppo e UBI Sistemi e Servizi (misura di redditività corretta per il rischio).

Sulla base dei dati di Bilancio, per l'esercizio 2012 sono stati raggiunti gli obiettivi di stabilità patrimoniale e di liquidità.

Le prime proiezioni relative al sistema incentivante, suscettibili di modifiche in fase di verifica definitiva degli indicatori quali-quantitativi, evidenziano il raggiungimento della condizione di attivazione aziendale per 4 Società - sulle 20 che hanno avviato il sistema incentivante -, nello specifico: 3 Banche e la Società di Asset Management.

Nel corso del 2012 sono stati, inoltre, attivati due "Contest" commerciali. Il primo, presso le Banche Rete¹² del Gruppo finalizzato a supportare gli obiettivi di vendita delle polizze danni auto e rami elementari, con esclusione delle polizze CPI¹³; il secondo, a supporto degli obiettivi commerciali e di "customer care" della Società IwBank.

Le politiche in materia di benefit

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale è comprensivo, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, di *benefit*, la cui attribuzione viene definita, sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti.

Nel 2012, coerentemente a quanto stabilito dalle Policy di Gruppo, sono stati adottati, a tutela della salute e del benessere del Personale, piani collettivi previdenziali, sanitari e assicurativi integrativi, appositamente regolamentati, servizi di assistenza all'infanzia e di mensa per l'erogazione dei pasti, attività sportive e ricreative, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca.

Nell'ambito del Gruppo sono stati altresì previsti e regolamentati i criteri e le modalità di assegnazione di auto aziendali ad uso promiscuo e di alloggi ad uso foresteria, a supporto delle necessità di mobilità territoriale e di gestione del Personale.

I trattamenti di fine rapporto

La politica retributiva di Gruppo esclude, di norma, l'utilizzo di forme di *severance* che oltrepassino i contratti collettivi. In caso di eccezioni, è previsto che eventuali accordi individuali siano sottoposti al Comitato per la Remunerazione per le conseguenti determinazioni.

¹² Banca Popolare di Bergamo, Banco di Brescia, Banca Popolare Commercio e Industria, Banca Carime, Banca Popolare di Ancona, Banca Regionale Europea, Banco di San Giorgio, Banca di Valle Camonica.

¹³ CPI - Creditor Protection Insurance: l'acronimo indica le assicurazioni stipulate a copertura di rischi quali morte o invalidità.

Le politiche di remunerazione e incentivazione per il 2013

In data 20 febbraio 2013, il Consiglio di Sorveglianza, su parere del Comitato per la Remunerazione, ha riesaminato e adottato le nuove Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo, in logica di sostanziale continuità rispetto al 2012.

Le modifiche rispetto al 2012 sono di seguito riepilogate:

- relativamente ai compensi dei collegi sindacali delle controllate, è stato sostituito il riferimento alle tariffe professionali (abrogate), con il rinvio al Decreto Ministeriale 20 luglio 2012, n. 140. È stata inoltre introdotta la previsione relativa al compenso per il Collegio Sindacale nel caso in cui svolga la funzione di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001;
- la previsione in ordine al riversamento alla società di appartenenza dei compensi percepiti dai dirigenti/dipendenti per gli incarichi ricoperti nei consigli di Banche/Società del Gruppo, viene sostituita da apposita regolamentazione interna, che verrà istituita a disciplina della materia;
- sono stati aggiornati i perimetri del “Top Management” e dei “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo” in relazione alle intervenute operazioni societarie e modifiche organizzative, e a seguito di una revisione condotta sulla base di valutazioni organizzative e di impatto sui rischi, correlando le posizioni interessate ai rispettivi titolari;
- con l’obiettivo di semplificare l’applicazione dei modelli, il personale non appartenente al perimetro “Top Management” e “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, confluisce in un’unica categoria che comprende anche i dirigenti non rientranti nel perimetro citato;
- sono state aggiornate le politiche di remunerazione relative ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, (in particolare promotori finanziari e agenti in attività finanziaria), a seguito dei chiarimenti interpretativi forniti dalle Autorità sulle modifiche apportate al Regolamento congiunto Banca d’Italia - CONSOB dell’ottobre 2007, che hanno esteso alle Società di Intermediazione Mobiliare e a tutti gli operatori di servizi e attività d’investimento, l’applicazione delle Disposizioni di Banca d’Italia in materia di remunerazione.

In coerenza con l’aggiornamento delle Policy, il Consiglio di Sorveglianza di UBI Banca nella seduta del 20 febbraio 2013, sentito il Comitato per la Remunerazione, ha deliberato il modello incentivante per il “Top Management” e i “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”.

Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo, , in continuità con l’edizione 2012 e nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia, sono state confermate le modalità di differimento del premio, la valorizzazione in strumenti finanziari per una quota pari ad almeno il 50% della retribuzione variabile erogabile mediante l’utilizzo di azioni della Capogruppo UBI Banca e il periodo di mantenimento (*retention*) delle azioni.

Nella successiva seduta del 26 febbraio 2013, il Consiglio di Gestione, ferme restando le competenze dell’Assemblea dei Soci in relazione (i) alle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione e (ii) al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, riservato al “Top Management” e ai “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, ha preso atto:

- dell’aggiornamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per l’esercizio 2013;
- del modello incentivante rivolto al “Top Management” e ai “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”;
- dell’esecuzione dell’acquisto di azioni a copertura del Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari al servizio del “Top Management” e dei “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, nelle modalità e nei limiti di cui all’autorizzazione conferita dall’Assemblea dei Soci del 28 aprile 2012.

Le Policy 2013 e il modello incentivante per il “Top Management” e i “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo” sono stati successivamente inviati alle aziende del Gruppo per l’approvazione da parte degli Organi competenti.

Il budget di costo complessivo (c.d. “*bonus pool*”) destinato ai sistemi di incentivazione 2013, è stato definito in continuità rispetto allo stanziamento dell’anno precedente e rappresenta circa il 5% del budget 2013 consolidato di *UOCLI* - Utile dell’Operatività Corrente al Lordo delle Imposte.

Sezione II

Prima parte

Nozione di remunerazione

Con riferimento alle tabelle riportate nella seconda parte, si riportano di seguito le principali nozioni di remunerazione.

In particolare, con riferimento alle tabelle ricomprese nella seconda parte al punto a) Informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di attività e tra le varie categorie del Personale, secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza del 30 marzo 2011, sono rappresentate:

- le retribuzioni fisse, intese come retribuzioni annualizzate al 31 dicembre 2012, la cui corresponsione è garantita. Sono ricomprese le voci economiche contrattuali (stipendio, scatti, indennità varie, assegni *ad personam*, etc.) e qualsiasi altra somma, comunque garantita, diversa da quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro. Sono esclusi gli straordinari;
- le retribuzioni variabili correlate alla *performance* con particolare riferimento ai sistemi incentivanti 2012, calcolati in base al principio di competenza su dati di pre-consuntivo e non ancora erogati. Tale dato è suscettibile di modifiche in fase di consuntivo definitivo.
- le modalità di pagamento del “Top Management” e dei “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, sulla base delle risultanze dei sistemi incentivanti di cui al punto precedente, suddivise in termini di quote *up-front* in denaro e in azioni (il cui pagamento non è sottoposto a condizioni di differimento) e quote differite in denaro e in azioni.

Con riferimento alle tabelle ricomprese nella seconda parte al punto b) Informazioni quantitative degli organi di amministrazione e di controllo, del Consigliere Delegato e del Direttore Generale di UBI Banca, secondo quanto previsto dalla delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, sono rappresentati nella Tabella 1:

- i compensi fissi collegati alla carica (colonna 1);
- i compensi per la partecipazione a Comitati (colonna 2);
- i compensi variabili *non equity* (denaro) suddivisi in “bonus e altri incentivi”, che includono i sistemi incentivanti 2012 calcolati in base al principio di competenza su dati di pre-consuntivo e non ancora erogati relativamente alla componente *up-front*, eventuali Una Tantum, il premio aziendale e “partecipazioni agli utili”, non previste (colonna 3);
- i benefici non monetari che comprendono polizze assicurative, fondi previdenziali e altri eventuali benefit quali auto, foresterie secondo un criterio di imponibilità fiscale (colonna 4);
- altri compensi, quali patti di permanenza e non concorrenza, accantonamenti per retribuzioni differite, premi di anzianità e altre voci residuali (colonna 5);
- il totale delle voci di cui sopra (colonna 6);
- il *fair value* dei compensi *equity* (azioni), (colonna 7);
- le indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (colonna 8) accantonate o maturate nel corso dell’esercizio 2012.

Non viene riportata la Tabella 2 prevista dalla delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, in quanto non sono attualmente in essere piani di *stock option* nell’ambito del Gruppo.

Nella Tabella 3A sono indicate le informazioni riguardanti i piani basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, esclusivamente per il Direttore Generale di UBI Banca e con il solo riferimento a quanto da questi maturato in precedenza nell’ambito del Piano di incentivazione del 2011, come Direttore Generale presso la Banca Popolare Commercio e Industria. In particolare, sono rappresentati:

- il piano di incentivazione di riferimento (colonna 1);
- il numero di azioni maturate nell'esercizio 2011, ma non ancora erogate in quanto sottoposte a meccanismi di *retention* e di differimento e il relativo periodo di *vesting* (colonna 2 e 3);
- il fair value di competenza dell'esercizio (colonna 12).

Nella Tabella 3B, analogamente a quanto sopra, sono riportate le informazioni riguardanti i piani di incentivazione monetaria differiti esclusivamente per il Direttore Generale di UBI Banca e con il solo riferimento a quanto da questi maturato in precedenza nell'ambito del Piano di incentivazione del 2011, come Direttore Generale presso la Banca Popolare Commercio e Industria (colonna 3C). E' altresì valorizzata la colonna 4 relativa agli "altri bonus", in cui sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti *ex ante*.

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico, si rimanda alle informazioni contenute nella proposta all'Assemblea dei Soci per la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "Top Management" e dei "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo" in strumenti finanziari mediante assegnazione di azioni ordinarie della capogruppo UBI Banca.

Patti e accordi per trattamenti di inizio e fine rapporto

Nel corso dell'esercizio sono stati riconosciuti trattamenti di fine rapporto per un importo complessivo pari a 1.112.500 euro per 4 risorse ricomprese nel perimetro "Top Management" e "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo". L'importo più elevato pagato per una singola persona è stato pari a 360.000 euro

Tali importi sono stati determinati in esito a risoluzioni consensuali, in base a un numero medio di mensilità rientranti nei limiti e nelle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in materia di risoluzione del rapporto di lavoro. Essi non sono collegati a criteri di *performance* e non hanno meccanismi di differimento nel tempo.

Come previsto dall'attuale regolamentazione interna, è previsto il mantenimento dei diritti sulle quote di premio maturate, ma non ancora erogate, nei soli casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei requisiti per il pensionamento (di anzianità o di vecchiaia), ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo. Ciò vale anche nell'eventualità di morte del beneficiario (in questo caso a beneficio degli eredi legittimi o testamentari). L'erogazione delle quote eventualmente maturate avrà luogo alla data di erogazione prevista, previa verifica delle condizioni di performance del periodo di riferimento.

Con riferimento alle cessazioni del rapporto di lavoro di cui sopra, i diritti sulle quote precedentemente maturate, ma non ancora erogate, sono decaduti.

In data 29 novembre 2012 è stato sottoscritto l'Accordo Quadro che ha definito le soluzioni normative, economiche e gestionali da adottare per raggiungere gli obiettivi di recupero di produttività e contenimento di costi, connesso da un lato al negativo andamento economico generale e, dall'altro, alle modifiche del sistema previdenziale introdotte dal c.d. "Decreto Salva Italia" che condizionano il pieno conseguimento degli obiettivi dimensionali di organico previsti nel Piano Industriale 2011/2013-2015.

Il suddetto Accordo ha stabilito, tra l'altro, l'attivazione di un piano di esodo anticipato, che, anche al fine di attenuare le ricadute sul piano economico e sociale, prevede il ricorso agli strumenti di sostegno al reddito previsti dal D.M. 28 aprile 2000, n. 158 e successive proroghe, modifiche e integrazioni ("Fondo di Solidarietà del Personale del Credito") per i Dipendenti in possesso dei requisiti di legge per avere diritto ai trattamenti pensionistici entro il 1° Gennaio 2014 (con c.d. "finestra" Inps non oltre il 1° Gennaio 2014 compreso) e per i

Dipendenti che maturano il diritto alla pensione successivamente al 1° Gennaio 2014 ed entro il 1° Gennaio 2018 (con c.d. “finestra” Inps non oltre il 1° Gennaio 2018 compreso),

A copertura di tale accordo sono stati previsti gli accantonamenti necessari per la corresponsione degli assegni straordinari nel periodo di permanenza nel suddetto Fondo che, con riferimento ai soggetti rientranti nel perimetro “Top Management” e “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, sono pari a circa 960 mila euro .

Per il Consigliere Delegato è in essere un patto remunerato a fronte dell’obbligo di non concorrenza.

Nell’ambito del “Top Management” sono previsti tre patti di stabilità stipulati in favore di tre appartenenti a detto perimetro.

Seconda parte

Nella seconda parte sono riportate:

- a) le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività e tra le varie categorie del Personale e distinte tra componente fissa e componente variabile correlata alla *performance*;
- b) con specifico riferimento agli organi di amministrazione e di controllo, nonché al Consigliere Delegato e al Direttore Generale di UBI Banca, vengono fornite informazioni quantitative nominativamente. Con particolare riferimento al Direttore Generale di UBI Banca le informazioni quantitative sono indicate in logica pro-quota per il Dott. Graziano Cالدiani, il cui rapporto di lavoro dipendente è cessato con effetto dal 30 aprile 2012, e per il Dott. Francesco Iorio, il cui incarico è iniziato il 1 maggio 2012. Poiché non vi sono compensi complessivi di altri dirigenti con responsabilità strategiche superiori al compenso del Consigliere Delegato e del Direttore Generale di UBI, le informazioni sono fornite a livello aggregato, indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono;
- c) nell'ultima tabella del presente documento, sono, infine, riportate le partecipazioni detenute in UBI Banca e nelle Società controllate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ex art. 84 quater della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche).

Con riferimento all'esercizio 2012, a livello consolidato, l'ammontare di costo sostenuto per compensi ad amministratori e sindaci, è pari a circa 17,7 milioni di euro, con una incidenza indicativa dell'1,16 % rispetto alle Spese del Personale.

Con particolare riferimento ai collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato l'ammontare complessivo sostenuto è pari a circa 39,5 milioni di euro, così suddivisi: per i Promotori Finanziari e gli Agenti in attività finanziaria, circa 37,8 milioni di euro come compensi ricorrenti e circa 300.000 euro come compensi correlati a sistemi di incentivazione; per i contratti di collaborazione circa 1.380.000 euro.

a) Informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di attività e tra le varie categorie del Personale

Retribuzione fissa

Si riporta nella tabella seguente il monte retribuzione fisso suddiviso per tipologia di popolazione e per macro-aree di attività.

Retribuzione fissa Gruppo ⁽¹⁾

(forza lavoro al 31/12 personale dipendente)

Importi in migliaia di euro	Gruppo		UBI Banca		Banche ⁽²⁾		Altre Società ⁽³⁾	
	Numero titolari	31.12.2012	Numero titolari	31.12.2012	Numero titolari	31.12.2012	Numero titolari	31.12.2012
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	17	4.218	-	-	12	3.064	5	1.154
Resp. principali linee di business	63	11.888	27	5.795	25	4.145	11	1.948
Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	11	1.633	11	1.633	-	-	-	-
Altri Dirigenti	319	37.513	82	9.691	181	21.281	56	6.541
Altro Personale dipendente	18.384	840.330	1.288	65.366	14.425	653.740	2.671	121.224
TOTALE	18.794	895.582	1.408	82.485	14.643	682.230	2.743	130.867

(1) Sono esclusi gli oneri aziendali e le voci di costo non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie e rimborsi spese, ecc.).

La rilevazione della retribuzione fissa è stata effettuata sul 98% della popolazione del Gruppo UBI. Il 2% non esaminato riguarda le risorse per cui UBIS-GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE non fornisce servizio.

(2) 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 Banca Private Investment Spa, Centrobanca Spa, IW Bank Spa, Banque de Depots et de Gestion Sa, UBI Banca International Sa.

(3) UBI Sistemi e Servizi SCpA, UBI Leasing Spa, UBI Factor Spa, UBI Pramerica SGR Spa, Prestitalia Spa, UBI Fiduciaria Spa, B PB Immobiliare Srl, UGI Gestione Fiduciarie Sim Spa, Centrobanca Sviluppo Impresa SGR Spa, Coralis Rent Srl, S.B.IM Spa, UBI Academy

Si riporta nella tabella seguente il monte retribuzione fisso suddiviso per tipologia di popolazione e per macro-aree di attività con specifico riferimento a UBI Banca.

Retribuzione fissa UBI Banca ⁽¹⁾

(forza lavoro al 31/12 personale dipendente)

Importi in migliaia di euro	Commerciale		Finanza		Crediti e Recupero Crediti		Altre Funzioni ⁽²⁾	
	Numero titolari	31.12.2012	Numero titolari	31.12.2012	Numero titolari	31.12.2012	Numero titolari	31.12.2012
Resp. principali linee di business	5	1.238	5	823	3	758	14	2.976
Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	-	-	-	-	-	-	11	1.633
Altri Dirigenti	27	3.558	4	445	9	982	42	4.705
Altro Personale dipendente	182	10.528	67	4.116	244	10.932	795	39.791
TOTALE	214	15.324	76	5.384	256	12.672	862	49.105

(1) Sono esclusi gli oneri aziendali e le voci di costo non considerate componente fissa della retribuzione (es. lavoro straordinario, diarie e rimborsi spese, ecc.).

(2) Chief Financial Officer, Direttore Affari Generali e Partecipazioni, Chief Audit Executive, Chief Risk Officer, Investor e Media Relations, Chief Operating Officer, Supporto al Consiglio Di Gestione e Supporto al Consiglio di Sorveglianza

Retribuzione variabile

Si riporta nella tabella seguente la stima, calcolata sulla base di dati di pre-consuntivo e suscettibile di eventuali modifiche, del numero di beneficiari e dell'ammontare retributivo dei sistemi incentivanti correlati alla *performance*, suddivisi per tipologia di popolazione e per aree di attività.

Stima Sistemi Incentivanti 2012 ⁽¹⁾:

(forza lavoro personale dipendente)

Importi in migliaia di euro	Gruppo		UBI Banca		Banche ⁽²⁾		Altre Società ⁽³⁾	
	Numero beneficiari	31.12.2012	Numero beneficiari	31.12.2012	Numero beneficiari	31.12.2012	Numero beneficiari	31.12.2012
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	4	193	-	-	3	103	1	90
Resp. principali linee di business	5	433	-	-	4	89	1	344
Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti	51	389	-	-	46	276	5	113
Altro Personale dipendente	3.295	3.709	-	-	3.160	1.697	135	2.012
TOTALE	3.355	4.724	0	0	3.213	2.165	142	2.559

(1) Sono esclusi gli oneri aziendali

(2) Banca Popolare di Bergamo Spa, UBI Banca Private Investment Spa, IWB Bank Spa

(3) UBIPramerica SGR Spa

Complessivamente, il numero di beneficiari è stato pari a circa il 17,8% del Personale del Gruppo con un importo medio di circa 1.400 euro.

Per quanto riguarda le modalità di pagamento del "Top Management" e dei "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo" che nel corso del 2012 hanno maturato una quota di retribuzione variabile correlata alla *performance*, la tabella di seguito ne rappresenta sinteticamente per tutto il Gruppo la composizione in termini di differimento e strumenti finanziari.

**Stima consuntivo modalità di pagamento Sistemi Incentivanti 2012⁽¹⁾:
"Top Management" e Resp. di livello più elevato delle Funzioni di
Controllo**

Importi in migliaia di euro	Numero beneficiari	Quota up-front		Quota differita	
		Denaro	Azioni	Denaro	Azioni
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	4	58,0	58,0	38,5	38,5
Resp. principali linee di business	5	130,0	130,0	86,5	86,5
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTALE	9	188,0	188,0	125,0	125,0

(1) Sono esclusi gli oneri aziendali

Complessivamente, il numero di beneficiari è stato pari a circa il 9% del Personale ricompreso nel perimetro "Top Management" e "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo" con un importo medio complessivo di circa 70.000 euro lordi, suddiviso secondo i previsti meccanismi in quote *up-front* e differite, in denaro e azioni.

Con riferimento ai "Contest" commerciali attivati nel corso del 2012, è prevista l'assegnazione di 250 iPad alle Filiali che hanno maturato le migliori performance sugli obiettivi di vendita delle polizze danni auto e rami elementari, con esclusione delle polizze CPI¹⁴ e un importo complessivo di circa 10.000 euro lordi per le risorse che hanno raggiunto gli obiettivi commerciali e di "customer care" della Società IwBank.

Con riferimento alle erogazioni Una tantum riferite all'esercizio 2012, esse sono pari a circa 2.410.000 euro lordi, di cui 128.500 euro lordi erogati a risorse ricomprese nei perimetri "Top Management" e "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo" con un importo medio di circa 7.000 euro lordi.

b) Informazioni quantitative degli organi di amministrazione e di controllo, del Consigliere Delegato e del Direttore Generale di UBI Banca

Nelle tabelle di seguito sono riportati analiticamente i compensi riferiti all'esercizio 2012, ed in particolare la tabella 1 e la tabella 3A e 3B ex art. 84 quater del Regolamento Emittenti adottato con delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011.

¹⁴ CPI - Creditor Protection Insurance: l'acronimo indica le assicurazioni stipulate a copertura di rischi quali morte o invalidità.

Tabella 1 ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (art. 84 quater della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Faisola Corrado	UBI BANCA:	01.01/20.12	20.12.2012									
	- Presidente del Consiglio di Sorveglianza			485.054,25						485.054,25		
	- Consigliere di Sorveglianza			97.010,87						97.010,87		
	- Presidente Comitato Nomine											
	TOTALE			582.065,22	=				582.065,22			
Calvi Giuseppe	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Vice Presidente Vicario del Consiglio di Sorveglianza			250.000,00					250.000,00			
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato Nomine											
	- Membro Comitato per la Remunerazione da 1/1/2012 a 10/4/2012 - Presidente da 11/4/2012											
	TOTALE			350.000,00					350.000,00			
Folonari Alberto	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza			75.000,00					75.000,00			
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato Nomine											
	- Membro Comitato per la Remunerazione											
	TOTALE			175.000,00					175.000,00			
Mazzoleni Mario	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza			75.000,00					75.000,00			
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato Nomine											
	TOTALE			175.000,00					175.000,00			
Albertani Battista	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	TOTALE			100.000,00					100.000,00			
Bazoli Giovanni	UBI BANCA:	01.01/29.03	29.03.2012									
	- Consigliere di Sorveglianza			24.175,82					24.175,82			
	- Membro Comitato Nomine											
	TOTALE			24.175,82					24.175,82			
Bellini Luigi	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato per il Controllo Interno						50.000,00		50.000,00			
	TOTALE			100.000,00			50.000,00		150.000,00			
Cattaneo Mario	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato per il Controllo Interno						50.000,00		50.000,00			
	- Membro Comitato Bilancio						50.000,00		50.000,00			
	TOTALE			100.000,00		100.000,00			200.000,00			
Fidanza Silvia	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- membro Comitato Bilancio da 11/4/2012						36.126,37		36.126,37			
	- Membro Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati											
	TOTALE			100.000,00		36.126,37			136.126,37			
Fontana Enio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	TOTALE			100.000,00					100.000,00			
Garavaglia Carlo	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato Nomine											
	- Presidente Comitato Bilancio						100.000,00		100.000,00			
	TOTALE			100.000,00		100.000,00			200.000,00			
Gusmini Alfredo	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato per il Controllo Interno						50.000,00		50.000,00			
	TOTALE			100.000,00			50.000,00		150.000,00			
Gussalli Beretta Pietro	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	TOTALE			100.000,00					100.000,00			
Lucchini Giuseppe	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato per la Remunerazione											
	TOTALE			100.000,00					100.000,00			
Lucchini Italo	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato per il Controllo Interno						50.000,00		50.000,00			
	TOTALE			100.000,00			50.000,00		150.000,00			
Manzoni Federico	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Segretario			50.000,00					50.000,00			
	- membro Comitato Bilancio sino al 10/04/2012						13.873,63		13.873,63			
	- membro Comitato Nomine dall'11/4/2012											
	- Presidente Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati											
	TOTALE			150.000,00		13.873,63			163.873,63			
Minelli Enrico	UBI BANCA:	28.04/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			67.582,42					67.582,42			
	Totale compensi UBI Banca			67.582,42					67.582,42			
	CENTROBANCA: Consigliere											
	- Consigliere			9.780,82					9.780,82			
	Totale compensi Centrobanca			9.780,82				9.780,82				
	TOTALE			77.363,24					77.363,24			
Musumeci Toti S.	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato per la Remunerazione											
	Totale compensi UBI Banca			100.000,00					100.000,00			
Aviva Vita:		01.01/24.04	24.04.2012									
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione			19.333,33					19.333,33			
	- Consigliere			3.333,33					3.333,33			
	Totale compensi Aviva Vita			22.666,66					22.666,66			
	Aviva Assicurazioni Vita:											
- Consigliere	3.333,33					3.333,33						
	Totale compensi Aviva Assicurazioni Vita	3.333,33					3.333,33					
	TOTALE	125.999,99							125.999,99			
Orlandi Sergio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00					100.000,00			
	- Membro Comitato Bilancio						50.000,00		50.000,00			
	- Membro Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati											
	TOTALE			100.000,00			50.000,00		150.000,00			

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)			
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
Pedersoli Alessandro	UBI BANCA:	01.01/29.03	29.03.2012											
	- Consigliere di Sorveglianza			24.175,82							24.175,82			
	- Presidente Comitato per la Remunerazione													
	TOTALE			24.175,82						24.175,82				
Perolari Giorgio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00							100.000,00			
	- membro Comitato per la Remunerazione da 11/04/2012													
	TOTALE			100.000,00						100.000,00				
Pivato Sergio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00							100.000,00			
	- Presidente Comitato per il Controllo Interno					100.000,00					100.000,00			
	TOTALE			100.000,00	100.000,00					200.000,00				
Santus Armando	UBI BANCA:	28.04/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Sorveglianza			67.582,42							67.582,42			
	- Altri compensi (prestazioni notarili)										54.133,95	54.133,95		
	Totale compensi UBI Banca			67.582,42							54.133,95	121.716,37		
	BANCA CARIME: altri compensi (prestazioni notarili)										1.390,00	1.390,00		
	BANCA DI VALLE CAMONICA: altri compensi (prestazioni notarili)										2.403,16	2.403,16		
	BANCA POPOLARE DI BERGAMO: altri compensi (prestazioni notarili)										40.167,95	40.167,95		
	BANCA REGIONALE EUROPEA: altri compensi (prestazioni notarili)										2.075,00	2.075,00		
	CORALIS RENT: altri compensi (prestazioni notarili)										6.060,00	6.060,00		
	BPB IMMOBILIARE: altri compensi (prestazioni notarili)										2.265,00	2.265,00		
	UBI ACADEMY: altri compensi (prestazioni notarili)										125,00	125,00		
	UBI FINANCE: altri compensi (prestazioni notarili)										12.000,00	12.000,00		
	UBI FINANCE CB 2: altri compensi (prestazioni notarili)										8.400,00	8.400,00		
UBI LEASING: altri compensi (prestazioni notarili)								20.400,00	20.400,00					
	TOTALE			67.582,42					149.420,06	217.002,48				
Sestini Roberto	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00							100.000,00			
	TOTALE			100.000,00						100.000,00				
Zannoni Giuseppe	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Sorveglianza			100.000,00							100.000,00			
	TOTALE			100.000,00						100.000,00				
Zanetti Emilio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Presidente del Consiglio di Gestione			500.000,00							500.000,00			
	- Consigliere di Gestione			150.000,00							150.000,00			
	Totale compensi UBI Banca			650.000,00						650.000,00				
BANCA POPOLARE DI BERGAMO:	- Presidente	01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Consigliere			100.000,00							100.000,00			
	- Comitato Esecutivo			40.000,00			10.000,00				40.000,00	10.000,00		
	Totale compensi Banca Popolare di Bergamo			140.000,00			10.000,00				150.000,00	10.000,00		
	TOTALE			790.000,00	10.000,00					800.000,00				
Pizzini Flavio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Vice Presidente del Consiglio di Gestione			95.500,00							95.500,00			
	- Consigliere di Gestione			150.000,00							150.000,00			
	Totale compensi UBI Banca			245.500,00								245.500,00		
BANCO DI BRESCIA:	- Consigliere	01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Comitato Esecutivo			40.000,00							40.000,00			
	Totale compensi Banco di Brescia			40.000,00			10.000,00				50.000,00			
UBI SISTEMI E SERVIZI:	- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01/31.12	Assemblea 2015											
	- Consigliere			60.000,00							60.000,00			
	- Comitato Esecutivo			5.156,25			10.358,45				5.156,25	10.358,45		
	- Gettoni presenza			1.250,00							1.250,00	1.250,00		
	Totale compensi UBI Sistemi e Servizi			66.406,25			10.358,45					76.764,70		
UBI BANCA INTERNATIONAL:	- Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01/31.12	Assemblea 2015											
	- Consigliere			15.000,00							15.000,00			
	Totale compensi UBI Banca International			15.000,00								15.000,00		
PRISMA:	- Presidente del Collegio Sindacale	01.01/26.04	26.04.2012											
	- Consigliere			2.465,42							2.465,42			
	Totale compensi Prisma			2.465,42								2.465,42		
	TOTALE			384.371,67	20.358,45					404.730,12				
Massiah Victor	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Dirigente			652.431,81			1.170,20		112.896,78	(*) 88.943,12	855.441,91			
	- Consigliere Delegato			500.000,00							500.000,00			
- Consigliere di Gestione	150.000,00							150.000,00						
	Totale compensi UBI Banca			1.302.431,81		1.170,20		112.896,78	(*) 88.943,12	1.505.441,91				
(*) BANCO DI BRESCIA:	- Consigliere	01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Comitato Esecutivo													
	Totale compensi Banco di Brescia													
(*) BANCA POPOLARE DI BERGAMO:	- Consigliere	01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Comitato Esecutivo													
	Totale compensi Banca Popolare di Bergamo													
(*) CENTROBANCA: Consigliere	- Consigliere	01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Comitato Esecutivo													
	Totale compensi Centrobanca													
	TOTALE			1.302.431,81		1.170,20		112.896,78	(*) 88.943,12	1.505.441,91				
Auletta Armenise Giampiero	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Gestione			150.000,00							150.000,00			
	Totale compensi UBI Banca			150.000,00								150.000,00		
BANCA POPOLARE COMMERCIO INDUSTRIA:	- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Consigliere			20.000,00							20.000,00			
	- Comitato Esecutivo			30.000,00							30.000,00			
	Totale compensi Banca Popolare Commercio Industria			50.000,00			10.000,00				60.000,00			
BANCA CARIME:	- Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione	01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Consigliere			20.000,00							20.000,00			
	- membro Comitato Esecutivo			30.000,00							30.000,00			
	Totale compensi Carime			50.000,00			10.000,00				60.000,00			
BANCA POPOLARE DI ANCONA:	- Consigliere	01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Comitato Esecutivo			30.000,00							30.000,00			
	Totale compensi Banca Popolare di Ancona			30.000,00			10.000,00				40.000,00			
	TOTALE			280.000,00	30.000,00					310.000,00				

Tabella 3A ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti.

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (art. 84 quater della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011)

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Massiah Victor	- Consigliere Delegato	2012											
		2011											
Graziano Cالدiani	- Direttore Generale di UBI BANCA (01.01-30.04)	2011											
Iorio Francesco	- Direttore Generale di UBI BANCA (01.05-31.12)	2012											
		2011 (*)	19.891 azioni UBI Banca	3									16.196,14
		2011 (*)	13.261 azioni UBI Banca	5									6.318,99
	TOTALE		33.152 azioni UBI Banca			0,00						0,00	22.515,13
N. 14 Dirigenti con responsabilità strategiche		2012											
		2011											

(*) 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. Tali strumenti sono stati promessi, ma non ancora assegnati.

Tabella 3B ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti.

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (art. 84 quater della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011)

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Massiah Victor	- Consigliere Delegato	2012							1.170,20
		2011							
Graziano Caldiani	- Direttore Generale di UBI BANCA (01.01-30.04)	2012							
		2011							
Iorio Francesco	- Direttore Generale di UBI BANCA (01.05-31.12)	2012							
		2011 (*)						31.724,00	
N. 14 Dirigenti con responsabilità strategiche		2012							13.359,80
		2011							
	TOTALE							31.724,00	14.530,00
(*) I bonus di anni precedenti ancora differiti del dott. Iorio si riferiscono al Piano 2011, quando lo stesso ricopriva la carica di Direttore Generale di Banca Popolare Commercio e Industria Spa									

c) Partecipazioni detenute in UBI Banca e nelle Società controllate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ex art. 84 quater della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Modalità di possesso	Titolo di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2011	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute al 31/12/2012
Faissola Corrado	Presidente Consiglio di Sorveglianza (fino al 20/12/2012)	UBI	diretto	piena proprietà	14.103		1.000	13.103
			diretto	usufrutto	81.276	55.000	81.276	55.000
			indiretto	piena proprietà	172.319		172.319	-
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	12.737			12.737
			coniuge (direttamente)	usufrutto		136.276		136.276
coniuge (indirettamente)	piena proprietà	172.319		47.536		124.783		
Calvi Giuseppe	Vice Presidente Vicario Consiglio di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	59.248			59.248
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	62.780			62.780
Folonari Alberto	Vice Presidente Consiglio di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	1.784.759			1.784.759
		UBI	diretto	usufrutto	687.693			687.693
		UBI	indiretto	piena proprietà		500		500
Mazzoleni Mario	Vice Presidente Consiglio di Sorveglianza	UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	513.595			513.595
		UBI	diretto	piena proprietà	15.876			15.876
Albertani Battista	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	23.747			23.747
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	9.220			9.220
		BANCA DI VALLE CAMONICA	diretto	piena proprietà	100			100
Bazoli Giovanni	Consigliere di Sorveglianza (fino al 29/03/2012)	UBI	diretto	piena proprietà	106.059			106.059
		UBI	diretto	usufrutto	288.840			288.840
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	108.669			108.669
Bellini Luigi	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	40.190			40.190
		UBI	diretto	usufrutto	749.744			749.744
Cattaneo Mario	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	1.000			1.000
Fidanza Silvia	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	8.133			8.133
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	1.408			1.408
Fontana Enio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	1			1
		UBI	indiretto	piena proprietà	32.000			32.000
Garavaglia Carlo	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	274	112		386
Gusmini Alfredo	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	109.000			109.000
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	111.000			111.000
Gussalli Beretta Pietro	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	420			420
Lucchini Giuseppe	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	431.086		250	430.836
		UBI	diretto	usufrutto	1.086.544			1.086.544
		UBI	indiretto	piena proprietà	1.011.440		100.000	911.440
Lucchini Italo	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	49.603			49.603
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	90.696			90.696
Manzoni Federico	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	19.300			19.300
Minelli Enrico	Consigliere di Sorveglianza (da 28/04/2012)	UBI	diretto	piena proprietà	193.010	5.000		198.010
		UBI	diretto	nuda proprietà	134.152			134.152
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	-	250		250
		UBI	figli minori (direttamente)	piena proprietà	-	1.000		1.000
		BANCA DI VALLE CAMONICA	diretto	piena proprietà	100			100
Musumeci Toti S.	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	2.868			2.868
Orlandi Sergio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	163.067			163.067
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	49.680			49.680
Pedersoli Alessandro	Consigliere di Sorveglianza (fino al 29/03/2012)	UBI	diretto	piena proprietà	5.463			5.463
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	332			332
Perolari Giorgio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	91.700			9.170
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	28.500			28.500

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Modalità di possesso	Titolo di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2011	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute al 31/12/2012
Pivato Sergio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	346			346
Santus Armando	Consigliere di Sorveglianza <i>(da 28/04/2012)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	385.862		141.848	244.014
Sestini Roberto	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	70.921			70.921
			indiretto	piena proprietà	49.376			49.376
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	48.454			48.454
Zannoni Giuseppe	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	1.550.000			1.550.000
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	1.350.000			1.350.000
UBI								
Zanetti Emilio	Presidente del Consiglio di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	250			250
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	627.036			627.036
Pizzini Flavio	Vice Presidente del Consiglio di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	12.832			12.832
Massiah Victor	Consigliere Delegato	UBI	diretto	piena proprietà	200.000	100.000		300.000
Auletta Armenise Giampiero	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	447.390			447.390
Camadini Giuseppe	Consigliere di Gestione <i>(fino a 25/07/2012)</i>	UBI BANCA DI VALLE CAMONICA	diretto	piena proprietà	1.000.000			1.000.000
			diretto	piena proprietà	2.000			2.000
Cera Mario	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	50.007			50.007
Frigeri Giorgio	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	16.822			16.822
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	14.338			14.338
Gola Gian Luigi	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	338			338
			indiretto	piena proprietà	250			250
Lupini Guido	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	22.400			22.400
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	10.250			10.250
Moltrasio Andrea	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	12.000			12.000
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	8.944			8.944
Polotti Franco	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	2.816			2.816
			indiretto	piena proprietà	2.958.519			2.958.519
			indiretto	nuda proprietà	253.216			253.216
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	33.604			33.604
UBI								
Caldiani Graziano	Direttore Generale <i>(fino al 30/04/2012)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	39.521			39.521
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	1			1
lorio Francesco	Direttore Generale <i>(da 1/5/2012)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	13.922			13.922
UBI								
N. 13 Dirigenti con responsabilità strategiche (*)		UBI	diretto	piena proprietà	65.486			65.486
			diretto	nuda proprietà	250			250
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	9.324	2.239		7.085
			nuda proprietà		756			756
			figli minori (direttamente)	piena proprietà	692			692
UBI	nuda proprietà		78			78		

(*) Il saldo al 31/12/2011 del possesso azionario dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei relativi familiari risulta differente rispetto a quello pubblicato nel Bilancio 2011 in quanto nel 2012 si sono verificate alcune variazioni nel perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei relativi familiari.

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

Nel corso dell'anno, Area Rischi di non Conformità, in linea con le attribuzioni di competenza e le previsioni delle Autorità di Vigilanza, ha coadiuvato le funzioni aziendali addette alla complessiva gestione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione del Gruppo UBI Banca, con la formulazione di contributi puntuali e la predisposizione di valutazioni in merito alla complessiva rispondenza al quadro normativo di etero ed autoregolamentazione dei modelli attuativi dei sistemi incentivanti dell'esercizio 2012 predisposti per le diverse categorie di personale dipendente.

In generale l'attività di compliance è stata improntata, tra l'altro, su azioni finalizzate a sensibilizzare e diffondere la sostanza delle disposizioni di riferimento cercando di essere da stimolo per le strutture che, in ambiti e con competenze diverse, sono chiamate a contribuire alla realizzazione delle diverse iniziative.

Sono state inoltre oggetto di attenzione da parte dell'Area Rischi di non Conformità le iniziative avviate nel Gruppo al fine di conseguire le aree di miglioramento già individuate. In tale contesto detta Area coadiuva nel continuo, per gli ambiti di propria competenza, le iniziative di revisione e formalizzazione dei processi decisionali e di controllo inerenti la gestione dei sistemi di remunerazione, tutt'ora in corso. Si rileva in proposito l'esito delle verifiche condotte dall'Internal Audit, nel seguito illustrate.

In ragione del continuo evolversi del contesto normativo, nel corso del 2012 l'attività di compliance è stata indirizzata anche ad attività di analisi/approfondimento dell'evoluzione delle norme di riferimento e, quindi, nell'elaborazione di linee guida operative a supporto delle funzioni aziendali competenti per la risoluzione dei correlati impatti sui modelli operativi in uso presso il Gruppo UBI Banca. Negli ambiti di maggiore interesse si annoverano la predisposizione dei modelli attuativi dei Sistemi incentivanti in vigore per l'esercizio 2012 e la progettazione dei modelli per l'anno 2013. A conclusione delle attività di competenza, Area Rischi di non Conformità ha ritenuto di evidenziare ulteriori opportunità per proseguire con il miglioramento/affinamento del presidio del complessivo modello operativo; in particolare quanto concerne l'applicazione di puntuali indicatori/driver di performance per la valutazione della qualità dell'operato degli addetti, per i quali si è riscontrata una specifica attività di approfondimento e declinazione per i sistemi di incentivazione progettati per il 2013, e l'attuazione di affinamenti dell'impianto procedurale/organizzativo.

Nel contesto delle attività di riesame delle “Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo UBI” è stata sottoposta a valutazione della funzione di conformità la versione aggiornata per il 2013, in esito alla quale, in data 18 febbraio 2013, la stessa ha ritenuto che i contenuti esposti possano ritenersi rispondenti al quadro normativo di riferimento.

In coerenza alle disposizioni dell’Autorità di Vigilanza è stata svolta dalla funzione di revisione interna la verifica annuale sul sistema di remunerazione relativo all’anno 2012. Tale attività è stata finalizzata ad accertare il rispetto delle Politiche di remunerazione ed incentivazione definite dagli Organi sulla materia, già oggetto di valutazione da parte dell’Area Rischi di non Conformità.

In particolare le attività di audit, oltre a verificare il conseguimento degli ambiti di miglioramento osservati nell’esercizio precedente, sono state volte a riscontrare principalmente i seguenti aspetti: i) il recepimento della Policy a livello di Gruppo, ii) il rispetto dei criteri utilizzati negli accantonamenti del sistema incentivante 2011 a valere sul 2012, iii) il soddisfacimento delle condizioni necessarie all’attivazione del sistema incentivante, iv) i meccanismi di calcolo e attribuzione dei compensi variabili del Top Management e Dirigenti - anno 2011 - e relativa avvenuta erogazione nel 2012, per accertarne l’allineamento con quanto definito e approvato dai competenti Organi aziendali.

Dai riscontri di audit effettuati è emersa una valutazione nel complesso favorevole, osservando procedure e prassi coerenti con le politiche di remunerazione ed incentivazione approvate nonché la previsione di controlli volti ad assicurare il rispetto della Policy. Sono stati rilevati ambiti di miglioramento in merito all’opportunità di proseguire nella formalizzazione nella normativa interna delle prassi operative in uso nonché di perfezionare le modalità di attestazione delle attività e dei controlli effettuati anche al fine di favorirne la tracciabilità e la ripercorribilità nel tempo.

Nello specifico dall’attività di follow up la funzione di revisione interna ha riscontrato il conseguimento di diversi aspetti di miglioramento presenti nella Relazione di audit dell’esercizio precedente, rilevando che per le rimanenti osservazioni risultano in corso o programmate iniziative finalizzate in particolare a: i) completare la formalizzazione delle procedure con l’intento di costruire un documento che favorisca una visione complessiva dei macro processi e delle attività, ii) proseguire nell’affinamento degli indicatori di performance utilizzati come obiettivi nel sistema incentivante per valutazioni sempre più “mirate” della qualità e conformità dell’operato degli addetti, iii) perfezionare i criteri seguiti per la gestione del personale non soggetto a rapporti di lavoro subordinato, in particolare del personale addetto alle reti distributive esterne e dei promotori finanziari.

Con riguardo al recepimento della Policy da parte delle Società del Gruppo, la funzione di revisione interna ha rilevato come le Controllate abbiano recepito nel corso dell’anno le Politiche di remunerazione ed incentivazione approvate dalla Capogruppo.

Dall'accertamento dei criteri utilizzati negli accantonamenti del sistema incentivante 2011 a valere sul 2012 con riferimento agli elementi considerati per calcolare lo stanziamento complessivo di Gruppo e di ogni Società del Gruppo UBI, la funzione di revisione interna ritiene soddisfatta positivamente l'applicazione dei criteri previsti dalla Policy approvata dal Consiglio di Sorveglianza.

In merito alla verifica del soddisfacimento delle condizioni necessarie all'attivazione del sistema incentivante la funzione di revisione interna ha esaminato, con esito positivo, le evidenze ed i report informativi dalle quali emerge il perimetro delle Società del Gruppo che hanno soddisfatto le condizioni necessarie all'attivazione del sistema incentivante.

Con riferimento al perimetro delle Società del Gruppo, per le quali si è attivato il sistema incentivante 2011 a valere sul 2012, dalla verifica effettuata su base campionaria sui compensi variabili assegnati al Top Management e Dirigenti è emerso il rispetto delle regole di determinazione ed erogazione degli importi previste dalla Policy e dai documenti attuativi.

Le osservazioni dell'Internal Audit sono state condivise con i competenti owner del processo, al fine di migliorare le modalità applicate al processo di remunerazione ed incentivazione.

Funzione di Revisione Interna
Il Chief Audit Executive

27 marzo 2013