

Piani di incentivazione di breve e lungo termine (annuale e triennale) basati su strumenti finanziari: proposta per la valorizzazione di quote della componente variabile della remunerazione del “Personale più Rilevante” mediante assegnazione di azioni ordinarie della Capogruppo UBI Banca e proposta di acquisto di azioni proprie al servizio del piano di incentivazione ai sensi della normativa vigente

Signori Soci,

come illustrato nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione, la Capogruppo ha provveduto a riesaminare ed aggiornare le Politiche di remunerazione e incentivazione 2015.

Con particolare riferimento al Personale più Rilevante è stato ridefinito il nuovo perimetro sulla base dei criteri introdotti dal Regolamento Delegato UE N. 604 del 4 marzo 2014, segmentandolo in categorie con caratteristiche e trattamenti differenziati. Relativamente alla categorie “Top” e “Core”, è previsto un piano di incentivazione di breve periodo la cui struttura della remunerazione variabile prevede, in linea con i principi espressi nelle Disposizioni in materia:

- il differimento di una quota della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi incentivanti compresa tra il 40% e il 60%;
- l’attribuzione di strumenti finanziari per una quota pari ad almeno il 50% della stessa retribuzione variabile, prevedendo per essa un adeguato periodo di mantenimento (da 3 a 5 anni di retention), al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo termine della Banca.

Inoltre, a partire dal 2015 è prevista l’introduzione di un sistema di incentivazione a lungo termine su base triennale, con l’obiettivo di allineare sempre più gli interessi del management con quelli dell’azionista, oltre che nel breve, in una prospettiva di creazione di valore a lungo termine, in coerenza con quanto previsto dalle normative vigenti e dalle migliori prassi di mercato.

Destinatari sono un ristretto numero di Top Manager nell’ambito del “Personale più rilevante”, in funzione della posizione strategica ricoperta in termini di indirizzo sulla governance di Gruppo e di impatto sui principali ambiti di business.

La struttura della corresponsione dei premi per la componente variabile a lungo termine prevede che:

- una quota pari al 60% sia erogata in strumenti finanziari, al termine del periodo triennale di misurazione della performance, con una retention di due anni;

- una quota pari al 40% in strumenti finanziari, differita di due anni e con una retention di 1 anno.

Il meccanismo individuato per l'attribuzione di strumenti finanziari è quello dell'assegnazione di azioni proprie detenute dalla Capogruppo (con imputazione del costo alle singole società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni).

Sulla base di quanto previsto dalla normativa circa l'utilizzo di strumenti finanziari collegati ai sistemi di incentivazione del Personale più rilevante, sono state acquistate 1.700.000 azioni ordinarie UBI Banca, in esecuzione delle delibere assembleari del 30 aprile 2011 (n. 1.200.000 azioni al prezzo medio di Euro 3,6419) e del 28 aprile 2012 (n. 500.000 azioni al prezzo medio di Euro 3,4911).

Di queste, il 1° luglio 2014 UBI Banca ha assegnato n. 216.808 azioni proprie, al termine del periodo di retention di 2 anni per la componente "up-front" da erogare in strumenti finanziari del piano di incentivazione 2011.

Delle n. 1.483.192 azioni proprie rimanenti sono state impegnate un totale di n. 348.262 azioni, di cui n. 144.538 ai fini del pagamento della quota differita del piano incentivazione 2011, n. 89.010 azioni per il piano di incentivazione 2012 e n. 114.714 per il piano di incentivazione dell'anno 2013.

In relazione alle stime basate sui dati di preconsuntivo del sistema incentivante 2014, il cui fabbisogno per la valorizzazione dei premi ammonterebbe a n. 232.676 azioni, la stima delle azioni residue risulta essere pari a 902.254, che, in considerazione delle stime teoriche di fabbisogno del sistema incentivante 2015, risulta capiente e sufficiente ad ottemperare all'impegno di pagamento dello stesso.

A copertura della componente variabile di lungo periodo da riconoscersi in strumenti finanziari si prevede di asservire il residuo delle azioni precedentemente acquistato, sottoponendo altresì all'approvazione dell'odierna Assemblea il conferimento di un'autorizzazione al Consiglio di Gestione all'acquisto di ulteriori massime n. 1.000.000 azioni ordinarie di UBI Banca per un controvalore complessivo massimo di Euro 6.000.000.

In relazione al predetto ammontare si rammenta quanto segue:

- sulla base di quanto previsto dal principio contabile internazionale IAS 32 "Strumenti finanziari: esposizione in bilancio e informazioni integrative" paragrafo 33, le azioni acquistate devono essere, sul piano contabile, dedotte dal patrimonio netto;
- le operazioni di acquisto, in ottemperanza alle disposizioni di cui agli art. 2357 e seguenti del codice civile, devono essere effettuate nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato. A tal fine sarà identificata una specifica riserva di utili nell'ambito del patrimonio netto.

A seguito dell'acquisto di azioni proprie, il relativo importo sarà portato a riduzione della riserva all'uopo costituita.

Inoltre, l'acquisto delle azioni di UBI Banca avverrà secondo la modalità indicata al comma 1, lettera b), dell'art.144 bis del Regolamento Emittenti – emanato in attuazione del primo comma dell'art. 132 del Testo Unico Finanza – ossia l'acquisto sui mercati regolamentati secondo modalità operative che assicurino la parità di trattamento tra gli azionisti e non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita.

In ogni caso tali acquisti dovranno essere effettuati entro la data dell'assemblea chiamata a deliberare ai sensi dell'art. 2364-bis n. 4 del codice civile in materia di distribuzione degli utili dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015 – previa approvazione del bilancio di esercizio per la sola ipotesi in cui detto bilancio di esercizio non fosse già stato approvato dal Consiglio di Sorveglianza – ad un prezzo non inferiore ad Euro 2,50 per azione (capitale sociale diviso numero azioni emesse) e non superiore al 5% rispetto al prezzo ufficiale rilevato nella seduta di mercato precedente ogni singola operazione di acquisto.

* * *

Signori Soci,

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

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

- preso atto della proposta del Consiglio di Gestione;

- avute presenti le norme di legge e statutarie e le disposizioni emanate dalla Commissione Nazionale per le Società e la Borsa in materia di acquisto di azioni proprie,

DELIBERA

- 1. di approvare i Piani di incentivazione 2015 di breve e lungo termine basato su strumenti finanziari, con la valorizzazione di componenti della remunerazione variabile mediante assegnazione di azioni ordinarie della Capogruppo UBI Banca alle categorie di “Personale più Rilevante” come precedentemente descritto.*
- 2. di autorizzare il Consiglio di Gestione, e per esso il Presidente, il Vice Presidente ed il Consigliere Delegato, in via tra loro disgiunta, a procedere con una o più operazioni, da porre in essere entro la data dell'assemblea chiamata a deliberare ai sensi dell'art. 2364-bis n. 4 Codice Civile in materia di distribuzione degli utili dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015 – previa approvazione del bilancio di esercizio per le sole ipotesi in cui detto bilancio di esercizio non fosse già stato approvato dal Consiglio di Sorveglianza -, mediante la modalità indicata al comma 1, lettera b.), dell'art. 144 bis del Regolamento Emittenti, ossia l'acquisto sui mercati regolamentati secondo modalità operative che assicurino la parità di trattamento tra gli azionisti e non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita, all'acquisto di massime n. 1.000.000 azioni proprie, per un controvalore complessivo massimo di Euro 6.000.000, ad un prezzo unitario non inferiore ad Euro 2,50 e non superiore del 5% rispetto al prezzo ufficiale rilevato nella seduta di mercato precedente ogni singola operazione di acquisto;*
- 3. di conferire al Consiglio di Gestione, e per esso al Presidente, al Vice Presidente ed al Consigliere Delegato, in via tra loro disgiunta, ogni potere occorrente per dare attuazione alla presente deliberazione in conformità alle eventuali prescrizioni delle competenti Autorità”.*

24 febbraio 2015

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti - Piano di incentivazione a breve termine (annuale)

Premessa

In conformità con le prescrizioni di cui all'art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il "TUF") nonché delle prescrizioni del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti") in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari, il presente documento informativo (il "Documento informativo") è stato predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'attuazione del piano di incentivazione di breve termine che prevede la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del perimetro "Top" e "Core" del "Personale più rilevante" del Gruppo UBI Banca identificato secondo i criteri del Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 04 marzo 2014, mediante assegnazione di azioni ordinarie UBI Banca (il "Piano di breve termine"), proposto nell'ambito delle Politiche di remunerazione e Incentivazione di Gruppo e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 24 aprile 2015 in prima convocazione e del 25 aprile 2014 in seconda convocazione.

Il presente Documento Informativo - redatto in conformità con quanto previsto dallo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti - fornisce informativa al pubblico delle condizioni stabilite per l'esecuzione del Piano.

Alla luce della definizione contenuta all'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, si segnala che il Piano, avuto riguardo ai beneficiari del medesimo, presenta caratteri di "piano rilevante".

Definizioni

Di seguito la descrizione del significato di alcuni termini utilizzati nel documento informativo.

Assemblea - L'assemblea degli azionisti di UBI Banca che approverà il Piano

Beneficiari - I dipendenti di UBI Banca o del Gruppo appartenenti al perimetro "Top" e "Core" del Personale più Rilevante, secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2015.

"Claw-back": meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta.

Comitato di Remunerazione - Il Comitato previsto dal Codice di Autodisciplina la cui composizione e le cui funzioni sono descritti nella relazione sul Governo Societario di cui all'art. 123-*bis* del T.U.F e nella Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Common Equity Tier 1 ("CET1") - Nell'ambito del patrimonio di vigilanza, l'indicatore esprime il patrimonio di base di qualità primaria (composto dalla somma delle azioni ordinarie emesse dalla banca che soddisfano i criteri di classificazione regolamentari, del sovrapprezzo azioni, delle riserve di utili, delle riserve da valutazione e altre riserve palesi) al netto delle deduzioni previste dalla normativa in rapporto alle attività ponderate per il rischio (Risk Weighted Assets, "RWA").

"Gate" - condizione di abilitazione dei sistemi di incentivazione, correlata a indicatori di stabilità patrimoniale e liquidità di Gruppo.

Leverage Ratio ("LR") - Leva finanziaria calcolata come rapporto fra Tier I fully loaded e la misura dell'esposizione complessiva che comprende tutte le attività ed elementi fuori bilancio non dedotti come da Rif. Art. 429 Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26/06/2013 ("CRR"). In attesa dell'imposizione del requisito - subordinata all'approvazione del Consiglio e del Parlamento europeo di una specifica proposta legislativa basata su una relazione che dovrà essere presentata dalla Commissione entro fine 2016 - si utilizza come valore di risk capacity il livello dell'indicatore previsto dal framework Basilea 3.

Liquidity Coverage Ratio (“LCR”) - Indicatore finalizzato ad assicurare che la Banca mantenga un adeguato livello di attivi liquidabili disponibili di elevata qualità per far fronte agli impegni di liquidità stimati su un orizzonte temporale di 30 giorni in uno scenario di stress definito dall’Autorità di Vigilanza. E’ definito come il rapporto fra lo stock di “asset liquidabili di alta qualità disponibili” e la sommatoria dei “flussi di cassa netti in uscita su un orizzonte temporale di 30 giorni, stimati in un contesto di normale corso degli affari integrato da situazioni di stress”.

Obiettivi – Gli indicatori di performance definiti nelle Politiche di Remunerazione ed incentivazione di Gruppo 2015 e declinati nel Regolamento di ciascun Beneficiario, al cui raggiungimento – subordinatamente al superamento dei “Gate” – è condizionata l’assegnazione degli strumenti finanziari.

Net Stable Funding Ratio (“NSFR”) - Indicatore di equilibrio strutturale, finalizzato a monitorare e contenere il rischio associato alla trasformazione delle scadenze entro la soglia di tolleranza ritenuta accettabile per il Gruppo. 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.

Personale più rilevante “Top”, al cui interno sono compresi, oltre al Consigliere Delegato e al Direttore Generale di UBI, i livelli più elevati delle funzioni di Capogruppo (ad esclusione delle Funzioni di Controllo) e le posizioni di Vertice delle principali entità legali del Gruppo.

Personale più rilevante “Core”, le cui attività possono avere impatti significativi sul profilo di rischio della Banca o che ricoprono funzioni di controllo di primo livello organizzativo di Capogruppo.

Rendimento Complessivo dell’Azionista (“RCA”) – Esprime l’incremento del valore del titolo azionario, calcolato ai fine del sistema incentivante di breve termine, come differenza percentuale tra la media giornaliera nel mese di dicembre 2015 e la media giornaliera nel mese di dicembre 2014, comprensivo del valore degli eventuali dividendi pagati (escludendo l’ipotesi di reinvestimento degli stessi). Il confronto è effettuato con le banche quotate in mercati regolamentati del benchmark di riferimento, in funzione del posizionamento del Gruppo UBI rispetto ai quartili. La metodologia prevede normalizzazioni in caso di eventi straordinari (es. aumenti di capitale).

Return On Risk Adjusted Capital (“RORAC”) - Esprime la redditività in termini percentuali del capitale a rischio calcolato come rapporto fra NOPAT (Net Operating Profit After Tax) e il Capitale allocato medio (a budget) o assorbito medio (a consuntivo).

Utile dell’Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (“UOCLI”) è considerato al netto delle componenti straordinarie e non ricorrenti.

Utile Netto normalizzato rettificato per il delta costo del capitale - Calcolato come somma algebrica dell’Utile Netto di Conto Economico - al netto delle componenti straordinarie non ricorrenti e del costo relativo ai sistemi incentivanti - e della differenza (positiva o negativa) tra il capitale assorbito e il capitale allocato, valorizzata in base al costo del capitale (fissato al 10,31% per il 2015).

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

1.1 SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano ha come destinatari potenziali il Personale di UBI Banca e delle più importanti società controllate che rientra nei perimetri “Top” e “Core” del “Personale più rilevante” del Gruppo UBI, pari a 51 posizioni per il 2015.

1.1 L’indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell’emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l’emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Il Consigliere Delegato di UBI Banca, Dott. Victor Massiah, il Direttore Generale Dott. Francesco Iorio e il Vice Direttore Generale Vicario Dott. Elvio Sonnino, sono tra i potenziali beneficiari del Piano.

Si segnala, inoltre, che alcuni beneficiari del Piano - dipendenti del Gruppo UBI Banca - oltre all’esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo dagli stessi svolto, ricoprono

cariche in organi amministrativi di società controllate, direttamente o indirettamente, da UBI Banca. Considerato che detti soggetti sono tra i potenziali destinatari del Piano in quanto dipendenti del Gruppo UBI Banca, non viene fornita indicazione nominativa ma si fa rinvio per essi alle informazioni di seguito riportate.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Il Piano è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti di UBI Banca e di determinate società appartenenti al Gruppo:

- Personale più rilevante "Top", che comprende i livelli più elevati delle funzioni di Capogruppo (ad esclusione delle Funzioni di controllo) e le posizioni di Vertice delle società del Gruppo *infra* indicate;
- Personale più rilevante "Core", che comprende i primi livelli delle Funzioni di Controllo e le Aree di Capogruppo, oltre ad alcuni ruoli di Banche e Società a maggiore impatto sul Gruppo come definito nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2015;
- 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 S.p.A, Banca Popolare di Ancona Spa, Banca Carime Spa, Banca di Valle Camonica Spa, UBI Sistemi e Servizi Soc. Cons.pa., UBI Pramerica SGR Spa., UBI Leasing Spa, UBI Factor Spa, IW Bank Spa, Prestitalia, UBI International.

1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

- a) **direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;**
- b) **altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;**
- c) **persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.**

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

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) **dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;**
 - b) **nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;**
 - c) **delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).**
- a) Oltre ai membri del Consiglio di Gestione, i membri della Direzione Generale (il Vice Direttore Generale – Direttore Affari Generali e Partecipazioni; il Vice Direttore Generale - Chief Business Officer; il Vice Direttore Generale con incarichi esecutivi presso altre Banche), il Chief Audit Executive, il Chief Risk Officer, il Chief Financial Officer, il Chief Lending Officer, il Responsabile dell'Area Rischi di non Conformità, pari a n. 11 beneficiari.
- c) Tra i beneficiari del Piano, sono previste caratteristiche differenziate per i Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

Per il dettaglio delle informazioni inerenti alle ragioni che motivano l'adozione del piano si rinvia alla Relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Gestione al fine dell'attuazione del Piano.

Le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI Banca sono state adottate dal Consiglio di Sorveglianza nella seduta del 3 febbraio 2015.

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

L'Area Risorse Umane di UBI Banca è incaricata dell'amministrazione del Piano.

Le disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, inoltre, attribuiscono al Comitato per la Remunerazione il compito di vigilare sull'applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo, nonché il compito di esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano.

Il meccanismo prevede l'utilizzo di un numero di azioni proprie detenute dalla Capogruppo (con imputazione del costo alle singole Società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni), pari al controvalore massimo dei premi da differire. Le azioni saranno "promesse" ai destinatari attraverso apposita comunicazione fino al momento dell'effettiva assegnazione, che avverrà al termine di ciascun periodo di retention. Sulla base di questo meccanismo il valore del premio differito potrà variare in funzione dell'andamento della quotazione del titolo.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Il Consiglio di Gestione propone all'Assemblea dei Soci l'adozione della delibera relativa al Piano di Incentivazione in attuazione delle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2015 approvate dal Consiglio di Sorveglianza; la verifica di coerenza del Piano con le Politiche medesime viene previamente effettuata dal Consiglio di Sorveglianza su parere del Comitato per la Remunerazione.

Alcuni membri (attualmente 3 su 9) del Consiglio di Gestione, che rivestono la qualifica di Dirigenti della Banca, sono anche destinatari del Piano, come previsto dalle Politiche di remunerazione ed incentivazione dei Consiglieri di Sorveglianza e dei Consiglieri di Gestione sottoposte all'approvazione dell'Assemblea.

3.6. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato per la remunerazione.

Il Consiglio di Gestione in data 24 febbraio 2015 ha deliberato la proposta relativa al Piano di Breve Termine da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UBI Banca, convocata per il 24 aprile e per il 25 aprile rispettivamente in prima adunanza e in seconda adunanza, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI Banca, approvate dal Consiglio di Sorveglianza in data 3 febbraio 2015, su proposta formulata del Comitato per la Remunerazione.

3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale Comitato per la remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione di UBI Banca, in data 26 gennaio 2015, si è espresso in ordine alle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2015 di Gruppo approvate dal Consiglio di Sorveglianza in data 3 febbraio 2015, e adottate dal Consiglio di Gestione in data 11 febbraio 2015.

3.8. Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.

Il prezzo ufficiale di mercato dell'azione ordinaria UBI Banca registrato nelle citate date delle sedute del Comitato per la Remunerazione (26 gennaio 2015), del Consiglio di Sorveglianza (03 febbraio 2015) e del Consiglio di Gestione (11 febbraio 2015), è stato rispettivamente pari ad Euro 6,370, Euro 6,044 e Euro 6,323.

3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per la remunerazione, e**
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

In fase di approvazione ed esecuzione del Piano, viene data informativa al mercato, ove previsto, dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Il Piano prevede che il 50% della retribuzione variabile collegata al sistema incentivante di breve termine, venga attribuita in azioni ordinarie UBI Banca, assoggettate a clausole di retention e differimento.

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

Fermo restando che, salvo modifiche, il Piano si rinnova annualmente, il periodo di attuazione del Piano avente inizio nel 2015 si conclude nel 2020 (2022 per il Consigliere Delegato), secondo il seguente schema:

- a) 2016: nel corso del primo quadrimestre del 2016, l'Area Risorse Umane procederà alla rilevazione della performance individuale relativa al 2015 dei beneficiari del Piano sottoponendo le risultanze ai competenti Organi di Gruppo.
Al verificarsi delle condizioni di attivazione ed al conseguimento degli obiettivi di performance individuali, una quota pari al 50% della componente variabile della retribuzione è commutata in azioni e soggetta a clausole di retention e differimento, che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della banca;
 - il 60% (40% per Consigliere Delegato) di tale componente variabile in azioni viene maturata up-front e sottoposta a clausola di retention fino al 2018;
 - il restante 40% (60% per Consigliere Delegato di UBI Banca) della retribuzione variabile in azioni viene differito e sottoposto a condizioni di performance nel periodo 2016-2018 (per il Consigliere Delegato di UBI Banca il differimento è esteso al 2020);
- b) 2018: terminato il periodo di retention, assegnazione ai potenziali beneficiari della quota pari al 60% in azioni;
- c) 2019: verifica delle condizioni di performance (ad esclusione del Consigliere Delegato di UBI Banca) nel periodo 2016-2017-2018 e, in caso di superamento delle stesse, il 40% restante viene sottoposto ad un ulteriore periodo di retention fino al 2020;
- d) 2020: terminato il periodo di retention, assegnazione ai potenziali destinatari della quota pari al restante 40% in azioni;
- e) 2021: con specifico riferimento al Consigliere Delegato di UBI Banca, verifica delle condizioni di performance nel periodo 2016-2020, in caso di superamento delle stesse, il 60% restante viene sottoposto ad un ulteriore periodo di retention fino al 2022;
- f) 2022: terminato il periodo di retention, assegnazione al Consigliere Delegato di UBI Banca della quota pari al restante 60% in azioni.

A fronte di maturazione di una retribuzione variabile collegata al sistema incentivante contestualmente inferiore ai 50.000 euro e inferiore al 15% della retribuzione fissa, si prevede una corresponsione up-front, di cui il 50% in azioni con una retention di 2 anni.

4.3. Termine del Piano.

L'attuazione del Piano 2015 si conclude nel 2022 con riferimento al Consigliere Delegato di UBI Banca e nel 2020 con il restante Personale più rilevante come sopra definito.

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.

Prendendo come riferimento il prezzo medio mensile dell'azione calcolato 30 giorni precedenti alla data di approvazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2015 (pari ad Euro 5,93) ed in considerazione della retribuzione massima erogabile a fronte dell'attivazione dei sistemi incentivanti e delle relative performance, il numero massimo di azioni potenzialmente assegnabili ammonta a 665.000 azioni.

4.5. Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione delle azioni è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.

L'attivazione del Piano è strettamente collegata al soddisfacimento di condizioni ("gate") che garantiscano la stabilità patrimoniale e la liquidità del Gruppo, in particolare: "Common Equity Tier 1", "Net Stable Funding Ratio", "Liquidity Coverage Ratio", "Leverage Ratio".

L'attivazione del sistema incentivante non avviene, comunque, in caso di bilancio in perdita su valori normalizzati.

In aggiunta ai "gate" di Gruppo, sono previsti indicatori di performance a livello di Gruppo e aziendale, in particolare il RORAC a livello di Gruppo, che agisce anche con riferimento alla Capogruppo e alla Società UBI Sistemi e Servizi Soc. Cons.pa e l'Utile Netto Rettificato – e laddove non disponibile l'Utile Netto Normalizzato – a livello di singola azienda.

Infine sono previsti a livello individuale ulteriori obiettivi di risultato, tra cui l'UOCLI normalizzato a livello di Gruppo, i Ricavi core a livello di entità legale e la customer satisfaction, oltre a indicatori specifici collegati alle singole posizioni.

Esclusivamente per i membri del Consiglio di Gestione destinatari del piano, una quota del premio può essere corretta in funzione del posizionamento del titolo azionario UBI ("Rendimento Complessivo dell'azionista" – "RCA") rispetto alle banche quotate del benchmark di riferimento.

Al fine di assicurare nel tempo la stabilità patrimoniale, la liquidità e la capacità di generare redditività corretta per il rischio, coerentemente con gli obiettivi strategici di lungo termine della Banca/Società, la quota differita viene erogata a condizione che siano rispettati a livello di Gruppo adeguati livelli di "Common Equity Tier 1", "Net Stable Funding Ratio" e di "RORAC". Il mancato soddisfacimento di dette condizioni comporta l'azzeramento delle quote di premio differite (c.d. "malus").

4.6. Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi;

La quota di azioni maturata up-front è sottoposta ad un periodo di retention di 2 anni, mentre la quota di azioni differita è sottoposta ad un periodo di retention di 1 anno.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

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

Il Piano prevede la perdita di ogni diritto sui bonus differiti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo considerato, fatta eccezione per i soli casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei requisiti per il pensionamento, per i quali è previsto di norma il mantenimento dei diritti sulle quote maturate, ma non ancora erogate. Ciò vale anche nell'eventualità di morte del beneficiario, a beneficio degli aventi diritto.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Il Piano non prevede cause di annullamento, fatto salvo, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave, l'applicazione di meccanismi di "claw-back".

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di UBI Banca, delle azioni oggetto del Piano, disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto precisando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Il Piano non prevede un riscatto delle azioni oggetto del Piano da parte di UBI Banca o di altre società del Gruppo.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del codice civile.

Il Piano non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni oggetto del Piano medesimo.

4.12. Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano.

Al momento è stato stimato un fabbisogno massimo teorico pari a 665.000 azioni, ma non è possibile quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni e al raggiungimento degli obiettivi.

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

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

Essendo previsto l'utilizzo di azioni proprie detenute dalla Capogruppo, l'adozione del Piano non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale di UBI Banca.

4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

4.15. Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Il Piano prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati.

24 febbraio 2015

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI								
TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. Stock grant)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari Piano di incentivazione a breve termine 2011, 2012, 2013 e 2014						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione (*)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione (*)	Periodo di vesting
Massiah Victor	- Consigliere Delegato	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013						
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	19.808	2015	3,6419	5,9657	3
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	29.711	2018	3,6419	5,9657	5
	TOTALE			49.519				
Iorio Francesco (**)	- Direttore Generale di UBI BANCA	30/04/2011 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	19.891	2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	13.261	2015	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012						
		20/04/2013						
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	8.004	2015	3,6419	5,9657	3
	TOTALE			53.162				
Sonnino Elvio	- Vice Direttore Generale Vicario di UBI BANCA	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	4.355	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	2.903	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	7.265	2015	3,6419	5,9657	3
	TOTALE			19.367				
Leidi Rossella	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013						
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	5.027	2015	3,6419	5,9657	3
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	3352	2018	3,6419	5,9657	5
	TOTALE			8.379				
Medda Ettore Giuseppe	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	2.999	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	1.999	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	5.240	2015	3,6419	5,9657	3
	TOTALE			13.731				

Rigamonti Pierangelo (*****)	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	30/04/2011						
		28/04/2012						
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	2.672	2014	3,6419	6,4440	3
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	4.583	2015	3,6419	5,9657	3
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	3.056	2018	3,6419	5,9657	5
	TOTALE			10.311				
Amministratori Esecutivi e Direttori Generali Società del Gruppo		30/04/2011 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	30.333	2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	20.222	2015	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012	Azione ordinarie di UBI Banca	16.219	2013	3,6419	3,9811	3
		28/04/2012	Azione ordinarie di UBI Banca	10.813	2016	3,6419	3,9811	5
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	22.250	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	11.744	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	24.039	2015	3,6419	5,9657	3
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	14.249	2018	3,6419	5,9657	5
	TOTALE			149.869				
Resp. principali linee di business UBI		30/04/2011 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	6.583	2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	4.389	2015	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012						
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	18.043	2014	3,6419	6,4440	3
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	34.348	2015	3,6419	5,9657	3
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	4.246	2018	3,6419	5,9657	5
	TOTALE			67.609				
Resp. principali linee di business Società del Gruppo		30/04/2011 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	155.313	2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	103.540	2015	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012	Azione ordinarie di UBI Banca	37.187	2013	3,6419	3,9811	3
		28/04/2012	Azione ordinarie di UBI Banca	24.791	2016	3,6419	3,9811	5
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	20.818	2014	3,6419	6,4440	3
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	9.164	2017	3,6419	6,4440	5
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	25.906	2015	3,6419	5,9657	3
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	13.060	2018	3,6419	5,9657	5
	TOTALE			389.779				
Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo		30/04/2011 (****)	Azione ordinarie di UBI Banca	4.688	2012	3,6419	2,3923	3
		30/04/2011	Azione ordinarie di UBI Banca	3.126	2015	3,6419	2,3923	5
		28/04/2012						
		20/04/2013	Azione ordinarie di UBI Banca	17.767	2014	3,6419	6,4440	3
		10/05/2014 (***)	Azione ordinarie di UBI Banca	10.439	2015	3,6419	5,9657	3
	TOTALE			36.020				

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

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

(***) I valori sono stimati su dati di pre-consuntivo e suscettibili di eventuali modifiche

(****) Strumenti finanziari assegnati nel corso del 2014

(*****) Il costo degli strumenti finanziari è sostenuto dalla Società presso cui ricopre altro incarico

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI								
TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. Stock grant)						
		Sezione 2 Strumenti finanziari di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Sorveglianza di proposta all'Assemblea dei Soci 2015 Piano di incentivazione a breve termine 2015						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Massiah Victor	- Consigliere Delegato	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Iorio Francesco	- Direttore Generale di UBI BANCA	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Sonnino Elvio	- Vice Direttore Generale Vicario di UBI BANCA	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Leidi Rossella	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Medda Ettore Giuseppe	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Rigamonti Pierangelo	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Alta Dirigenza: Amministratori Esecutivi e Direttori Generali Società del Gruppo *		25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. Principali linee di business *		25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. di livello piu' elevato delle Funzioni di Controllo *		25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND

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

Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti - Piano di Incentivazione a lungo termine (triennale)

Premessa

In conformità con le prescrizioni di cui all'art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il "TUF") nonché delle prescrizioni del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti") in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari, il presente documento informativo (il "Documento informativo") è stato predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'attuazione del piano di incentivazione triennale (**Piano di Lungo Termine**) di questa mediante l'assegnazione di azioni ordinarie UBI Banca ad un numero ristretto di *Top Manager* nell'ambito del "Personale più rilevante". Tale Piano è stato proposto nell'ambito delle Politiche di remunerazione e Incentivazione di Gruppo e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 24 aprile 2015 in prima convocazione e del 25 aprile 2015 in seconda convocazione.

Il Piano è volto ad allineare sempre più gli interessi del *management* con quelli dell'azionista, in una prospettiva di creazione di valore a lungo termine, in coerenza con quanto previsto dalle normative vigenti e dalle migliori prassi di mercato.

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".

Definizioni

Di seguito la descrizione del significato di alcuni termini utilizzati nel documento informativo.

Assemblea – L'assemblea degli azionisti di UBI Banca che approverà il Piano

Beneficiari – I dipendenti di UBI Banca o del Gruppo appartenenti ad un numero ristretto di *Top Manager* nell'ambito del "Personale più rilevante", secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2015.

"Claw-back": meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta.

Comitato di Remunerazione – Il Comitato previsto dal Codice di Autodisciplina la cui composizione e le cui funzioni sono descritti nella relazione sul Governo Societario di cui all'art. 123-*bis* del T.U.F e nella Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Common Equity Tier 1 ("CET1") - Nell'ambito del patrimonio di vigilanza, l'indicatore esprime il patrimonio di base di qualità primaria (composto dalla somma delle azioni ordinarie emesse dalla banca che soddisfano i criteri di classificazione regolamentari, del sovrapprezzo azioni, delle riserve di utili, delle riserve da valutazione e altre riserve palesi) al netto delle deduzioni previste dalla normativa in rapporto alle attività ponderate per il rischio (*Risk Weighted Assets*, "RWA").

"Gate" – condizione di abilitazione dei sistemi di incentivazione, correlata a indicatori di stabilità patrimoniale e liquidità di Gruppo.

Leverage Ratio ("LR") - Leva finanziaria calcolata come rapporto fra *Tier I fully loaded* e la misura dell'esposizione complessiva che comprende tutte le attività ed elementi fuori bilancio non dedotti come da Rif. Art. 429 Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e

del Consiglio del 26/06/2013 (“CRR”). In attesa dell'imposizione del requisito - subordinata all'approvazione del Consiglio e del Parlamento europeo di una specifica proposta legislativa basata su una relazione che dovrà essere presentata dalla Commissione entro fine 2016 - si utilizza come valore di *risk capacity* il livello dell'indicatore previsto dal *framework* Basilea 3.

Liquidity Coverage Ratio (“LCR”) - Indicatore finalizzato ad assicurare che la Banca mantenga un adeguato livello di attivi liquidabili disponibili di elevata qualità per far fronte agli impegni di liquidità stimati su un orizzonte temporale di 30 giorni in uno scenario di *stress* definito dall'Autorità di Vigilanza. E' definito come il rapporto fra lo *stock* di “asset liquidabili di alta qualità disponibili” e la sommatoria dei “flussi di cassa netti in uscita su un orizzonte temporale di 30 giorni, stimati in un contesto di normale corso degli affari integrato da situazioni di stress”.

Obiettivi – Gli indicatori di performance definiti nelle Politiche di Remunerazione ed incentivazione di Gruppo 2015 e declinati nel Regolamento di ciascun Beneficiario, al cui raggiungimento – subordinatamente al superamento dei “Gate” – è condizionata l'assegnazione degli strumenti finanziari.

Net Stable Funding Ratio (“NSFR”) - Indicatore di equilibrio strutturale, finalizzato a monitorare e contenere il rischio associato alla trasformazione delle scadenze entro la soglia di tolleranza ritenuta accettabile per il Gruppo. 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.

Rendimento Complessivo dell'Azionista (“RCA”) – Esprime l'incremento del valore del titolo azionario, calcolato ai fine del sistema incentivante di lungo termine, come differenza percentuale tra la media giornaliera nel mese di dicembre 2017 e la media giornaliera nel mese di dicembre 2014, comprensivo del valore degli eventuali dividendi pagati (escludendo l'ipotesi di reinvestimento degli stessi). Il confronto è effettuato con le banche quotate in mercati regolamentati del *benchmark* di riferimento, in funzione del posizionamento del Gruppo UBI rispetto ai quartili. La metodologia prevede normalizzazioni in caso di eventi straordinari (es. aumenti di capitale).

Return On Risk Adjusted Capital (“RORAC”) - Esprime la redditività in termini percentuali del capitale a rischio calcolato come rapporto fra *NOPAT (Net Operating Profit After Tax)* e il Capitale allocato medio (a budget) o assorbito medio (a consuntivo).

Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (“UOCLI”) è considerato al netto delle componenti straordinarie e non ricorrenti.

Utile Netto normalizzato rettificato per il delta costo del capitale - Calcolato come somma algebrica dell'Utile Netto di Conto Economico - al netto delle componenti straordinarie non ricorrenti e del costo relativo ai sistemi incentivanti - e della differenza (positiva o negativa) tra il capitale assorbito e il capitale allocato, valorizzata in base al costo del capitale (fissato al 10,31% per il 2015).

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

1.1 SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano di incentivazione di Lungo Termine ha come destinatari un ristretto numero di *Top Manager* nell'ambito del “Personale più Rilevante”, in funzione della posizione strategica ricoperta in termini di indirizzo sulla *governance* di Gruppo e di impatto sui principali ambiti di *business*.

1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Il Consigliere Delegato di UBI Banca, Dott. Victor Massiah, il Direttore Generale Dott. Francesco Iorio e il Vice Direttore Generale Vicario Dott. Elvio Sonnino, sono tra i potenziali beneficiari del Piano.

Si segnala, inoltre, che alcuni beneficiari del Piano - dipendenti del Gruppo UBI Banca - oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo dagli stessi svolto, ricoprono cariche in organi amministrativi di Società controllate, direttamente o indirettamente, da UBI Banca. Considerato che detti soggetti sono tra i potenziali destinatari del Piano in quanto dipendenti del Gruppo UBI Banca, non viene fornita indicazione nominativa ma si fa rinvio per essi alle informazioni di seguito riportate.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Il Piano è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti di UBI Banca e di determinate Società appartenenti al Gruppo:

- Vice Direttori Generali e Chief (ad esclusione dei Chief appartenenti alle Funzioni di controllo e del Dirigente Preposto) di UBI Banca
- Direttori Generali e Amministratori Delegati delle società del Gruppo UBI Banca *infra* indicate
- Le società del Gruppo UBI Banca interessate dal Piano sono: Banca Popolare di Bergamo S.p.A., Banco di Brescia S.p.A., Banca Popolare Commercio e Industria S.p.A., Banca Regionale Europea S.p.A., Banca Popolare di Ancona S.p.A., Banca Carime S.p.A., Banca di Valle Camonica S.p.A., UBI Sistemi e Servizi Soc. Cons.p.A., UBI Pramerica SGR S.p.A., UBI Leasing S.p.A., UBI Factor S.p.A., IW Bank S.p.A., Prestitalia, UBI International.

1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

- a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;
- b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;
- c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.

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

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;
- b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;
- c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).

a) Oltre ai membri del Consiglio di Gestione, il Vice Direttore Generale – Direttore Affari Generali e Partecipazioni; il Vice Direttore Generale - Chief Business Officer; il Chief Lending Officer, pari a n. 6 beneficiari.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

Per il dettaglio delle informazioni inerenti alle ragioni che motivano l'adozione del piano si rinvia alla Relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Gestione al fine dell'attuazione del Piano.

Le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI Banca sono state adottate dal Consiglio di Sorveglianza nella seduta del 03 febbraio 2015.

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

L'Area Risorse Umane di UBI Banca è incaricata dell'amministrazione del Piano.

Le disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, inoltre, attribuiscono al Comitato per la Remunerazione il compito di 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.

Il Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Consiglio di Gestione e su parere del Comitato per la Remunerazione, si riserva durante il periodo di riferimento la facoltà di valutare eventuali revisioni.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano.

Il meccanismo prevede l'utilizzo di un numero di azioni proprie detenute dalla Capogruppo (con imputazione del costo alle singole Società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni), pari al controvalore massimo dei premi. Le azioni saranno "promesse" ai destinatari attraverso apposita comunicazione fino al momento dell'effettiva assegnazione, che avverrà al termine di un periodo di *retention* della durata di 1 anno. Sulla base di questo meccanismo il valore del premio 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 Gestione propone all'Assemblea dei Soci l'adozione della delibera relativa al Piano di Incentivazione in attuazione delle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2015 approvate dal Consiglio di Sorveglianza; la verifica di coerenza del Piano con le Politiche medesime viene previamente effettuata dal Consiglio di Sorveglianza su parere del Comitato per la Remunerazione.

Alcuni membri (attualmente 3 su 9) del Consiglio di Gestione, che rivestono la qualifica di Dirigenti della Banca, sono anche destinatari del Piano, come previsto dalle Politiche di remunerazione ed incentivazione dei Consiglieri di Sorveglianza e dei Consiglieri di Gestione sottoposte all'approvazione dell'Assemblea.

3.6. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato per la remunerazione.

Il Consiglio di Gestione in data 24 febbraio 2015 ha deliberato la proposta relativa al Piano di Lungo Termine da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UBI Banca, convocata per il 24 aprile e per il 25 aprile rispettivamente in prima adunanza e in seconda adunanza, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI Banca, approvate dal Consiglio di Sorveglianza in data 3 febbraio 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale Comitato per la remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione di UBI Banca, in data 26 gennaio 2015, si è espresso in ordine alle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2015 di Gruppo approvate dal Consiglio di Sorveglianza in data 03 febbraio 2015, e adottate dal Consiglio di Gestione in data 11 febbraio 2015.

3.8. Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.

Il prezzo ufficiale di mercato dell'azione ordinaria UBI Banca registrato nelle citate date delle sedute del Comitato per la Remunerazione (26 gennaio 2015), del Consiglio di Sorveglianza (03 febbraio 2015) e del Consiglio di Gestione (11 febbraio 2015), è stato rispettivamente Euro 6,370, Euro 6,044 e Euro 6,323.

3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per la remunerazione, e**
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

In fase di approvazione ed esecuzione del Piano, viene data informativa al mercato, ove previsto, dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Il Piano di Lungo Termine prevede la valorizzazione dei *bonus* integralmente in azioni UBI Banca, considerate tra gli strumenti più appropriati per allineare gli interessi dell'azionista con quelli del *management*; tali azioni sono assoggettate a clausole di *retention* e differimento.

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

Il periodo attuazione del Piano di Lungo Termine avente inizio nel 2015 si conclude nel 2021, secondo il seguente schema:

- a) 2015-2017: l'Area Risorse Umane procederà alla rilevazione delle performance triennali, sottoponendo le risultanze ai competenti Organi di Gruppo.
Al verificarsi delle condizioni di attivazione ed al conseguimento degli obiettivi di *performance* di Gruppo e individuali, la componente variabile della retribuzione maturata è commutata in azioni UBI Banca e soggetta a clausole di retention e differimento, che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della banca secondo il seguente schema:
 - il 60% di tale componente variabile in azioni viene maturata up-front e sottoposta a clausola di retention fino al 2020;
 - il restante 40% viene differito e sottoposto a condizioni di performance nel periodo 2018-2019;
- b) 2020: verifica delle condizioni di performance nel periodo 2018-2019 e, in caso di superamento delle stesse, il 40% restante viene promesso e sottoposto ad un ulteriore periodo di retention fino al 2021;
- c) 2021: terminato il periodo di retention, verificate le condizioni di performance del 2020, assegnazione ai potenziali destinatari della quota pari al restante 40% della quota maturata.

4.3. Termine del Piano.

L'attuazione del Piano di Lungo Termine 2015-2017 si conclude nel 2021.

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.

Prendendo come riferimento il prezzo medio mensile dell'azione calcolato 30 giorni precedenti alla data di approvazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2015 (pari ad Euro 5,93) ed in considerazione della retribuzione massima erogabile a fronte dell'attivazione dei sistemi incentivanti e delle relative *performance*, il numero massimo di azioni potenzialmente assegnabili per ogni anno fiscale ammonta a circa 330.000, per un ammontare complessivo di 1.000.000 azioni

4.5. Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione delle azioni è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.

L'attivazione del Piano è strettamente collegata al soddisfacimento di condizioni ("gate") che garantiscano la stabilità patrimoniale e la liquidità del Gruppo, in particolare: "Common Equity Tier 1", "Net Stable Funding Ratio", "Liquidity Coverage Ratio", "Leverage Ratio".

Ferme restando le condizioni preliminari di accesso ("gate"), sono previsti obiettivi di creazione di valore valutati sulla base di una matrice di performance a 2 indicatori:

- "RORAC" di Gruppo, calcolato a fine triennio e rapportato al rendimento medio del BTP a 3 anni nel periodo di riferimento;
- Rendimento Complessivo dell'Azionista ("RCA"), che misura l'andamento del titolo azionario UBI Banca, confrontato in termini di posizionamento sui quartili rispetto alle Banche quotate del "peer group" di riferimento.

Al fine di assicurare nel tempo la stabilità patrimoniale e la liquidità, coerentemente con gli obiettivi strategici di lungo termine, la quota differita viene erogata qualora siano rispettati adeguati livelli di stabilità patrimoniale ("Common Equity Tier 1") e di liquidità ("Net Stable Funding Ratio") al termine del periodo di differimento, come definito nei regolamenti attuativi aziendali.

Il mancato soddisfacimento di dette condizioni comporta l'azzeramento della quota di premio differita (c.d. "malus").

4.6. Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi;

La quota di azioni maturata up-front è sottoposta ad un periodo di retention di 2 anni, mentre la quota di azioni differita è sottoposta ad un periodo di retention di un anno.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

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

Il Piano prevede la perdita di ogni diritto sui *bonus* differiti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo considerato, fatta eccezione per i soli casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei requisiti per il pensionamento, per i quali è previsto di norma il mantenimento dei diritti sulle quote maturate, ma non ancora erogate. Ciò vale anche nell'eventualità di morte del beneficiario, a beneficio degli aventi diritto.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Il Piano non prevede cause di annullamento, fatto salvo, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave, l'applicazione di meccanismi di "claw-back".

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 di 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 circa Euro 6.000.000 e conseguentemente, il numero di azioni acquistabili dipenderà dalla quotazione del titolo al momento dell'acquisto.

È pertanto richiesta all'Assemblea Ordinaria dei Soci di rilasciare una autorizzazione al Consiglio di Gestione per l'acquisto di un numero di azioni proprie fino ad un controvalore complessivo massimo di Euro 6.000.000.

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.

24 febbraio 2015

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. Stock grant)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari Piano di incentivazione a lungo termine						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione (*)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione (*)	Periodo di vesting
Massiah Victor	- Consigliere Delegato	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Iorio Francesco	- Direttore Generale di UBI BANCA	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Sonnino Elvio	- Vice Direttore Generale Vicario di UBI BANCA	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Leidi Rossella	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Medda Ettore Giuseppe	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Alta Dirigenza: Amministratori Esecutivi e Direttori Generali Società del Gruppo *		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. Principali linee di business *		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
* L'associazione nominativa delle posizioni definite avverrà in fase successiva e di effettiva applicazione del Piano.								

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. Stock grant)						
		Sezione 2 Strumenti finanziari di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Sorveglianza di proposta all'Assemblea dei Soci 2015 Piano di incentivazione a lungo termine 2015						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Massiah Victor	- Consigliere Delegato	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Iorio Francesco	- Direttore Generale di UBI BANCA	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Sonnino Elvio	- Vice Direttore Generale Vicario di UBI BANCA	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Leidi Rossella	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Medda Ettore Giuseppe	- Vice Direttore Generale di UBI BANCA	25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Alta Dirigenza: Amministratori Esecutivi e Direttori Generali Società del Gruppo *		25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
Personale con impatto rilevante sui rischi: Resp. Principali linee di business *		25/04/2015	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND
* L'associazione nominativa delle posizioni definite avverrà in fase successiva e di effettiva applicazione del Piano.								