

## ***Relazione sulla Remunerazione***

### **Sommario**

Premessa

#### **SEZIONE I**

1. L'evoluzione del quadro normativo
2. La *governance* dei processi decisionali
3. Il Comitato per la Remunerazione
4. Le funzioni aziendali e di controllo
5. La remunerazione degli organi sociali
6. Le politiche di remunerazione relative ai dipendenti
  - 6.1 Le politiche in materia di retribuzione fissa
  - 6.2 Le politiche in materia di retribuzione variabile
    - 6.2.1 Sistemi di incentivazione
    - 6.2.2 *Contest* commerciali
    - 6.2.3 Una tantum
    - 6.2.4 Strumenti di *retention* e *attraction*
    - 6.2.5 Premio Aziendale
  - 6.3 Le politiche in materia di benefit
7. I trattamenti di fine rapporto
8. Le politiche di remunerazione e incentivazione per il 2014

#### **SEZIONE II**

1. Prima Parte
  - 1.1 Nozione di remunerazione
  - 1.2 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari
  - 1.3 Patti e accordi per trattamenti di inizio e fine rapporto
2. Seconda Parte
3. Informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di attività e tra le varie categorie di Personale
4. Informazioni quantitative degli organi di amministrazione e di controllo, del Consigliere Delegato e del Direttore Generale di UBI Banca
5. 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)

## **Premessa**

La presente Relazione è redatta ai fini dell' informativa al pubblico ai sensi delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (d'ora in avanti "Disposizioni di Vigilanza" o anche "Disposizioni"), emanate da Banca d'Italia il 30 marzo 2011. Si tiene inoltre conto delle modifiche previste dall'aggiornamento delle predette Disposizioni (documento posto in consultazione pubblica sino al 12 gennaio 2014), volte in larga misura a recepire le innovazioni introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), approvata il 26 giugno 2013 e il cui termine per il recepimento era fissato al 31 dicembre 2013.

La Relazione è altresì redatta 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

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 ulteriormente 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, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale Vicario, 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

### 1. L'evoluzione del quadro normativo

Nel marzo 2011 la Banca d'Italia ha emanato le Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle Banche, recependo così le previsioni contenute nella direttiva 2010/76/UE (cd. CRD 3) del 24 novembre 2010 e nelle relative linee guida di attuazione emanate dal *Committee of European Banking Supervisors* (CEBS, organismo ridevominato in *European Banking Authority*, EBA, dal 1° gennaio 2011) sul finire dello stesso anno; queste hanno rappresentato uno dei tasselli finalizzati all'adeguamento del quadro normativo nazionale a quello europeo, insieme alle modifiche apportate al TUB e al TUF, al Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob del 29 ottobre 2007 in materia di organizzazione nella prestazione dei servizi di investimento.

Le Disposizioni tengono conto inoltre degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale in risposta alla crisi, tra i quali: i principi e gli standard adottati dal *Financial Stability Board*, le metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria e la Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario. Nel loro insieme, le *best practices* e gli orientamenti espressi in ambito internazionale costituivano 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 assumevano nel contesto normativo comunitario, i contenuti essenziali delle stesse erano ripresi nelle Disposizioni e quindi erano 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.

Al fine di recepire le innovazioni introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), che ha aggiornato la complessiva normativa prudenziale per banche e imprese d'investimento, nel dicembre 2013 Banca d'Italia ha posto in consultazione pubblica un documento di aggiornamento delle Disposizioni, che, fatto salvo l'impianto e i principi cardine della disciplina vigente, apportano alcuni importanti cambiamenti, relativi:

- all'introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione, finalizzato ad evitare compensi variabili eccessivamente elevati e sbilanciati rispetto a quelli fissi, che potrebbero favorire l'assunzione impropria dei rischi e non essere coerenti con politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sane e prudenti;
- all'attribuzione all'assemblea dei soci, a discrezione di ciascuno Stato membro, del potere di approvare un limite più elevato al rapporto di cui al precedente punto, nel rispetto di condizioni ed entro limiti definiti dalla direttiva stessa;
- al rafforzamento delle previsioni in materia di meccanismi di aggiustamento per i rischi ex post (malus e *claw-back*), aggiungendo indicatori di carattere qualitativo agli indicatori quantitativi già previsti, nell'assunto che l'aspetto qualitativo possa rappresentare una leva importante per garantire la sana e prudente gestione e debbano guidare la corresponsione delle remunerazioni;
- alla previsione di limiti alle remunerazioni variabili nel caso in cui le banche non rispettino specifici requisiti di capitale (la norma declina in modo puntuale un principio generale delle regole sui compensi, che ravvede nella solidità patrimoniale una condizione indispensabile per la corresponsione degli incentivi);

- all'attribuzione all'EBA del potere di definire *regulatory technical standards* ("RTS") rispetto ai criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del Personale più rilevante e alle caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzare per il riconoscimento delle remunerazioni variabili (una volta approvati dalla Commissione europea sulla base della proposta formulata dall'EBA, gli RTS hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili senza necessità di recepimento);
- alla revisione di altre regole già contenute nella CRD 3 (fra le quali i chiarimenti sulla possibilità di pagare la remunerazione variabile garantita e l'aggiornamento degli obblighi di informativa al pubblico).

Il recepimento della CRD 4 rappresenta inoltre l'occasione per coordinare le disposizioni sui sistemi di remunerazione e incentivazione con altri provvedimenti emanati di recente dalla Banca d'Italia (ad esempio, la nuova disciplina in materia di controlli interni, la comunicazione congiunta a Consob in data 29 gennaio 2014 di Attuazione degli Orientamenti emanati da ESMA) o in corso di revisione (quali la normativa in materia di organizzazione e governo societario, anch'essa da aggiornare in connessione con il recepimento della CRD 4), e con il prossimo avvio del *Single Supervisory Mechanism*.

Il testo posto in consultazione contiene inoltre precisazioni e chiarimenti, opportuni alla luce dell'esperienza applicativa maturata, sulle modalità di applicazione corretta delle norme, che riguardano il principio di proporzionalità, la remunerazione di particolari figure aziendali, i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

Le Disposizioni sono infine integrate con la normativa in materia di promotori finanziari e altre figure similari, sulla scia dei chiarimenti forniti in risposta alla consultazione sulle modifiche al regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob, poi emanate con il provvedimento del 25 luglio 2012.

## **2. La governance dei processi decisionali**

Nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework - "RAF") contenuto nel documento "Propensione al rischio nel Gruppo Ubi Banca" sono definiti gli orientamenti strategici del Gruppo in relazione alla valutazione dell'adeguatezza patrimoniale corrente e prospettica, nonché alle politiche di assunzione e gestione dei rischi. Tali orientamenti sono coerenti e funzionali agli obiettivi di crescita sostenibile e creazione di valore.

Il perseguitamento 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 20 febbraio 2013 il Consiglio di Sorveglianza di UBI Banca, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato in sostanziale continuità con il 2012 il documento "Politiche di remunerazione ed incentivazione" (di seguito anche *Policy*) del Gruppo UBI Banca per il 2013, ad eccezione di alcuni aggiornamenti che hanno riguardato nello specifico:

- i compensi dei Collegi Sindacali delle controllate, per i quali 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, è stata sostituita da regolamentazione interna, approvata dal Consiglio di Gestione del 26 giugno 2013 a disciplina della materia;

- il perimetro del “Personale più Rilevante”, suddiviso in “*Top Management*” e “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, in relazione alle intervenute operazioni societarie e modifiche organizzative, e a seguito della periodica revisione condotta sulla base di valutazioni organizzative e di impatto sui rischi, correlando le posizioni interessate alle retribuzioni dei rispettivi titolari;
- i riferimenti alle politiche di remunerazione relative ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato (in particolare promotori finanziari e agenti in attività finanziaria), aggiornate a seguito dei chiarimenti interpretativi forniti dalle Autorità sulle modifiche apportate al Regolamento congiunto Banca d’Italia - CONSOB dell’ottobre 2007, che hanno esteso l’applicazione delle Disposizioni di Banca d’Italia in materia di remunerazione alle Società di Intermediazione Mobiliare e a tutti gli operatori di servizi e attività d’investimento.

Nelle *Policy* 2013 hanno trovato conferma la disciplina relativa alle politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione e il piano di remunerazione rivolto al “*Top Management*” e ai “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, che contempla 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, la cui approvazione compete all’Assemblea dei Soci di UBI Banca.

Il Consiglio di Sorveglianza, nella medesima seduta del 20 febbraio 2013 ha altresì confermato gli indicatori posti a condizione per l’attivazione dei sistemi incentivanti del 2013:

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

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

Nella 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.

A seguire, le *Policy* 2013 e il modello incentivante per il “*Top Management*” e i “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo” sono stati approvati dalle Assemblee delle banche italiane controllate e dai Consigli di Amministrazione delle restanti banche e società

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> UOCLI: misura di Conto Economico che esprime l’utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte, al netto delle componenti non ricorrenti.

del Gruppo (con subordinazione, per la componente relativa al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, all'approvazione da parte dell'Assemblea di UBI Banca).

Nel corso dell'Assemblea dei Soci di UBI Banca del 20 aprile 2013, il Vice Presidente Vicario 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 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.

In subordine 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 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, Rischi di Gestione, Pianificazione Strategica e Rischi di non Conformità.

### **3. Il Comitato per la Remunerazione**

Sino all'Assemblea 2013, il Comitato per la Remunerazione era composto dai seguenti Consiglieri di Sorveglianza:

- Giuseppe Calvi in qualità di Presidente
- Alberto Folonari
- Giuseppe Lucchini
- Toti Salvatore Musumeci
- Giorgio Perolari

Con l'insediamento del neoeletto Consiglio di Sorveglianza, a decorrere dal 23 aprile 2013, il Comitato per la Remunerazione risulta composto dai seguenti Consiglieri:

- Mario Cera in qualità di Presidente
- Marina Brogi
- Alessandra Del Boca
- Andrea Cesare Resti
- Armando Santus

Si segnala che l'attuale Presidente del Comitato, come compiutamente motivato nella "Relazione sul Governo Societario ed Assetti Proprietari", non riveste la qualifica di indipendente, tenuto conto che nei precedenti esercizi ha rivestito il ruolo di esponente di rilievo di una controllata avente rilevanza strategica, senza peraltro avere alcun interesse personale né relazione di sorta con altri esponenti aziendali.

Si precisa come tale decisione sia stata assunta, immediatamente dopo la nomina del Consiglio di Sorveglianza da parte dell'Assemblea svoltasi nell'aprile 2013, nel segno della efficace continuità operativa della Banca rispetto alla situazione che vedeva il precedente Vice Presidente Vicario del Consiglio di Sorveglianza ricoprire la carica di presidente del Comitato per la Remunerazione. In tale contesto, tenuto conto che quattro componenti su cinque del Comitato per la Remunerazione sono stati individuati in soggetti che per la prima volta rivestono la carica di Consigliere di Sorveglianza, si è ritenuto opportuno discostarsi, solo sul

punto specifico, dalle indicazioni del Codice di Autodisciplina per garantire una piena ed efficace continuità nel funzionamento della Banca.

Proprio l'esperienza professionale e la conoscenza del Gruppo maturate dal prof. Cera costituivano e costituiscono, insieme alla sua nota e sostanziale autonomia di giudizio, idonea garanzia circa una più efficace e adeguata funzionalità del Comitato in una contingenza particolarmente delicata.

Si sottolinea comunque come i restanti quattro membri del Comitato abbiano i requisiti di indipendenza.

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 c.d. "Top Management e Responsabili di livello più elevato delle funzioni di controllo", 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 2013 il Comitato per la Remunerazione si è riunito 11 volte (la durata media delle riunioni è stata di 2 ore circa) concentrando principalmente la propria attività in relazione ai seguenti ambiti di competenza:

- esame delle indicazioni pervenute dall'autorità di Vigilanza;
- esame e proposta per la ripartizione dell'importo complessivo stabilito dall'Assemblea per la fissazione dei compensi del Presidente, del Vice Presidente Vicario, dei Vice Presidenti del Consiglio di Sorveglianza, nonché dei componenti del Consiglio a cui siano attribuite particolari cariche, poteri o funzioni;
- esame e proposta per la determinazione dei compensi da riconoscersi ai membri del Consiglio di Gestione, al suo Presidente, Vice Presidente, nonché al Consigliere Delegato;
- 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;
- politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei dipendenti e collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato: attività consultiva e di proposta a favore del Consiglio di Sorveglianza;
- 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;

- attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza per l'approvazione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- esame del Modello di incentivazione riservato al perimetro “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 2012;
- verifica di conformità riguardante i sistemi di incentivazione 2013 per UBI Pramerica SGR;
- esame e formulazione proposta di revisione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2014;
- parere di conformità circa la coerenza dei compensi per i componenti dei Collegi Sindacali delle controllate a seguito del conferimento dell'incarico della funzione di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01;
- esame della coerenza della Policy in materia di remunerazione con le Linee Guida proposte dal Consiglio di Gestione in materia di compensi al personale dipendente per gli incarichi ricoperti nei Consigli delle società del Gruppo;
- verifica di coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione dei provvedimenti assunti nei confronti di personale rientrante nel perimetro del “Top Management” e “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”.

Il Comitato inoltre, nell'ambito della revisione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, ha condotto accertamenti e approfondimenti - con il supporto della società di consulenza indipendente Mercer, appartenente al Gruppo Marsh&McLennan Companies a partire dal mese di ottobre 2013 - sul livello e sulla congruità dei compensi degli Organi della Capogruppo conducendo, in particolare, diversi confronti rispetto alle evidenze di mercato e alla situazione pregressa, nonché sul profilo della retribuzione complessiva dell'Alta Direzione.

Rispetto al quadro complessivo presentato dal consulente è emerso un livello di remunerazione degli Amministratori e dell'Alta Direzione più che in linea con la fascia di mercato di riferimento, non rilevandosi elementi di attenzione o ragioni di intervento. Con particolare riguardo al cosiddetto "multiplo retributivo" - indicatore che rapporta la retribuzione dei Vertici Aziendali con quella delle restanti categorie di personale - non sono emerse soglie o profili di anomalia nell'attuale politica retributiva. In riferimento al Consigliere Delegato, tenendo in considerazione anche la dimensione e la conseguente complessità della posizione, è risultato che il Gruppo presenta, tra le società del Peer Group utilizzato per il confronto, un assetto equilibrato in termini di rapporto tra la retribuzione dello stesso e il valore mediano dei compensi dell'organo.

Nel 2014 si sono già tenute 4 riunioni del Comitato.

#### **4. 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.

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 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.

In fase di elaborazione delle politiche di remunerazione, la funzione *Rischi di Non Conformità* esprime le sue valutazione 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.

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.

## **5. La remunerazione degli organi sociali**

Come previsto dalla *Policy* 2013, 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. Al Consigliere Delegato di UBI Banca è riservato un bonus variabile correlato alla sola retribuzione fissa derivante dall'inquadramento quale Dirigente.

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

Non sono previsti bonus garantiti (fatte salve le eccezioni previste dalle disposizioni normative) o buone uscite per i membri degli organi sociali.

## **6. 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 strutturato sulla base di valutazioni organizzative, di impatto sui rischi e dei livelli retributivi.

Alla luce di tale processo sono state individuate le seguenti popolazioni di riferimento:

- “*Top Management*”<sup>5</sup>;
- Personale relativo alle Funzioni di Controllo;
- Altro Personale dipendente;
- Collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato.

Con specifico riferimento al perimetro del “*Top Management*” l'identificazione è stata effettuata attraverso una metodologia strutturata basata su:

- la ricognizione e valutazione delle posizioni organizzative in termini di livelli gerarchici, responsabilità, impatti sul business e sui principali processi;
- l'analisi quantitativa e qualitativa, e relativa mappatura dei rischi correlati per verificare il livello di incidenza sul profilo di rischio della Banca/Società;

<sup>5</sup> Definito secondo le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia “Personale più Rilevante” o “Risk Takers”, a cui si aggiungono i Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo.

- la verifica dei livelli retributivi individuali.

È 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 Responsabili di livello più elevato  
delle Funzioni di Controllo**

Numero posizioni	2013
Consigliere Delegato UBI	1
Direttore Generale UBI	1
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	16
Responsabili principali linee di business	37
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	7
<b>TOTALE</b>	<b>62</b>

Il numero complessivo di posizioni ricomprese nei perimetri “Top Management” e “Responsabili più elevato delle Funzioni di Controllo” si è ridotto a 62, rispetto alle 105 posizioni individuate nel 2012, in considerazione dell’aggiornamento della metodologia di identificazione e di modifiche organizzative intervenute nell’ambito del Gruppo.

Con riferimento alla nozione di remunerazione, 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”.

### **6.1 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 e coerenza nel tempo.

L’adozione di tali capisaldi si realizza attraverso un approccio metodologico e processi strutturati, che recepiscono le disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle Banche, emanate dagli organismi di Vigilanza nazionali ed internazionali.

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

Per quanto concerne la valutazione dell’adeguata copertura del ruolo, sono stati tenuti in evidenza:

- le prestazioni individuali<sup>6</sup>;
- il grado delle competenze acquisite<sup>7</sup>;

<sup>6</sup> Ove disponibile mediante ricorso allo strumento di Valutazione delle Prestazioni.

<sup>7</sup> Ove disponibile mediante ricorso allo strumento di Rilevazione delle Competenze.

- la performance manageriale<sup>8</sup>;
- la diretta conoscenza della risorsa;
- eventuali segnalazioni interne;
- con particolare riferimento alle posizioni di Vertice del *Top Management*, l'andamento rispetto ai principali obiettivi economico-patrimoniali dell'azienda di riferimento.

Ai fini dell'individuazione dell'adeguato posizionamento retributivo del Gruppo rispetto al mercato, nel corso del 2013, grazie al supporto di società di consulenza indipendenti 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.

Sulla base di tali evidenze, anche per il 2013 è stato attivato il processo (cd. “Piano meritocratico”), con cadenza di norma annuale, finalizzato alla formulazione delle proposte di riconoscimenti al Personale, correlato a percorsi di sviluppo professionale e disciplinato dalla Capogruppo attraverso linee guida fornite a ciascuna Società del Gruppo.

## **6.2 Le politiche in materia di retribuzione variabile**

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

- sistemi di incentivazione;
- *Contest* commerciali;
- provvedimenti Una Tantum;
- strumenti di *retention* e *attraction*, quali, a titolo esemplificativo, 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, previsioni derivanti dalla contrattazione collettiva.

### **6.2.1 Sistemi di incentivazione**

I sistemi di incentivazione 2013, 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;
- è stato previsto un preventivo stanziamento di costo a *budget*, valutato anche in termini di sostenibilità della situazione finanziaria e di adeguati livelli di patrimonializzazione e liquidità;
- gli obiettivi sono prevalentemente quantitativi e misurabili, non esclusivamente di natura commerciale o finanziaria, talvolta ricondotti ad ambiti qualitativi e di norma correlati anche al livello di soddisfazione del “cliente esterno e interno”; con specifico riferimento al Personale addetto alla vendita di prodotti e strumenti finanziari, sono connotati da meccanismi non direttamente connessi a singoli servizi o prodotti, ma più in generale riferiti ad aree o settori di attività; gli obiettivi legati a tutti i prodotti e servizi bancari o assicurativi sono 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;

---

<sup>8</sup> Ove disponibile mediante ricorso allo strumento di *Appraisal Manageriale*.

- i livelli di premio 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*”;
- sono previsti limiti massimi predefiniti ai premi in ordine al rispetto del principio di bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- sono stati declinati in apposita regolamentazione, contenente le informazioni atte a garantire la piena e immediata comprensione, rivolta ad ognuna delle popolazioni destinatarie;
- sono previste clausole di esclusione, correlate alla violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari, ovvero attraverso specifiche rilevazioni pregiudizievoli dell’Internal Audit.

Con particolare riferimento al perimetro “*Top Management*” e ai “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, è stato previsto, in aderenza alle vigenti 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”.

**Schema modalità di pagamento Sistemi Incentivanti 2013:  
“Top Management” e Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo**

	Quota up-front		Quota differita	
	Denaro	Azioni <sup>(1)</sup>	Denaro	Azioni <sup>(2)</sup>
Consigliere Delegato e Direttore Generale UBI Banca	20%	20%	30%	30%
Altri "Top Management" e Responsabili 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* 2013, in continuità con il 2012, ha 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 <i>performance</i>
Consigliere Delegato UBI Banca	50%	50%
Direttore Generale UBI Banca	65%	35%
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	74%	26%
Responsabili principali linee di business	78%	22%
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	79%	21%

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 ruolo<sup>9</sup>:

- *EVA – Economic Value Added*, a livello di Gruppo;
- *EVA – Economic Value Added*, a livello aziendale;
- *UOCLI* - Utile dell’Operatività Corrente al Lordo delle Imposte – normalizzato, a livello aziendale;
- ricavi “core”<sup>10</sup> – a livello aziendale;
- indicatore di “*Customer satisfaction*”<sup>11</sup> – a livello aziendale;
- efficacia manageriale, a livello individuale<sup>12</sup>.

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, l’applicazione della clausola cd. di “clawback”, oltre al divieto di dotarsi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

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

L’attivazione dei sistemi incentivanti 2013 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 > 9% (indicatore di stabilità patrimoniale);
- *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo  $\geq 0,99$  (indicatore di liquidità);
- *EVA – Economic Value Added* (o, laddove non calcolato, *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). Tale indicatore prevede una soglia al 95% dell’obiettivo annuale di budget per il “*Top Management*” e per i “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, mentre per il restante Personale la soglia è stata fissata all’80%.

Sulla base delle prime evidenze disponibili, per l’esercizio 2013 le soglie obiettivo risultano raggiunte a livello di Gruppo. A livello di singola azienda, le prime proiezioni, suscettibili di modifiche in fase di verifica definitiva degli indicatori quali-quantitativi, evidenziano il raggiungimento della condizione di attivazione aziendale per dieci Società (sulle diciotto che hanno avviato il sistema incentivante), nello specifico: la Capogruppo, le società consorziali di servizi e di formazione, sei banche e la società di *Asset Management*.

<sup>9</sup> Per maggiori dettagli si riportano le specifiche definizioni nell’Allegato 2 delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2013.

<sup>10</sup> Si fa riferimento ai ricavi non considerando il risultato della Finanza (Margine da Interesse + Commissioni Nette), dati normalizzati.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Correlata ad aspetti qualitativi della performance e ai comportamenti distintivi messi in atto per raggiungere gli obiettivi, anche in ottica di sviluppo di strategie di medio/lungo periodo e prudente gestione del rischio. In funzione della tipologia del ruolo, la valutazione è altresì collegata alle principali aree di risultato presidiate, in termini di efficacia ed efficienza ed in particolare: alla qualità dei processi operativi, al presidio dei rischi operativi e dei controlli, alla gestione delle risorse in termini di sviluppo e di ottimizzazione dei costi.

### **6.2.2 Contest commerciali**

Nel corso del 2013 sono stati attivati due *contest* commerciali. Il primo, presso le Banche Rete<sup>13</sup> del Gruppo, finalizzato a supportare gli obiettivi di vendita delle polizze danni auto e rami elementari, con esclusione delle polizze CPI<sup>14</sup>; il secondo, a supporto degli obiettivi commerciali e di “*customer care*” della società IW Bank.

### **6.2.3 Una tantum**

Nell’ambito del periodico processo dei riconoscimenti al Personale (cd. “Piano meritocratico”) è stata prevista anche per il 2013, in coerenza con le linee guida che vengono fornite dalla Capogruppo a ciascuna Società e dei costi previsti a budget, la possibilità di riconoscere erogazioni una tantum alle risorse che si sono distinte per prestazioni di significativo rilievo e costanti nel tempo, in ottica di motivazione e “*retention*”.

Questa tipologia di interventi è stata attuata attraverso un processo di approvazione strutturato, con il massimo grado di selettività e nell’ambito di numeri e livelli di premio limitati e predefiniti.

### **6.2.4 Strumenti di retention e attraction**

Nell’ambito della componente variabile della retribuzione sono ricompresi strumenti finalizzati ad attrarre e trattenere nel tempo professionalità a rischio mercato, tra cui:

- patti di non concorrenza, attraverso cui, a fronte di un riconoscimento economico l’interessato, in caso di dimissioni, si impegna a non svolgere attività in concorrenza con la Banca/Società entro limiti definiti di tempo, di territorio e di attività;
- patti di stabilità, attraverso cui, a fronte di un riconoscimento economico, può essere previsto un prolungamento del periodo di preavviso o un impegno a non risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro per un periodo determinato;
- piani di valorizzazione del contributo commerciale di risorse provenienti dal mercato esterno, attraverso cui è possibile prevedere riconoscimenti economici (ad esempio legati all’acquisizione di nuova Clientela o di nuove masse), nel rispetto della normativa vigente.

### **6.2.5 Premio Aziendale**

Come già efficacemente sperimentato nel 2012, anche nel corso del 2013 è stata offerta la possibilità al Personale di optare per l’erogazione del Premio Aziendale 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.

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

## **6.3 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.

---

<sup>13</sup> Banca Popolare di Bergamo, Banco di Brescia, Banca Popolare Commercio e Industria, Banca Carime, Banca Popolare di Ancona, Banca Regionale Europea, Banca di Valle Camonica.

<sup>14</sup> CPI - Creditor Protection Insurance: l’acronimo indica le assicurazioni stipulate a copertura di rischi quali morte o invalidità.

Nel 2013, 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.

## **7. 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.

## **8. Le politiche di remunerazione e incentivazione per il 2014**

In data 4 marzo 2014, il Consiglio di Sorveglianza, su parere del Comitato per la Remunerazione, ha riesaminato e adottato le nuove Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

Le principali modifiche rispetto al 2013 sono di seguito riepilogate.

- in relazione alle operazioni societarie e alle intervenute modifiche organizzative, è stato effettuato l'aggiornamento del perimetro del "Personale più Rilevante" (57 posizioni), mantenendo la distinzione tra "Top Management" (52 posizioni) e "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo" (5 posizioni); il perimetro corrisponde allo 0,31% sul totale organico di Gruppo; tale revisione è stata effettuata in coerenza ai "Regulatory Technical Standards" - ("RTS") proposti dall'EBA.
- è stato definito uno specifico *benchmark* di settore, composto da 11 Banche italiane, che viene utilizzato, fatte salve le specificità di *business* delle diverse Società del Gruppo, come riferimento generale per le politiche e i sistemi di remunerazione e incentivazione.
- sono stati aggiornati gli indicatori a livello di Gruppo posti a condizione per l'attivazione dei sistemi incentivanti del 2014, prevedendo, in aggiunta ai già previsti indicatori di stabilità patrimoniale e liquidità, un nuovo indicatore di redditività corretta per il rischio, nello specifico:
  - *Common Equity Tier 1* ("CET1") di Gruppo (indicatore di stabilità patrimoniale)<sup>15</sup>  $\geq 9\%$ ;
  - *Net Stable Funding Ratio* ("NSFR") di Gruppo (indicatore di liquidità)<sup>16</sup>  $\geq 1$ ;
  - *Return On Risk Adjusted Capital* ("RORAC") di Gruppo (indicatore di redditività corretta per il rischio)<sup>17</sup> positivo e comunque  $\geq 50\%$  dell'obiettivo di budget

Con particolare riferimento al Personale più Rilevante della Capogruppo UBI e della Società UBI Servizi e Sistemi, l'attivazione del sistema incentivante avviene a condizione che sia stato raggiunto almeno l'80% dell'obiettivo annuale di RORAC di Gruppo. Per il Personale

<sup>15</sup> Common Equity Tier 1 di Gruppo: 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 palese) in rapporto alle attività ponderate per il rischio (Risk Weighted Assets, "RWA"). L'obiettivo del 9% tiene conto del quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework - "RAF").

<sup>16</sup> Net Stable Funding Ratio di Gruppo: 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.

<sup>17</sup> Return On Risk Adjusted Capital: indicatore di risultato aggiustato per il rischio calcolato come rapporto fra l'Utile Netto normalizzato consolidato (pertinenza di Gruppo e di Terzi) e il Capitale allocato medio (a budget) o assorbito medio (a consuntivo) nella configurazione tangibile. Il Capitale allocato/assorbito tangibile è determinato secondo l'approcchio di Pillar 1, applicando il Core Capital Ratio target di Gruppo al totale delle Attività Ponderate per il Rischio (RWA, rischio credito, rischio mercato, rischio operativo) e aggiungendo al risultato di tale prodotto gli elementi in deduzione dal patrimonio di vigilanza (partecipazioni, titoli subordinati ed eventuale eccedenza della Perdita Attesa rispetto ai fondi rettificativi dei crediti). Esprime la redditività in termini percentuali del capitale a rischio.

più Rilevante appartenente alle altre Società, il 50% del premio è collegato al raggiungimento di almeno il 50% dell’obiettivo annuale di RORAC di Gruppo.

L’eventuale mancato raggiungimento delle soglie previste, anche solo per uno dei predetti indicatori, comporta la non attivazione dei sistemi di incentivazione per tutte le popolazioni coinvolte in tutte le aziende del Gruppo fatta salva, in caso di RORAC inferiore al 50% dell’obiettivo di budget, ma positivo, l’applicazione di una “clausola di salvaguardia”, che consente la distribuzione fino ad una quota massimo del 30% del bonus pool stanziato, per premiare e mantenere motivate le risorse con le migliori performance, escludendo comunque il Personale più Rilevante.

- Viene introdotta una logica di bonus pool correlata alla performance rispetto al budget dell’indicatore di RORAC di Gruppo, che può determinare una riduzione, fino all’azzeramento, o un incremento dello stanziamento complessivo fino ad un ammontare massimo predeterminato, con un meccanismo che assicura che il monte bonus sia direttamente proporzionale al miglior risultato conseguito (logica di “malus”).

Tale logica viene applicata anche a livello di ciascuna azienda del Gruppo, con la previsione che, fatte salve le condizioni di attivazione a livello di Gruppo, l’entità del bonus pool distribuibile per ciascuna Azienda è determinata in misura graduale in funzione del raggiungimento di obiettivi di redditività, misurati con riferimento all’indicatore aziendale di Utile Netto Normalizzato Rettificato per il delta costo tra Capitale allocato e Capitale assorbito<sup>18</sup>.

Con specifico riferimento alla Capogruppo, alla Società UBI Servizi e Sistemi e alla società UBI Academy, l’entità del bonus pool viene determinata in misura graduale in funzione del raggiungimento degli obiettivi annuali di budget di RORAC di Gruppo.

- Per le posizioni apicali<sup>19</sup> del Personale più Rilevante viene introdotto, quale ulteriore misuratore di efficacia manageriale e come strumento di allineamento tra gli interessi dell’azionista e quelli del management, il posizionamento del titolo azionario UBI, calcolato come Rendimento Complessivo dell’Azionista (“RCA”), rispetto al benchmark di settore. Tale indicatore agisce come correttivo del premio eventualmente maturato fino ad un massimo del +/-10% sulla base del posizionamento del Gruppo UBI rispetto ai quartili di riferimento.
- Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo, in continuità con il 2013 e nel rispetto della normativa vigente, sono confermate le modalità di differimento dei premi a 3 anni, 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, previsto di 2 anni per la quota *up-front* e di 1 anno per la quota differita.

Vengono adeguati gli indicatori correlati alle quote differite dei premi per il “Personale più Rilevante”, prevedendo come condizione di pagamento, il mantenimento, di opportuni livelli di Common Equity Tier 1 ( $\geq 9\%$ ), Net Stable Funding Ratio ( $\geq 1$ ) e Return On Risk Adjusted Capital ( $\geq 50\%$  del budget, calcolato come media nel periodo di riferimento).

Inoltre, in ottica di proporzionalità, a fronte della maturazione di premi individuali di importi inferiori a 50.000 euro, vengono attenuati i meccanismi più stringenti di erogazione dei premi definiti per il “Personale più Rilevante”, con la previsione che la corresponsione avvenga in modalità “*up-front*”, di cui il 50% “cash” al momento della maturazione e il restante 50% in azioni ordinarie UBI con una *retention* di 2 anni.

- In ordine al rispetto del principio di bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione, nell’ambito delle differenti modalità di calcolo si conferma che i premi non possano eccedere un limite massimo predeterminato: il rapporto massimo tra retribuzione variabile e fissa viene fissato pari a 1:1, fatta salva la possibilità di incrementare tale rapporto fino ad un massimo del 2:1 per assicurare una gestione retributiva competitiva e flessibile di attività, mercati e business specifici. Per il 2014 è prevista la possibilità di incremento di tale rapporto per un numero limitato di posizioni nell’ambito del business dell’Asset Management, anche tenuto conto dell’incertezza normativa del settore sui temi della remunerazione. L’approvazione di tale incremento sarà sottoposta all’Assemblea dei Soci UBI, qualora siano confermate le previsioni della normativa di Banca d’Italia in attesa di pubblicazione. Con riferimento alle Funzioni Aziendali di Controllo viene fissato un tetto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione complessiva pari al 25%.

<sup>18</sup> 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 11,5% per il 2014).

<sup>19</sup> Consigliere Delegato, Direttore Generale e Vice Direttore Generale Vicario di UBI Banca

Nella seduta del 11 marzo 2014, 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 "Personale più Rilevante", ha preso atto:

- dell'aggiornamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per l'esercizio 2014;
- del modello incentivante rivolto al "Personale più Rilevante".

Le Policy 2014 e il modello incentivante per il "Personale più rilevante" 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 2014 è stato stabilito in circa il 14% del budget di Utile Netto Normalizzato di Gruppo.

## Sezione II

### 1. Prima parte

#### 1.1 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 2013, 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 *perfomance* con particolare riferimento ai sistemi incentivanti 2013, 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 "Personale più rilevante", 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;
- gli importi delle remunerazioni differite nel corso di precedenti esercizi, non ancora accordati sulla base delle previste modalità di differimento.

Con riferimento alle tabelle ricomprese nella seconda parte al punto b) Informazioni quantitative degli organi di amministrazione e di controllo, del Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale Vicario 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 2013 stimati 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 2013.

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*. In particolare, sono rappresentati:

- il piano di incentivazione di riferimento (colonna 1);
- il numero di azioni maturate nell'esercizio 2011, 2012 e 2013, 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 (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*.

## **1.2 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 "Personale più rilevante", in strumenti finanziari mediante assegnazione di azioni ordinarie della capogruppo UBI Banca.

## **1.3 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 600.000 euro ad una risorsa ricompresa nel perimetro "Personale più Rilevante". Tale importo è stato definito entro i limiti previsti dal contratto collettivo nazionale di categoria in materia di risoluzione dei contratti di lavoro dirigenziali, in esito a risoluzione consensuale e non è collegato a criteri di *performance* e a meccanismi di differimento nel tempo; nello specifico è stato così determinato: 300.000 euro a titolo di incentivo all'esodo come somma aggiuntiva al trattamento di fine rapporto, 100.000 euro a fronte delle rinunce della risorsa verso il datore di lavoro e 200.000 euro a fronte della stipula di un patto di non concorrenza.

Con riferimento ai diritti sulle quote collegate ai sistemi incentivanti di competenza degli esercizi precedenti, ma non ancora erogate, esse sono decadute, come previsto dall'attuale regolamentazione interna, che consente 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). In questi casi l'erogazione delle quote eventualmente maturate avrà luogo alla data di erogazione prevista, previa verifica delle condizioni di performance del periodo di riferimento.

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 recuperi 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 nell'esercizio 2012 gli accantonamenti necessari per la corresponsione degli assegni straordinari nel periodo di permanenza nel suddetto Fondo. Tale accantonamento teorico, con specifico riferimento ai soggetti rientranti nel perimetro del "Personale più rilevante" pari a 960.000, è stato incrementato, a fronte delle effettiva realizzazione del piano esodi, nel corso dell'esercizio 2013 di circa 670 mila euro.

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

Nell'ambito del perimetro del "Personale più rilevante" sono previsti tre patti di stabilità stipulati in favore di tre appartenenti a detto perimetro.

## **2. 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, al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale Vicario di UBI Banca, vengono fornite informazioni quantitative nominativamente. 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 2013, a livello consolidato, l'ammontare di costo sostenuto per compensi ad amministratori e sindaci, è pari a circa 15,5 milioni di euro (in riduzione rispetto a 17,7 milioni riferiti al precedente esercizio), 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 44,5 milioni di euro, così suddivisi: per i Promotori Finanziari e gli Agenti in attività finanziaria, circa 43,3 milioni di euro come compensi ricorrenti e circa 380.000 euro come compensi correlati a sistemi di incentivazione; per i contratti di collaborazione circa 780.000 euro.

### **3. 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<sup>(1)</sup>**

(forza lavoro al 31/12 personale dipendente)

Importi in migliaia di euro	Gruppo		UBI Banca		Banche <sup>(2)</sup>		Altre Società <sup>(3)</sup>	
	Numero titolari	31.12.2013	Numero titolari	31.12.2013	Numero titolari	31.12.2013	Numero titolari	31.12.2013
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	16	3.748	-	-	10	2.337	6	1.411
Responsabili principali linee di business	30	6.089	19	4.180	7	1.157	4	752
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	7	1.191	7	1.191	-	-	-	-
Altri Dirigenti	289	35.041	105	13.136	127	14.947	57	6.958
Altro Personale dipendente	17.786	818.967	1.453	76.423	13.762	624.708	2.571	117.836
<b>TOTALE</b>	<b>18.128</b>	<b>865.036</b>	<b>1.584</b>	<b>94.930</b>	<b>13.906</b>	<b>643.149</b>	<b>2.638</b>	<b>126.957</b>

(1) Sono esclusi:

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

(ii) i compensi percepiti dal Consigliere Delegato, Direttore Generale UBI Banca e Vice Direttore Generale Vicario, poiché già indicati nominativamente nella Tabella 1ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti.

La rilevazione della retribuzione fissa è stata effettuata sul 99% della popolazione del Gruppo UBI Banca. L' 1% non esaminato riguarda le risorse per cui UBI-S-Gestione Amministrativa del Personale non fornisce service.

(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, IW Bank Spa, UBI Banca International Sa.

(3) UBI Sistemi e Servizi SpA, UBI Leasing SpA, UBI Factor SpA, UBI Pramerica SGR SpA, Prestitalia SpA, UBI Fiduciaria SpA, BPB Immobiliare Srl, UBI Gestione Fiduciarie Sim SpA, Centrobanca Sviluppo Impresa SGR SpA, Coralis Rent Srl, S.B.I.M SpA, UBI Academy, UBI Trustee Sa,

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<sup>(1)</sup>**

(forza lavoro al 31/12 personale dipendente)

Importi in migliaia di euro	Business		Lending		Altre Funzioni <sup>(2)</sup>	
	Numero titolari	31.12.2013	Numero titolari	31.12.2013	Numero titolari	31.12.2013
Responsabili principali linee di business	7	1.741	3	628	9	1.811
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	-	-	-	-	7	1.191
Altri Dirigenti	50	6.629	12	1.313	43	5.194
Altro Personale dipendente	351	21.004	301	14.172	801	41.248
<b>TOTALE</b>	<b>408</b>	<b>29.374</b>	<b>316</b>	<b>16.113</b>	<b>860</b>	<b>49.444</b>

(1) Sono esclusi:

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

(ii) i compensi percepiti dal Consigliere Delegato, Direttore Generale UBI Banca e Vice Direttore Generale Vicario, poiché già indicati nominativamente nella Tabella 1ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti.

(2) Chief Financial Officer, Direttore Affari Generali e Partecipazioni, Chief Audit Executive, Chief Risk Officer, Investor e Media Relations, Chief Operating Officer 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 2013<sup>(1)</sup>:

(forza lavoro personale dipendente)

Importi in migliaia di euro	Gruppo		UBI Banca		Banche <sup>(2)</sup>		Altre Società <sup>(3)</sup>	
	Numero beneficiari	31.12.2013	Numero beneficiari	31.12.2013	Numero beneficiari	31.12.2013	Numero beneficiari	31.12.2013
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	8	634	-	-	5	438	3	196
Responsabili principali linee di business	22	799	18	386	1	50	3	363
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	6	191	6	191	-	-	-	-
Altri Dirigenti	125	229	41	115	64	38	20	76
Altro Personale dipendente	7.928	6.985	581	1.617	6.072	3.057	1.275	2.311
<b>TOTALE</b>	<b>8.089</b>	<b>8.838</b>	<b>646</b>	<b>2.309</b>	<b>6.142</b>	<b>3.583</b>	<b>1.301</b>	<b>2.946</b>

(1) Sono esclusi gli oneri aziendali

(2) Banca Popolare di Bergamo Spa, Banca Regionale Europea Spa, Banca Popolare Commercio e Industria Spa, Banca di Valle Camonica Spa, UBI Banca Private Investment Spa, IW Bank Spa.

(3) UBI Sistemi e Servizi SCpA, UBI Pramerica SGR Spa e UBI Academy.

Complessivamente, il numero di beneficiari è stimato pari a circa il 44% del Personale del Gruppo con un importo medio di circa 1.093 euro lordi.

Per quanto riguarda le modalità di pagamento del “Personale più rilevante” che nel corso del 2013 ha 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 2013<sup>(1)</sup>:

“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	8	190	190	127	127
Responsabili principali linee di business	22	240	240	160	160
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	6	57	57	38	38
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	<b>487</b>	<b>487</b>	<b>325</b>	<b>325</b>

(1) Sono esclusi gli oneri aziendali

Complessivamente, il numero di beneficiari è stato pari a circa il 66% del Personale ricompreso nel perimetro “Personale più rilevante” con un importo medio complessivo di circa 45.000 euro lordi, suddiviso secondo i previsti meccanismi in quote *up-front* e differite, in denaro e azioni.

### Retribuzione differita esercizi precedenti: “Personale più Rilevante”<sup>(1)</sup>

Importi in migliaia di euro	Piano 2011			Piano 2012		
	Numero Beneficiari	Denaro	Azioni	Numero Beneficiari	Denaro	Azioni
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	5	80	80	6	43	43
Responsabili principali linee di business	32	258	258	10	99	99
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	2	7	7	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>39</b>	<b>345</b>	<b>345</b>	<b>16</b>	<b>142</b>	<b>142</b>

(1) Sono esclusi gli oneri aziendali

Relativamente alle remunerazioni precedentemente differite, in considerazione delle modalità di pagamento previste dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo, non sono stati accordati pagamenti nel corso dell'esercizio 2013. Le prime quote, sottoposte alle previste condizioni di differimento, saranno eventualmente erogabili a partire dall'esercizio 2015.

Nell'ambito del Gruppo il Consigliere Delegato è l'unica persona la cui remunerazione è superiore al milione di euro.

Con riferimento all'"Altro Personale dipendente", è stata attivata nel corso del 2013 e con valenza semestrale, un'iniziativa commerciale (c.d. "Contest"), a supporto degli obiettivi di vendita delle polizze danni auto e rami elementari, con esclusione delle polizze CPI<sup>20</sup>; nello specifico sono stati assegnati nel primo semestre del 2013 150 buoni carburante TotalErg del valore di 500 euro ed è prevista l'assegnazione nel secondo semestre di 120 smartphone Samsung Galaxy S4 alle Filiali che hanno maturato le migliori performance.

Nell'ambito del periodico processo dei riconoscimenti al Personale (cd. "Piano Meritocratico"), nell'esercizio 2013 sono state inoltre erogate Una Tantum pari a circa 2.480.000 euro lordi a 1.475 risorse con un premio medio pari a circa 1.650 Euro lordi. Nessuna risorsa ricompresa nel perimetro "Personale più rilevante" ha percepito erogazioni Una Tantum.

#### **4. 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 2013, 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.

---

<sup>20</sup> 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		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Moltrasio Andrea	UBI BANCA:											
	- Presidente del Consiglio di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	260.645,60						260.645,60		
	- Consigliere di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	55.604,40						55.604,40		
	- Presidente Comitato Nomine	23.04/31.12	Assemblea 2016	= =								
	- Consigliere di Gestione	01.01/19.04	19.04.2013	45.833,33						45.833,33		
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			<b>362.083,33</b>						<b>362.083,33</b>		
	CENTROBANCA:											
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01/20.04	20.04.2013	30.136,99						30.136,99		
	- Consigliere	01.01/20.04	20.04.2013	9.041,09						9.041,09		
	<b>Totale compensi Centrobanca</b>			<b>39.178,08</b>						<b>39.178,08</b>		
	<b>TOTALE</b>			<b>401.261,41</b>						<b>401.261,41</b>		
Cera Mario	UBI BANCA:											
	- Vice Presidente Vicario del Consiglio di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	173.763,74						173.763,74		
	- Consigliere di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	55.604,40						55.604,40		
	- Membro Comitato Nomine	23.04/31.12	Assemblea 2016	= =								
	- Presidente Comitato per la Remunerazione	23.04/31.12	Assemblea 2016	= =								
	- Consigliere di Gestione	01.01/19.04	19.04.2013	45.833,33						45.833,33		
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			<b>275.201,47</b>						<b>275.201,47</b>		
	BANCA POPOLARE COMMERCIO INDUSTRIA:											
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01/20.04	20.04.2013	27.500,00						27.500,00		
	- Consigliere	01.01/20.04	20.04.2013	9.167,04						9.167,04		
	- Comitato Esecutivo	01.01/20.04	20.04.2013	3.056,00						3.056,00		
	<b>Totale compensi Banca Popolare Commercio Industria</b>			<b>36.667,00</b>	<b>3.056,00</b>					<b>39.723,00</b>		
	IW BANK											
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01/20.04	20.04.2013	18.288,00						18.288,00		
	- Consigliere	01.01/20.04	20.04.2013	4.572,00						4.572,00		
	<b>Totale compensi IW Bank</b>			<b>22.860,00</b>						<b>22.860,00</b>		
	<b>TOTALE</b>			<b>334.728,47</b>	<b>3.056,00</b>					<b>337.784,47</b>		
Folonari Alberto	UBI BANCA:											
	- Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza	01.01/20.04 e 23.04/31.12	Assemblea 2016	50.453,30						50.453,30		
	- Consigliere di Sorveglianza	01.01/31.12	Assemblea 2016	86.098,91						86.098,91		
	- Membro Comitato Nomine	23.04/31.12	Assemblea 2016	= =								
	- Membro Comitato per la Remunerazione	01.01/20.04	20.04.2013	= =								
	<b>TOTALE</b>			<b>136.552,21</b>						<b>136.552,21</b>		
Santus Armando	UBI BANCA:											
	- Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza	23.04/31.12	Assemblea 2016	27.582,42						27.582,42		
	- Consigliere di Sorveglianza	01.01/31.12	Assemblea 2016	86.098,91						86.098,91		
	- Membro Comitato Nomine	23.04/31.12	Assemblea 2016	= =								
	- Membro Comitato per la Remunerazione	23.04/31.12	Assemblea 2016	12.067,31						12.067,31		
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			<b>113.681,33</b>	<b>12.067,31</b>					<b>125.748,64</b>		
	BANCA POPOLARE di BERGAMO: altri compensi (prestazioni notarili)									4.550,00	4.550,00	
	BANCA POPOLARE di ANCONA: altri compensi (prestazioni notarili)									1.080,00	1.080,00	
	BANCA POPOLARE COMMERCIO INDUSTRIA: altri compensi (prestazioni notarili)									3.095,60	3.095,60	
	BANCO di BRESCIA: altri compensi (prestazioni notarili)									6.150,00	6.150,00	
	BANCA REGIONALE EUROPEA: altri compensi (prestazioni notarili)									480,00	480,00	
	BPB IMMOBILIARE: altri compensi (prestazioni notarili)									9.095,05	9.095,05	
	CORALI RENT: altri compensi (prestazioni notarili)									2.810,00	2.810,00	
	UBI ACADEMY SCARL: altri compensi (prestazioni notarili)									350,00	350,00	
	UBI SPV BPCI 2012 SRL: altri compensi (prestazioni notarili)									600,00	600,00	
	UBI SPV BPA 2012 SRL: altri compensi (prestazioni notarili)									600,00	600,00	
	UBI SPV BBS 2012 SRL: altri compensi (prestazioni notarili)									600,00	600,00	
	UBI FINANCE CB 2: altri compensi (prestazioni notarili)									8.400,00	8.400,00	
	UBI LEASING: altri compensi (prestazioni notarili)									18.610,40	18.610,40	
	<b>TOTALE</b>			<b>113.681,33</b>	<b>12.067,31</b>					<b>56.421,05</b>	<b>182.169,69</b>	
Agliardi Dorino Mario	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	55.604,40						55.604,40		
	- Membro Comitato Bilancio	23.04/31.12	Assemblea 2016	27.582,42						27.582,42		
	<b>TOTALE</b>			<b>55.604,40</b>	<b>27.582,42</b>					<b>83.186,82</b>		
Bardoni Antonella	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	55.604,40						55.604,40		
	- Membro Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	23.04/31.12	Assemblea 2016			13.791,21				13.791,21		
	<b>TOTALE</b>			<b>55.604,40</b>	<b>13.791,21</b>					<b>69.395,61</b>		
Bellini Cavalletti Letizia	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	55.604,40						55.604,40		
	<b>TOTALE</b>			<b>55.604,40</b>						<b>55.604,40</b>		
Brogi Marina	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	55.604,40						55.604,40		
	- Membro Comitato Bilancio	23.04/31.12	Assemblea 2016			27.582,42				27.582,42		
	- Membro Comitato per la Remunerazione	23.04/31.12	Assemblea 2016			12.067,31				12.067,31		
	<b>TOTALE</b>			<b>55.604,40</b>	<b>39.649,73</b>					<b>95.254,13</b>		
Camadini Pierpaolo	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	55.604,40						55.604,40		
	- Membro Comitato per il Controllo Interno	23.04/31.12	Assemblea 2016			41.373,63				41.373,63		
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			<b>55.604,40</b>	<b>41.373,63</b>					<b>96.978,03</b>		
	BANCA POPOLARE di BERGAMO:											
	- Consigliere	01.01/20.04	20.04.2013	12.044,20						12.044,20		
	- Comitato Esecutivo	01.01/20.04	20.04.2013			3.011,05				3.011,05		
	<b>Totale compensi Banca Popolare di Bergamo</b>			<b>12.044,20</b>	<b>3.011,05</b>					<b>15.055,25</b>		
	<b>TOTALE</b>			<b>67.648,60</b>	<b>44.384,68</b>					<b>112.033,28</b>		
Cividini Luca Vittorio	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	55.604,40						55.604,40		
	<b>TOTALE</b>			<b>55.604,40</b>						<b>55.604,40</b>		

(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	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Del Boca Alessandra	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per la Remunerazione	20.04/31.12 23.04/31.12	Assemblea 2016 Assemblea 2016	55.604,40	12.067,31					55.604,40 12.067,31	
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			55.604,40	12.067,31					67.671,71	
	BANCA POPOLARE COMMERCIO INDUSTRIA:										
	- Consigliere	01.01/25.03	25.03.2013	7.500,00						7.500,00	
	<b>Totale compensi Banca Popolare Commercio Industria</b>			7.500,00						7.500,00	
	<b>TOTALE</b>			63.104,40	12.067,31					75.171,71	
Faia Ester	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	55.604,40						55.604,40	
	<b>TOTALE</b>			55.604,40						55.604,40	
Gallarati Marco Giadino	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Presidente Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	20.04/31.12 23.04/31.12	Assemblea 2016 Assemblea 2016	55.604,40 31.030,22						55.604,40 31.030,22	
	<b>TOTALE</b>			55.604,40	31.030,22					86.634,62	
Garavaglia Carlo	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per il Controllo Interno - Membro Comitato Nomine - Presidente Comitato Bilancio	01.01/31.12 23.04/31.12 01.01/20.04 01.01/20.04	Assemblea 2016 Assemblea 2016 20.04/2013 20.04/2013	86.098,91 41.373,63 = = 30.494,51						86.098,91 41.373,63 = = 30.494,51	
	<b>TOTALE</b>			86.098,91	71.868,14					157.967,05	
Gola Gian Luigi	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per il Controllo Interno - Consigliere di Gestione	20.04/31.12 23.04/31.12 01.01/19.04	Assemblea 2016 Assemblea 2016 19.04.2013	55.604,40 41.373,63 45.833,33						55.604,40 41.373,63 45.833,33	
	<b>TOTALE</b>			101.437,73						142.811,36	
Guerini Lorenzo Renato	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Presidente Comitato Bilancio	20.04/31.12 23.04/31.12	Assemblea 2016 Assemblea 2016	55.604,40 55.164,84						55.604,40 55.164,84	
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			55.604,40	55.164,84					110.769,24	
	UBI LEASING:										
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01/20.04	20.04.2013	11.305,00						11.305,00	
	- Consigliere	01.01/20.04	20.04.2013	2.445,00						2.445,00	
	<b>Totale compensi UBI Leasing</b>			13.750,00						13.750,00	
	<b>TOTALE</b>			69.354,40	55.164,84					124.519,24	
Gusmini Alfredo	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Segretario - Membro Comitato per il Controllo Interno	01.01/31.12 23.04/31.12 01.01/20.04 e 23.04/31.12	Assemblea 2016 Assemblea 2016 20.04/2013 Assemblea 2016	86.098,91 27.582,42 56.620,88						86.098,91 27.582,42 56.620,88	
	<b>TOTALE</b>			113.681,33	56.620,88					170.302,21	
Manzoni Federico	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Segretario - membro Comitato Bilancio - Membro Comitato Nomine - Presidente Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	01.01/31.12 01.01/20.04 23.04/31.12 01.01/20.04 e 23.04/31.12	Assemblea 2016 20.04/2013 Assemblea 2016 20.04/2013 Assemblea 2016	86.098,91 15.247,25 27.582,42 = = = =						86.098,91 15.247,25 27.582,42	
	<b>TOTALE</b>			101.346,16	27.582,42					128.928,58	
Mazzoleni Mario	UBI BANCA: - Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato Nomine	01.01/20.04 01.01/31.12 01.01/20.04 e 23.04/31.12	20.04.2013 Assemblea 2016 Assemblea 2016	22.870,88 86.098,91 = =						22.870,88 86.098,91	
	<b>TOTALE</b>			108.969,79						108.969,79	
Minelli Enrico	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati - Membro Comitato Nomine	01.01/31.12 23.04/31.12 23.04/31.12	Assemblea 2016 Assemblea 2016 Assemblea 2016	86.098,91 13.791,21 = =						86.098,91 13.791,21	
	<b>TOTALE</b>			86.098,91	13.791,21					99.890,12	
Pivato Sergio	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Presidente Comitato per il Controllo Interno	01.01/31.12 01.01/20.04 e 23.04/31.12	Assemblea 2016 Assemblea 2016	86.098,91 99.450,55						86.098,91 99.450,55	
	<b>TOTALE</b>			86.098,91	99.450,55					185.549,46	
Resti Andrea Cesare	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per la Remunerazione	20.04/31.12 23.04/31.12	Assemblea 2016 Assemblea 2016	55.604,40 12.067,31						55.604,40 12.067,31	
	<b>TOTALE</b>			55.604,40	12.067,31					67.671,71	
Zucchi Maurizio	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza	20.04/31.12	Assemblea 2016	55.604,40						55.604,40	
	<b>TOTALE</b>			55.604,40						55.604,40	
Calvi Giuseppe	UBI BANCA: - Vice Presidente Vicario del Consiglio di Sorveglianza - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato Nomine - Presidente del Comitato per la Remunerazione	01.01/20.04 01.01/20.04 01.01/20.04 e 01.01/20.04	20.04.2013 20.04/2013 Assemblea 2016 Assemblea 2016	76.236,26 30.494,51 = = = =						76.236,26 30.494,51	
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			106.730,77						106.730,77	
	BANCA POPOLARE COMMERCIO INDUSTRIA:										
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione	10.06/31.12	Assemblea 2014	50.250,00						50.250,00	
	- Consigliere	10.06/31.12	Assemblea 2014	16.750,00						16.750,00	
	- Comitato Esecutivo	10.06/31.12	Assemblea 2014	5.583,33						5.583,33	
	<b>Totale compensi Banca Popolare Commercio Industria</b>			67.000,00	5.583,33					72.583,33	
	<b>TOTALE</b>			173.730,77	5.583,33					179.314,10	
Albertani Battista	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza	01.01/20.04	20.04.2013	30.494,51						30.494,51	
	<b>TOTALE</b>			30.494,51						30.494,51	
Bellini Luigi	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per il Controllo Interno	01.01/20.04 01.01/20.04	20.04.2013 20.04.2013	30.494,51 15.247,25						30.494,51 15.247,25	
	<b>TOTALE</b>			30.494,51	15.247,25					45.741,76	
Cattaneo Mario	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per il Controllo Interno - Membro Comitato Bilancio	01.01/20.04 01.01/20.04 01.01/20.04	20.04.2013 20.04.2013 20.04.2013	30.494,51 15.247,25 15.247,25						30.494,51 15.247,25 15.247,25	
	<b>TOTALE</b>			30.494,51	30.494,50					60.889,01	
Fontana Enio	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza	01.01/20.04	20.04.2013	30.494,51						30.494,51	
	<b>TOTALE</b>			30.494,51						30.494,51	

(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		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Gussalli Beretta Pietro	UBI BANCA:										30.494,51	
	- Consigliere di Sorveglianza	01/01/20,04	20.04.2013	30.494,51							30.494,51	
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			<b>30.494,51</b>							<b>30.494,51</b>	
	<b>BANCO DI BRESCIA:</b>											
	- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	06/06/31,12	Assemblea 2014	11.373,63							11.373,63	
	- Consigliere	06/06/31,12	Assemblea 2014	22.747,25							22.747,25	
	- Comitato Esecutivo	06/06/31,12	Assemblea 2014	5.686,83							5.686,83	
	<b>Totale compensi Banco di Brescia</b>			<b>34.120,88</b>	<b>5.686,83</b>						<b>39.807,69</b>	
	<b>UBI BANCA INTERNATIONAL:</b>											
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione	10/06/31,12	Assemblea 2015	8.424,66							8.424,66	
	- Consigliere	10/06/31,12	Assemblea 2015	8.424,65							8.424,65	
	<b>Totale compensi UBI Banca International</b>			<b>16.849,31</b>							<b>16.849,31</b>	
	<b>TOTALE</b>			<b>64.615,39</b>	<b>5.686,83</b>						<b>87.151,51</b>	
Luchini Giuseppe	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	01/01/20,04	20.04.2013	30.494,51							30.494,51	
	- Membro Comitato per la Remunerazione	01/01/20,04	20.04.2013	= =								
	<b>TOTALE</b>			<b>30.494,51</b>							<b>30.494,51</b>	
Musumeci Toti S.	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	01/01/20,04	20.04.2013	30.494,51							30.494,51	
	- Membro Comitato per la Remunerazione	01/01/20,04	20.04.2013	= =								
	<b>TOTALE</b>			<b>30.494,51</b>							<b>30.494,51</b>	
Orlandi Sergio	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	01/01/20,04	20.04.2013	30.494,51							30.494,51	
	- Membro Comitato Bilancio	01/01/20,04	20.04.2013	15.247,25							15.247,25	
	- Membro Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	01/01/20,04	20.04.2013	= =								
	<b>TOTALE</b>			<b>30.494,51</b>	<b>15.247,25</b>						<b>45.741,76</b>	
Perolari Giorgio	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	01/01/20,04	20.04.2013	30.494,51							30.494,51	
	- membro Comitato per la Remunerazione	01/01/20,04	20.04.2013	= =								
	<b>TOTALE</b>			<b>30.494,51</b>							<b>30.494,51</b>	
Sestini Roberto	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	01/01/20,04	20.04.2013	30.494,51							30.494,51	
	<b>TOTALE</b>			<b>30.494,51</b>							<b>30.494,51</b>	
Zannoni Giuseppe	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Sorveglianza	01/01/20,04	20.04.2013	30.494,51							30.494,51	
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			<b>30.494,51</b>							<b>30.494,51</b>	
	<b>BANCO DI BRESCIA:</b>											
	- Consigliere	06/06/31,12	Assemblea 2014	22.747,25							22.747,25	
	<b>Totale compensi Banco di Brescia</b>			<b>22.747,25</b>							<b>22.747,25</b>	
	<b>TOTALE</b>			<b>53.241,76</b>							<b>53.241,76</b>	
Poletti Franco	UBI BANCA:											
	- Presidente del Consiglio di Gestione	23/04/31,12	Assemblea 2016	258.333,33							258.333,33	
	- Consigliere di Gestione	01/01/31,12	Assemblea 2016	129.333,33							129.333,33	
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			<b>387.666,66</b>							<b>387.666,66</b>	
	<b>BANCO DI BRESCIA:</b>											
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/29,04	29.04.2013	32.967,04							32.967,04	
	- Consigliere	01/01/29,04	29.04.2013	13.186,81							13.186,81	
	- Comitato Esecutivo	01/01/29,04	29.04.2013	3.296,70							3.296,70	
	<b>Totale compensi Banco di Brescia</b>			<b>46.153,85</b>	<b>3.296,70</b>						<b>49.450,55</b>	
	<b>TOTALE</b>			<b>433.820,51</b>	<b>3.296,70</b>						<b>437.117,21</b>	
Frigeri Giorgio	UBI BANCA:											
	- Vice Presidente del Consiglio di Gestione	23/04/31,12	Assemblea 2016									
	- Consigliere di Gestione	01/01/31,12	Assemblea 2016	68.888,89							68.888,89	
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			<b>198.222,22</b>							<b>198.222,22</b>	
	<b>CENTROBANCA SVILUPPO IMPRESA SGR:</b>											
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/31,12	Assemblea 2014	10.000,00							10.000,00	
	- Consigliere	01/01/31,12	Assemblea 2014	8.000,00							8.000,00	
	<b>Totale compensi Centrobanca Sviluppo Impresa SGR</b>			<b>18.000,00</b>							<b>18.000,00</b>	
	<b>UBI PRAMERICA SGR</b>											
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/31,12	Assemblea 2014	40.000,00							40.000,00	
	- Consigliere	01/01/31,12	Assemblea 2014	10.000,00							10.000,00	
	<b>Totale compensi UBI Pramerica SGR</b>			<b>50.000,00</b>							<b>50.000,00</b>	
	<b>CENTROBANCA:</b>											
	- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/05,05	05.05.2013	10.273,98							10.273,98	
	- Consigliere	01/01/05,05	05.05.2013	10.273,97							10.273,97	
	<b>Totale compensi Centrobanca</b>			<b>20.547,95</b>							<b>20.547,95</b>	
	<b>UBI SISTEMI E SERVIZI:</b>											
	- Consigliere	01/01/31,12	Assemblea 2015	5.632,44							5.632,44	
	- Comitato Esecutivo	01/01/02,07	02.07.2013	5.000,00							5.000,00	
	<b>Totale compensi UBI Sistemi e Servizi</b>			<b>5.632,44</b>	<b>5.000,00</b>						<b>10.632,44</b>	
	<b>TOTALE</b>			<b>292.402,61</b>							<b>297.402,61</b>	
Massiah Victor	UBI BANCA:											
	- Dirigente	01/01/31,12	la carica non prevede scadenza	652.431,81		1.559,55		113.030,63	(*) 101.184,16		868.206,15	
	- Consigliere Delegato	01/01/31,12	Assemblea 2016	500.000,00							500.000,00	
	- Consigliere di Gestione	01/01/31,12	Assemblea 2016	129.333,33							129.333,33	
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			<b>1.281.765,14</b>		<b>1.559,55</b>		<b>113.030,63</b>	(*) 101.184,16		<b>1.497.539,49</b>	
	<b>(*) BANCO DI BRESCIA:</b>											
	- Consigliere	01/01/27,05	27.05.2013									
	<b>Totale compensi Banco di Brescia</b>											
	<b>(*) BANCA POPOLARE DI BERGAMO:</b>											
	- Consigliere	01/01/27,05	27.05.2013									
	<b>Totale compensi Banca Popolare di Bergamo</b>											
	<b>(*) CENTROBANCA: Consigliere</b>											
	- Consigliere	01/01/05,05	05.05.2013									
	<b>Totale compensi Centrobanca</b>											
	<b>TOTALE</b>			<b>1.281.765,14</b>		<b>1.559,55</b>		<b>113.030,63</b>	(*) 101.184,16		<b>1.497.539,49</b>	
Fidanza Silvia	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Gestione	23/04/2013	Assemblea 2016	82.666,67							82.666,67	
	- Consigliere di Sorveglianza	01/01/20,04	20.04.2013	30.494,51							30.494,51	
	- Membro Comitato Bilancio	01/01/20,04	20.04.2013	15.247,25							15.247,25	
	- Membro Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	01/01/20,04	20.04.2013	= =								
	<b>TOTALE</b>			<b>113.161,18</b>	<b>15.247,25</b>						<b>128.408,43</b>	
Gattinoni Luciana	UBI BANCA:											
	- Consigliere di Gestione	23/04/2013	Assemblea 2016	82.666,67							82.666,67	
	<b>Totale compensi UBI Banca</b>			<b>82.666,67</b>							<b>82.666,67</b>	
	<b>BANCA POPOLARE DI BERGAMO:</b>											
	- Sindaco Supplente	01/01/22,04	22.04.2013									
	<b>Totale compensi Banca Popolare di Bergamo</b>			<b>82.666,67</b>							<b>82.666,67</b>	
	<b>TOTALE</b>			<b>82.666,67</b>							<b>82.666,67</b>	

(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	Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Iorio Francesco	UBI BANCA: - Direttore Generale - Consigliere di Gestione	01/01/31.12 23/04/31.12	la carica non prevede scadenza Assemblea 2016	600.000,11 82.666,67	1.445,80		21.132,20	613,05	623.191,16	22.515,13		
	Totale compensi UBI Banca			682.666,78	1.445,80	21.132,20	613,05	705.857,83	22.515,13			
(*)	UBI SISTEMI E SERVIZI: - Consigliere	01/01/31.12	Assemblea 2015									
	Totale compensi UBI Sistemi e Servizi											
	TOTALE			682.666,78	1.445,80	21.132,20	613,05	705.857,83	22.515,13			
Lucchini Italo	UBI BANCA: - Consigliere di Gestione - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per il Controllo Interno	23/04/31.12 01/01/20.04 01/01/20.04	Assemblea 2016 20.04.2013 20.04.2013	82.666,67 30.494,51						82.666,67 30.494,51		
	TOTALE			113.161,18	15.247,25					15.247,25	128.408,43	
Pizzini Flavio	UBI BANCA: - Vice Presidente del Consiglio di Gestione - Consigliere di Gestione	01/01/23.04 01/01/31.12	Assemblea 2016 Assemblea 2016	29.711,11 129.333,33						29.711,11 129.333,33		
	Totale compensi UBI Banca			159.044,44						159.044,44		
	BANCA POPOLARE COMMERCIO INDUSTRIA											
	- Consigliere	10/06/31.12	Assemblea 2014	16.750,00						16.750,00		
	Totale compensi Banca Popolare Commercio Industria			16.750,00						16.750,00		
	BANCO DI BRESCIA: - Consigliere - Comitato Esecutivo	01/01/24.05 01/01/24.05	24.05.2013 24.05.2013	15.934,07 3.983,52						15.934,07 3.983,52		
	Totale compensi Banco di Brescia			15.934,07	3.983,52					19.917,59		
	UBI SISTEMI E SERVIZI: - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione - Consigliere - Comitato Esecutivo	01/01/31.12 01/01/31.12 01/01/02.07	Assemblea 2015 Assemblea 2015 02.07.2013	57.500,00 5.632,44 5.000,00						57.500,00 5.632,44 5.000,00		
	Totale compensi UBI Sistemi e Servizi			63.132,44	5.000,00					68.132,44		
	UBI BANCA INTERNAZIONAL: - Presidente del Consiglio di Amministrazione - Consigliere	01/01/30.04 01/01/30.04	30.04.2013 30.04.2013	4.931,51 4.931,50						4.931,51 4.931,50		
	Totale compensi UBI Banca International			9.863,01						9.863,01		
	TOTALE			264.723,96	8.983,52					273.707,48		
Sonnino Elvio	UBI BANCA: - Vice Direttore Generale Vicario - Consigliere di Gestione	01/01/31.12 23/04/31.12	la carica non prevede scadenza Assemblea 2016	408.000,12 82.666,67	29.610,02	71.566,84	0,00	509.176,98	9.282,04			
	Totale compensi UBI Banca			490.666,79	29.610,02	71.566,84	0,00	591.843,65	9.282,04			
(*)	UBI BANCA INTERNATIONAL: - Consigliere	09/12/31.12	Assemblea 2015									
	Totale compensi UBI Banca International											
(*)	UBI SISTEMI E SERVIZI: - Consigliere - Comitato Esecutivo	01/01/31.12 01/01/02.07	Assemblea 2015 02.07.2013									
	Totale compensi UBI Sistemi e Servizi											
(*)	UBI ACADEMY: - Consigliere	01/01/31.12	Assemblea 2015									
	Totale compensi UBI Academy											
	TOTALE			490.666,79		29.610,02	71.566,84	0,00	591.843,65	9.282,04		
Zanetti Emilio	UBI BANCA: - Presidente del Consiglio di Gestione - Consigliere di Gestione	01/01/23.04 01/01/23.04	23.04.2013 23.04.2013	156.944,45 47.083,33						156.944,45 47.083,33		
	Totale compensi UBI Banca			204.027,78						204.027,78		
	BANCA POPOLARE DI BERGAMO: - Presidente - Consigliere - Comitato Esecutivo	01/01/31.12 01/01/31.12 01/01/31.12	Assemblea 2014 Assemblea 2014 Assemblea 2014	100.000,00 40.000,00 10.000,00						100.000,00 40.000,00 10.000,00		
	Totale compensi Banca Popolare di Bergamo			140.000,00	10.000,00					150.000,00		
	TOTALE			344.027,78	10.000,00					354.027,78		
Auletta Armenise	UBI BANCA: - Consigliere di Gestione	01/01/23.04	23.04.2013	47.083,33						47.083,33		
	Totale compensi UBI Banca			47.083,33						47.083,33		
	BANCA POPOLARE COMMERCIO INDUSTRIA: - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione - Consigliere - Comitato Esecutivo	01/01/13.11 01/01/13.11 01/01/13.11	13.11.2013 13.11.2013 13.11.2013	17.388,89 26.083,33 8.694,44						17.388,89 26.083,33 8.694,44		
	Totale compensi Banca Popolare Commecio Industria			43.472,22	8.694,44					52.166,66		
	BANCA CARIME:											
	- Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione	01/01/13.11	13.11.2013	17.388,89						17.388,89		
	- Consigliere	01/01/13.11	13.11.2013	26.083,33						26.083,33		
	- Comitato Esecutivo	01/01/13.11	13.11.2013	8.694,44						8.694,44		
	Totale compensi Carime			43.472,22	8.694,44					52.166,66		
	BANCA POPOLARE DI ANCONA: - Consigliere - Comitato Esecutivo	01/01/13.11 01/01/13.11 01/01/13.11	13.11.2013 13.11.2013 13.11.2013	25.972,60 8.657,53 8.657,53						25.972,60 8.657,53 8.657,53		
	Totale compensi Banca Popolare di Ancona			25.972,60	8.657,53					34.630,13		
	TOTALE			160.000,37	26.046,41					186.046,78		
Lupini Guido	UBI BANCA: - Consigliere di Gestione	01/01/23.04	23.04.2013	47.083,33						47.083,33		
	Totale compensi UBI Banca			47.083,33						47.083,33		
	BANCA POPOLARE DI BERGAMO: - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione - Consigliere - Comitato Esecutivo	01/01/31.12 01/01/31.12 01/01/31.12	Assemblea 2014 Assemblea 2014 Assemblea 2014	20.000,00 40.000,00 10.000,00						20.000,00 40.000,00 10.000,00		
	Totale compensi Banca Popolare di Bergamo			60.000,00	10.000,00					70.000,00		
	TOTALE			107.083,38	10.000,00					117.083,38		
N. 10 Dirigenti con responsabilità strategiche (*) (**)		01/01/31.12	Le cariche non prevedono scadenza	2.156.853,11		67.241,87		278.612,00	(**) 49.825,24	2.552.532,22	27.804,22	(***) 170.794,30
				2.156.853,11		67.241,87		278.612,00	(**) 49.825,24	2.552.532,22	27.804,22	(***) 170.794,30

(°) I compensi riferibili al dott. Victor Massiah, al dott. Iorio, al dr. Sonnino e ai Dirigenti con responsabilità strategiche non comprendono quelli spettanti per eventuali cariche rivestite dagli stessi in altre società del Gruppo in quanto rinunciati/riversati direttamente a UBI Banca e sono indicati in logica pro quota rispetto al periodo in cui gli stessi hanno ricoperto la carica.

(°°) Il costo degli emolumenti di una risorsa compresa nel perimetro è sostenuto dalla Società presso cui ricopre altro incarico.

(\*) di cui Euro 100.000,08 patto di non concorrenza.

(\*\*) di cui Euro 40.000 patti di stabilità

(\*\*\*) accantonamenti per Accordo Quadro 29 novembre 2012 (Fondo di solidarietà del Personale del Credito)

**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	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Massiah Victor	- Consigliere Delegato	2013											
		2012											
		2011											
Iorio Francesco (*)	- Direttore Generale di UBI BANCA	2013											
		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										22.515,13
Sonnino Elvio	- Vice Direttore Generale Vicario di UBI BANCA	2013 (****)			4.998 azioni UBI Banca	23.265,69	3	prevista per luglio 2014	5,6156				6.647,34
		2013 (****)			3.332 azioni UBI Banca	14.490,87	5	prevista per luglio 2014	5,6156				2.634,70
		2012											
		2011											
	TOTALE				8.330 azioni UBI Banca	37.756,56							0,00 9.282,04
N. 10 Dirigenti con responsabilità strategiche (**)		2013 (****)			10.362 azioni UBI Banca	48.221,15	3	prevista per luglio 2014	5,6156				13.777,47
		2013 (****)			6.910 azioni UBI Banca	30.029,85	5	prevista per luglio 2014	5,6156				5.459,97
		2012 (***)	959 azioni UBI Banca	3									927,76
		2012 (***)	640 azioni UBI Banca	5									368,29
		2011 (***)	6.423 azioni UBI Banca	3									5.230,16
		2011 (***)	4.282 azioni UBI Banca	5									2.040,57
	TOTALE		12.304 azioni UBI Banca		17.272 azioni UBI Banca	78.251,00							0,00 27.804,22

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

(\*\*) Il costo degli strumenti finanziari di una risorsa compresa nel perimetro è sostenuuto dalla Società presso cui ricopre altro incarico

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

(\*\*\*\*) Stima calcolata sulla base di dati di pre-consuntivo e suscettibile di eventuali modifiche. Il prezzo di mercato è calcolato sul valore medio di mercato delle azioni UBI Banca dal 10/01/2014 al 20/02/2014. Tali strumenti verranno promessi, ma non 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) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
Massiah Victor	- Consigliere Delegato	2013							1.559,55
		2012							
		2011							
Iorio Francesco (*)	- Direttore Generale di UBI BANCA	2013							1.445,80
		2012							
		2011						31.724,00	
Sonnino Elvio	- Vice Direttore Generale Vicario di UBI BANCA	2013	28.064,00 (***)	18.710,00 (***)	4				1.546,02
		2012							
		2011							
N. 10 Dirigenti con responsabilità strategiche (**)		2013	58.173,00 (***)	38.784,00 (***)	4				9.068,87
		2012						2.546,00	
		2011						10.245,00	
	<b>TOTALE</b>		<b>86.237,00</b>	<b>57.494,00</b>				<b>44.515,00</b>	<b>13.620,24</b>
<hr/>									
(*) I bonus di anni precedenti ancora differiti del dott. Iorio si riferiscono al Piano 2011, quando lo stesso ricopre la carica di Direttore Generale di Banca Popolare Commercio e Industria SpA (**) Il costo del premio di una risorsa compresa nel perimetro è sostenuto dalla Società presso cui ricopre altro incarico (*** ) Stima calcolata sulla base di dati di pre-consuntivo e suscettibile di eventuali modifiche									

**5. 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 31/12/2012	Numero azioni acquistate nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Numero azioni possedute al 31/12/2013
Moltrasio Andrea	Presidente Consiglio di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	12.000			12.000
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	8.944	3.056		12.000
Cera Mario	Vice Presidente Vicario Consiglio di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	50.007			50.007
Folonari Alberto	Vice Presidente Consiglio di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	1.784.759			1.784.759
		UBI	diretto	usufrutto	687.693		1.000	686.693
		UBI	indiretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	500			500
Santus Armando	Vice Presidente Consiglio di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	244.014			244.014
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	300			300
Agliardi Dorino Mario	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	250			250
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	250			250
Bardoni Antonella	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	250			250
Bellini Cavalletti Letizia	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	7.308	1.000		8.308
		UBI	diretto	nuda proprietà	124.956			124.956
Brogi Marina	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	272			272
		UBI	diretto coniuge (direttamente) figli minori (direttamente)	piena proprietà	0	250		250
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	0	500		500
Camadini Pierpaolo	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	228.795			228.795
		UBI	diretto coniuge (direttamente) figli minori (direttamente)	piena proprietà	225			225
		UBI	diretto coniuge (direttamente) figli minori (direttamente)	piena proprietà	0	3.000		3.000
		BANCA DI VALLE CAMONICA	diretto	piena proprietà	2.070			2.070
Cividini Luca Vittorio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	112.996			112.996
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	10	240		250
Del Boca Alessandra	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	250			250
Faia Ester	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	250			250
Gallarati Marco Giacinto	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	750			750
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	1	31.950	31.700	251
Garavaglia Carlo	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	386			386
Gola Gian Luigi	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	338			338
		UBI	diretto indiretto	piena proprietà	250			250
Guerini Lorenzo Renato	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	15.000			15.000
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	100.000			100.000
Gusmini Alfredo	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	109.000	8.000		117.000
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	111.000	12.000		123.000
Manzoni Federico	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	19.300			19.300
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	0	1.000		1.000
Mazzoleni Mario	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	15.876			15.876
Minelli Enrico	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	198.010			198.010
		UBI	diretto	nuda proprietà	134.152			134.152
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	250	1.000		1.250
		BANCA DI VALLE CAMONICA	diretto	piena proprietà	100			100
Pivato Sergio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	346			346
Resti Andrea Cesare	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	150			150
Zucchi Maurizio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	1.366			1.366
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	1.688			1.688
Calvi Giuseppe	Vice Presidente Vicario Consiglio di Sorveglianza (in carica fino al 20/4/2013)	UBI	diretto	piena proprietà	59.248			59.248
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	62.780			62.780
Albertani Battista	Consigliere di Sorveglianza (in carica fino al 20/4/2013)	UBI	diretto	piena proprietà	23.747			23.747
		UBI	diretto coniuge (direttamente)	piena proprietà	9.220			9.220
		BANCA DI VALLE CAMONICA	diretto	piena proprietà	100			100

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Modalità di possesso	Titolo di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2012	Numero azioni acquistate nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Numero azioni possedute al 31/12/2013
Bellini Luigi	Consigliere di Sorveglianza <i>(in carica fino al 20/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	40.190			40.190
		UBI	diretto	usufrutto	749.744			749.744
Cattaneo Mario	Consigliere di Sorveglianza <i>(in carica fino al 20/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	1.000			1.000
Fontana Enio	Consigliere di Sorveglianza <i>(in carica fino al 20/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	1			1
Gussalli Beretta Pietro	Consigliere di Sorveglianza <i>(in carica fino al 20/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	420			420
Lucchini Giuseppe	Consigliere di Sorveglianza <i>(in carica fino al 20/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	430.836		35.000	395.836
		UBI	diretto	usufrutto	1.086.544		1.086.544	
		UBI	indiretto	piena proprietà	911.440		245.000	666.440
Musumeci Toti S.	Consigliere di Sorveglianza <i>(in carica fino al 20/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	2.868			2.868
Orlandi Sergio	Consigliere di Sorveglianza <i>(in carica fino al 20/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	163.067			163.067
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	49.680			49.680
Perolari Giorgio	Consigliere di Sorveglianza <i>(in carica fino al 20/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	91.700			91.700
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	28.500			28.500
Sestini Roberto	Consigliere di Sorveglianza <i>(in carica fino al 20/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	70.921			70.921
		UBI	indiretto	piena proprietà	49.376			49.376
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	48.454			48.454
Zannoni Giuseppe	Consigliere di Sorveglianza <i>(in carica fino al 20/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	1.550.000	50.000	100.000	1.500.000
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	1.350.000	150.000		1.500.000
Polotti Franco	Presidente del Consiglio di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	2.816			2.816
		UBI	indiretto	piena proprietà	2.958.519		60.000	2.898.519
		UBI	indiretto	nuda proprietà	253.216			253.216
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	33.604			33.604
Frigeri Giorgio	Vice Presidente del Consiglio di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	16.822			16.822
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	14.338		450	13.888
Massiah Victor	Consigliere Delegato	UBI	diretto	piena proprietà	300.000	50.000		350.000
Fidanza Silvia	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	8.133			8.133
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	1.408			1.408
		UBI	figli minori (direttamente)	piena proprietà	500			500
Gattinoni Luciana	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	9.872			9.872
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	0	300		300
Iorio Francesco	Consigliere di Gestione /Direttore Generale	UBI	diretto	piena proprietà	13.922	10.000		23.922
Lucchini Italo	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	49.603			49.603
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	90.696			90.696
Pizzini Flavio	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	12.832			12.832
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	0	1.000		1.000
Sonnino Elvio	Consigliere di Gestione /Vice Direttore Generale Vicario	UBI	diretto	piena proprietà	1.691			1.691
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	300			300
Zanetti Emilio	Presidente del Consiglio di Gestione <i>(in carica fino al 23/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	250			250
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	627.036		146.032	481.004
Auletta Armenise Giampiero	Consigliere di Gestione <i>(in carica fino al 23/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	447.390			447.390
Lupini Guido	Consigliere di Gestione <i>(in carica fino al 23/4/2013)</i>	UBI	diretto	piena proprietà	22.400	10.000	22.000	10.400
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	10.250	22.000	10.000	22.250
N. 10 Dirigenti con responsabilità strategiche (*)		UBI	diretto	piena proprietà	43.143			43.143
		UBI	diretto	usufrutto	416			416
		UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	6.785			6.785
		UBI	figli minori (direttamente)	piena proprietà	692			692

(\*) Il saldo al 31 dicembre 2012 del possesso azionario dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei relativi familiari risulta differente rispetto a quello pubblicato nel Bilancio 2012 in quanto nel 2013 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**

Il tema dei sistemi di remunerazione e incentivazione e la coerenza degli stessi con il profilo di rischio degli istituti, nella salvaguardia del principio della sana e prudente gestione, sono da tempo oggetto di interesse da parte delle Autorità di Vigilanza e dei Regulators.

In ragione della costante evoluzione del quadro normativo di riferimento, tesa a consolidare e razionalizzare in un quadro organico la normativa nonché a rafforzare le raccomandazioni volte a sensibilizzare e indirizzare il personale a porre in essere la miglior protezione dell'investitore e in generale la "qualità" delle relazioni con la clientela (Trasparenza e correttezza - Esercizio professionale del ruolo - Prevenzione del conflitto di interessi), 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 nonché alla puntuale progettazione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione del Gruppo UBI Banca.

In generale l'attività di compliance è stata improntata, tra l'altro, su azioni finalizzate a sensibilizzare e diffondere la sostanza delle disposizioni vigenti coinvolgendo le strutture che, con competenze diverse in ambito remunerazione, sono chiamate a contribuire alla realizzazione delle diverse iniziative anche mediante un'attività di analisi/approfondimento dell'evoluzione delle norme di riferimento e, quindi, l'elaborazione di linee guida operative quale supporto per la risoluzione dei correlati impatti sui modelli operativi in uso presso il Gruppo UBI Banca.

L'attività preventiva svolta da Area Rischi di non Conformità è stata inoltre focalizzata, tra le altre, sui pronunciamenti normativi comunitari in tema di prudente gestione e presidio dei rischi, dai quali emerge il rafforzamento dei concetti di remunerazione e incentivazione in linea con le regole di condotta disciplinate negli appositi codici di autoregolamentazione, aspetti attuabili nella contestuale identificazione degli obiettivi economico/finanziari dei budget aziendali e degli appositi indicatori finalizzati ad assicurare la qualità dell'operato.

Negli ambiti di maggiore interesse si annovera la predisposizione dei modelli attuativi, per le diverse categorie di personale dipendente, dei Sistemi incentivanti in vigore per l'esercizio 2013 e la progettazione dei modelli per l'anno 2014 in ordine ai quali la funzione di compliance ha formulato contributi consulenziali e predisposto valutazioni in merito alla complessiva rispondenza al quadro normativo di etero ed autoregolamentazione.

Le attività di costruzione e declinazione di dettaglio dei modelli di incentivazione, per l'esercizio 2013 e 2014, tengono conto delle indicazioni della funzione di conformità in merito all'introduzione di specifici e puntuali KPI idonei a consentire valutazioni sempre più "mirate" della qualità e conformità dell'operato degli addetti.

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, in ragione dell'evoluzione regolamentare in corso e con riferimento alla remunerazione dei cosiddetti Risk Takers, per quanto concerne l'applicazione di puntuali indicatori/driver di performance, 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 2014, in esito alla quale, in data 3 marzo 2014, 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 dall'Internal Audit la verifica annuale sul sistema di remunerazione relativo all'anno 2013. Tale attività è stata finalizzata ad accertare il rispetto delle Politiche di remunerazione ed incentivazione definite dagli Organi sulla materia.

In relazione a quanto sopra, la Funzione di Internal Audit, oltre ad aver acquisito le valutazioni rilasciate dall'Area Rischi di non Conformità in merito al rispetto del quadro normativo di riferimento, ha svolto autonome verifiche sull'attivazione del sistema incentivante 2012 e sulle prassi di remunerazione attuate nell'esercizio 2013 rispetto alle Politiche di remunerazione ed

incentivazione del Gruppo UBI Banca. Inoltre, attraverso l'esame delle risultanze rilasciate dall'Area Rischi di non Conformità, l'Internal Audit ha riscontrato la valutazione espressa dall'Area in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione 2014 al quadro normativo nonché la coerenza dei sistemi incentivanti 2014 con gli obiettivi di rispetto delle norme e dello Statuto. Sono stati inoltre effettuati controlli di terzo livello in merito alla corretta definizione nella Policy 2013 di alcuni passaggi della normativa di Vigilanza, con particolare riguardo alla "Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione". Si evidenzia come l'attività di revisione del Sistema Incentivante 2013 si completerà con le verifiche sulla correttezza del processo di erogazione, previsto nel secondo semestre 2014, inclusa la parte differita, per accertarne l'allineamento con quanto definito e approvato dai competenti Organi aziendali. E' stata infine effettuata un'attività di follow-up volta a riscontrare il superamento degli ambiti di miglioramento osservati nella relazione dell'esercizio precedente.

Nel complesso dalle attività di audit svolte è emersa una valutazione positiva, rilevando procedure e prassi coerenti con le politiche di remunerazione ed incentivazione approvate nonché la previsione di meccanismi di controllo nel complesso adeguati al fine di assicurare il rispetto della Policy. Come ambiti di miglioramento si è rilevata l'opportunità di prevedere una maggiore attestazione delle attività e dei controlli effettuati anche al fine di favorirne la tracciabilità e la ripercorribilità.

Dall'attività di follow up, nel riscontrare il proseguimento delle iniziative finalizzate a conseguire gli ambiti di miglioramento presenti nella Relazione dell'Internal Audit dell'esercizio precedente, risultano in corso interventi volti a completare gli approfondimenti con le competenti Strutture per la verifica ed il monitoraggio dell'applicazione delle previsioni normative rivolte ai promotori finanziari con contratto di agenzia ed alle reti distributive terze.

Con riguardo al recepimento della Policy da parte delle Società del Gruppo, la Funzione di Internal Audit ha rilevato come le Controllate abbiano recepito nel corso dell'anno 2013 le Politiche di remunerazione ed incentivazione approvate dalla Capogruppo.

In merito alla verifica del soddisfacimento delle condizioni necessarie all'attivazione del sistema incentivante 2012 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 2012 a valere sul 2013, 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. Riscontri positivi si sono avuti anche dalle verifiche sul Sistema Incentivante per il restante personale.

In merito agli emolumenti definiti a favore degli Organi Sociali del Gruppo UBI Banca, è stato riscontrato il rispetto dei limiti previsti dalla "Policy 2013".

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.