

GRUPPO UBI BANCA

Relazione sulla remunerazione Assemblea dei Soci 2012

Sommario

Premessa	3
SEZIONE I	4
L'evoluzione del quadro normativo	4
La <i>governance</i> dei processi decisionali.....	4
Il Comitato per la Remunerazione	6
Le funzioni aziendali e di controllo	7
La remunerazione degli organi sociali.....	8
Le politiche di remunerazione relative ai dipendenti.....	8
La retribuzione fissa.....	9
La retribuzione variabile.....	10
I benefit	13
I trattamenti di fine rapporto.....	13
Le politiche di remunerazione e incentivazione per il 2012	13
SEZIONE II	14
Prima Parte	14
Nozione di remunerazione	14
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.....	15
Patti e accordi per trattamenti di inizio e fine rapporto	15
Seconda Parte	16
a) Informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di attività e tra le varie categorie di Personale	16
b) Informazioni quantitative degli organi di amministrazione e di controllo, del Consigliere Delegato e del Direttore Generale di UBI Banca	18
c) Partecipazioni detenute in UBI Banca e nelle Società controllate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ex art. 84 quater della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)	24

Premessa

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

La relazione é composta di due sezioni.

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

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

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

Sezione I

L'evoluzione del quadro normativo

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

Le Disposizioni tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale in risposta alla crisi, tra cui: i principi e gli standard adottati dal Financial Stability Board; le metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria; la Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario; le Guidelines emanate dal Committee of European Banking Supervisors (European Banking Authority dal 01.01.2011) in attuazione di specifiche previsioni contenute nella direttiva. Nel loro insieme, le best practices e gli orientamenti espressi in ambito internazionale costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il corretto recepimento delle Disposizioni da parte degli intermediari nonché per orientare e calibrare l'azione di controllo della Banca d'Italia. Per il particolare rilievo che le Guidelines del CEBS assumono nel contesto normativo comunitario, i contenuti essenziali delle stesse sono ripresi nelle Disposizioni e quindi sono recepiti nel quadro normativo nazionale come norme cogenti per gli intermediari.

Coerentemente con l'impostazione comunitaria, le Disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e il governo societario, inserendosi in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate e per i servizi e le attività di investimento.

La governance dei processi decisionali

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

Il perseguimento di tali obiettivi si estrinseca anche nel governo delle remunerazioni e dei sistemi di incentivazione, con lo scopo di favorire, nell'arco della pianificazione pluriennale e attraverso una sana e prudente gestione, la capacità del Gruppo UBI Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, nonché i livelli di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Alla luce di quanto sopra di seguito 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, che ha preso avvio con l'approvazione da parte del Consiglio di Sorveglianza del documento sulle politiche di remunerazione 2011, per giungere alle recente approvazione dei profili tecnici di dettaglio connessi alla disciplina primaria.

Nella riunione del 25 febbraio 2011 il Consiglio di Sorveglianza di UBI Banca, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato il documento *“Politiche di remunerazione ed incentivazione”* (di seguito anche, la *“Policy”*) del Gruppo UBI. In particolare la Policy ha aggiornato il perimetro dei soggetti (c.d. *“Top Management”* e *“Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”*) ai quali vengono applicate le regole di vigilanza riferite al cosiddetto Personale più rilevante o *“Risk Takers”*.

Nell'ambito della Policy il Consiglio di Sorveglianza ha disciplinato le politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione e il piano di remunerazione del *“Top Management”* e dei *“Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”*, prevedendo per questi l'utilizzo di strumenti finanziari, definendo un piano di incentivazione che contempla il differimento di una quota dei premi eventualmente maturati e l'utilizzo di

strumenti finanziari, attraverso l'assegnazione di azioni della Capogruppo, da sottoporre alla successiva approvazione dell'Assemblea dei Soci di UBI Banca. Il Consiglio di Sorveglianza nella stessa seduta ha, altresì, approvato gli indicatori posti a condizione per l'attivazione dei sistemi incentivanti 2011:

- *Core Tier 1* di Gruppo (indicatore di stabilità patrimoniale)¹;
- *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo (indicatore di liquidità)²;
- *EVA – Economic Value Added*³ (o, laddove non disponibile, *UOCLI - Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle Imposte*⁴) 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).

La coerenza della Policy approvata dal Consiglio di Sorveglianza con le successive disposizioni di vigilanza emanate da Banca d'Italia in data 30 marzo 2011, è stata oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio stesso, in vista dell'appuntamento assembleare del 30 aprile 2011.

In sede assembleare il Consiglio di Sorveglianza, nell'ambito della relazione in ordine alle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI, ha reso ai Soci le prescritte informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione. In tale contesto, il Vice Presidente Vicario del Consiglio di Sorveglianza, nel suo intervento sullo specifico punto all'ordine del giorno dei lavori assembleari, ha dettagliato ulteriormente l'informativa contenuta nella Relazione, fornendo in particolare all'Assemblea dei Soci i dati relativi ai compensi corrisposti nel corso del precedente esercizio, nelle varie forme, disaggregati per ruoli e funzioni e indicando il numero dei beneficiari.

L'Assemblea dei Soci di UBI Banca del 30 aprile 2011 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.

La Policy è stata successivamente adottata nei Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo, contestualmente alla approvazione dei modelli incentivanti attuativi di maggiore dettaglio, che sono poi stati comunicati al Personale attraverso le consuete modalità informative interne previste.

Nella seduta del 29 giugno 2011, il Consiglio di Sorveglianza, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato l'aggiornamento del Regolamento del Comitato per la Remunerazione, al fine di adeguarlo alle previsioni contenute nelle nuove Disposizioni di vigilanza, recependo nell'occasione le previsioni introdotte dal nuovo testo dell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana.

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

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

³ *Economic Value Added – EVA*: misura della performance aggiustata per il rischio che esprime la creazione di valore generata dopo aver remunerato tutti i fattori produttivi, compreso il costo del capitale a rischio determinato per le tipologie di rischio Pillar 2 secondo l'approccio del capitale interno.

⁴ *UOCLI*: misura di Conto Economico che esprime l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte, al netto delle rettifiche di valore per il deterioramento dei crediti, di altre attività/passività e degli accantonamenti netti per rischi ed oneri.

Al fine di dare attuazione alle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI, il Consiglio di Gestione nella seduta del 26 luglio 2011 ha approvato il testo standard del Regolamento denominato “Modello di incentivazione Management By Objectives 2011 – Top Management”, comprensivo del modello dedicato ai “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”. Nella medesima seduta il Consiglio di Gestione ha altresì formulato la proposta da sottoporre al Consiglio di Sorveglianza relativamente ai criteri per la determinazione dei target bonus riservati al “Top Management” ed ai “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”.

Il Consiglio di Sorveglianza, nella seduta del 27 luglio 2011, su conforme parere del Comitato per la Remunerazione, ha preso atto della predisposizione del Regolamento da parte del Consiglio di Gestione ed ha approvato i criteri per la determinazione dei target bonus riservati al “Top Management” ed ai “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”. Nella stessa seduta, il Consiglio di Sorveglianza, su conforme parere del Comitato per la Remunerazione, ha inoltre approvato l’aggiornamento delle condizioni di attivazione dei sistemi incentivanti 2011, recependo il dato puntuale del “*Net Stable Funding Ratio*” riportato dalla Policy a presidio dei Rischi finanziari, in conseguenza dell’approvazione del Piano Industriale 2011 – 2015 del Gruppo UBI.

Per la determinazione di quanto sopra, il Consiglio di Sorveglianza e il Comitato per la Remunerazione si sono avvalsi della consulenza indipendente della Società *European House Ambrosetti* e della collaborazione delle funzioni interne di Risorse Umane, Risk Management, Pianificazione e Controlli Direzionali, Compliance.

Il Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, istituito nell’ambito del Consiglio di Sorveglianza, è composto da:

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

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 c.d. “Top Management”, come definito nell’ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI.

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

bancari. Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Per la determinazione di quanto previsto dal Regolamento il Comitato può avvalersi di consulenti esterni.

Nel corso del 2011 il Comitato per la Remunerazione si è riunito nove volte concentrando principalmente la propria attività in relazione ai seguenti ambiti di competenza:

- Politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei dipendenti e collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato; aggiornamento della Policy di Gruppo, con attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza per la formulazione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari da sottoporre all'Assemblea;
- aggiornamento delle Politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Gestione e degli Organi Sociali delle società controllate, con attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza;
- esame della relazione all'Assemblea in ordine alle Politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo, della proposta per la fissazione delle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione e del Piano di incentivazione basato su azioni della Capogruppo UBI Banca;
- esame della Relazione delle Funzioni di controllo sulla rispondenza delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo al quadro normativo di riferimento;
- adeguamento del Regolamento del Comitato per la Remunerazione in relazione all'aggiornamento del 30 marzo 2011 delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche di remunerazione e incentivazione nelle banche;
- Regolamento relativo al Modello di incentivazione MBO 2011 riservato al perimetro "Top Management", con 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 2010;
- verifica del Sistema di incentivazione della SGR del Gruppo;
- attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza per la verifica di coerenza con le Politiche di remunerazione del Gruppo dell'ammontare dei compensi indicati dal Consiglio di Gestione per gli organi di amministrazione e per i vertici aziendali delle società controllate;
- verifica della coerenza con le Politiche di remunerazione del Gruppo del Sistema premiante 2011;
- verifica dello stato di adeguamento alle nuove Disposizioni di Vigilanza;
- verifica dell'andamento del Sistema incentivante 2011;
- verifica del trattamento economico delle funzioni di controllo, con analisi di "benchmarking".

Nel 2012 si sono già tenute tre riunioni.

Le funzioni aziendali e di controllo

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

La funzione Risorse Umane

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

La funzione Risk Management

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

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

La funzione Compliance

In fase di elaborazione delle politiche di remunerazione, la funzione di *compliance* esprime le sue valutazioni in merito alla loro rispondenza al quadro normativo. Verifica, tra l'altro, che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o di altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Fornisce indicazioni su possibili ambiti di miglioramento ai fini di una sempre maggiore conformità delle Policy e dei modelli attuativi alle normative esistenti.

La funzione Audit

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

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea, come si evidenzia nella apposita relazione.

La remunerazione degli organi sociali

Come previsto da Policy, la struttura degli emolumenti degli organi sociali del Gruppo UBI Banca prevede come tetto l'emolumento del Presidente del Consiglio di Gestione, che è equiparato a quello del Presidente del Consiglio di Sorveglianza (il cui ammontare è correlato alle decisioni dell'Assemblea). I tradizionali gettoni di presenza sono stati assorbiti nel compenso fisso. I Consiglieri/Amministratori Delegati possono percepire forme di remunerazione collegate con i risultati, mentre tutti gli altri membri degli organi sociali delle società facenti parte del Gruppo UBI Banca non fruiscono di retribuzione variabile.

Non sono previsti bonus garantiti o buone uscite per i membri degli organi sociali. I compensi previsti per i consiglieri che hanno un rapporto di lavoro dipendente con il Gruppo UBI Banca per incarichi in una banca/società del Gruppo, sono assorbiti dalla retribuzione e sono perciò riversati alla società di appartenenza.

Le politiche di remunerazione relative ai dipendenti

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

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

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

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

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

Numero posizioni	31.12.2011
Consigliere Delegato UBI	1
Direttore Generale UBI	1
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	19
Resp. principali linee di business	89
Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	18
TOTALE	128

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".

La retribuzione fissa

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

L'adozione di tali capisaldi richiede un approccio metodologico e processi di gestione strutturati. Con riferimento al *management*, annualmente viene effettuato un processo di valutazione delle posizioni che determina l'attribuzione a ogni ruolo di un valore rappresentativo della complessità della posizione e che consente (i) il raffronto tra il livello retributivo della posizione considerata e il mercato per posizioni di analoga complessità (coerenza esterna) nonché (ii) la valutazione di equilibrio tra la complessità del ruolo e il relativo livello retributivo nell'ambito del Gruppo UBI Banca (coerenza interna).

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

- le prestazioni individuali⁵;
- il grado delle competenze acquisite⁶;
- la diretta conoscenza della risorsa;
- la misura del livello di motivazione;
- l'eventuale disponibilità di segnalazioni interne;
- con particolare riferimento a posizioni manageriali, l'andamento della società rispetto ai principali KPI economico/patrimoniali, ricavati dal relativo bilancio.

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

⁶ Ove disponibile mediante ricorso alla rilevazione delle competenze, intesa come valutazione del livello di possesso delle competenze e capacità in funzione del ruolo di appartenenza.

Ai fini dell'individuazione dell'adeguato posizionamento retributivo del Gruppo rispetto al mercato, nel corso del 2011, grazie al supporto di Società di consulenza indipendenti dal Comitato per la Remunerazione e l'utilizzo di Indagini retributive di settore, sono state effettuate analisi e confronti retributivi su tutto il Personale e con particolare riferimento all'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.

La retribuzione variabile

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

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

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

Di seguito viene approfondita l'informativa relativa alla componente di retribuzione variabile correlata alla *performance*.

La retribuzione variabile correlata alla performance

I sistemi di incentivazione 2011 sono stati definiti secondo le seguenti linee guida:

- sono stati finalizzati a sostenere la capacità di generazione di valore delle Società e del Gruppo e a premiare il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità, attraverso l'individuazione di specifiche condizioni di attivazione;
- i parametri di riferimento individuati sono prevalentemente quantitativi e misurabili, talvolta ricondotti ad ambiti qualitativi e di norma correlati anche al livello di soddisfazione del "cliente esterno e interno"; non sono esclusivamente di natura commerciale e finanziaria, tenendo conto di aspetti connessi alle competenze e alle capacità individuali;
- gli obiettivi sottostanti ai meccanismi incentivanti per il Personale addetto alla vendita di prodotti e strumenti finanziari non contemplano connessioni dirette a singoli servizi o prodotti, ma più in generale sono riferite ad aree o settori di attività, categorie di servizi o prodotti; più in generale quelli legati a tutti i prodotti e servizi bancari o assicurativi, sono stati definiti avendo riguardo alla necessità di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la Clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge vigenti;
- i premi sono correlati alla complessità del ruolo e ai risultati conseguiti a livello individuale, di squadra, di Azienda e di Gruppo, prevedendo un accesso graduale agli stessi, anche per evitare comportamenti a rischio "moral hazard";
- è previsto un limite massimo predeterminato in ordine al rispetto del principio di bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- è definito uno specifico budget di stanziamento di costo, tale da non limitare la capacità della Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;

- per ognuna delle popolazioni destinatarie (“Top Management”, “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, Altri Dirigenti, Altro Personale) è stato redatto un apposito regolamento, con le informazioni atte a garantire la piena e immediata comprensione dei modelli di riferimento;
- sono stati esclusi trattamenti particolari come bonus garantiti⁷ ed è, altresì, prevista l’esclusione dal premio in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari.

Con particolare riferimento al perimetro “Top Management” e ai “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, è stato previsto, in aderenza alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia:

- il differimento di una quota (in considerazione del ruolo ricoperto) compresa tra il 40% ed il 60% del premio;
- l’attribuzione di strumenti finanziari (azioni della Capogruppo quotata UBI Banca) per una quota pari ad almeno il 50% della retribuzione variabile, prevedendo per essa un adeguato periodo di mantenimento (*retention*), al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo termine della Banca.

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

**Schema modalità di pagamento Sistemi Incentivanti 2011:
"Top Management" e Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo**

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

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

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

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

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

	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile collegata a <i>performance</i>
Consigliere Delegato UBI Banca	50%	50%
Direttore Generale UBI Banca	65%	35%
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	74%	26%
Resp. principali linee di business	83%	17%
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	85%	15%

Per il “Top Management” sono stati assegnati i seguenti obiettivi comuni, il cui differente impatto è stato definito in funzione della tipologia di ruolo⁸:

⁷ Fatte salve le eccezioni previste dalle disposizioni normative limitatamente al primo anno d’impiego.

⁸ Per maggiori dettagli si riportano le specifiche definizioni nell’Allegato 2 delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2012.

- *EVA – Economic Value Added* – a livello di Gruppo;
- *EVA – Economic Value Added* – a livello aziendale;
- *UOCLI - Utile dell’Operatività Corrente al Lordo delle Imposte* – a livello aziendale;
- Ricavi “Core”⁹ – a livello aziendale;
- *Indicatore di “Customer satisfaction”*¹⁰ – a livello aziendale.

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

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

Al fine di assicurare nel tempo adeguati livelli di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché la capacità di generare valore da parte del Gruppo o dell’Azienda, si è previsto che la quota differita possa essere erogata al raggiungimento di una adeguata performance sull’orizzonte temporale del differimento, tenuto conto degli obiettivi annuali cumulati di budget dell’indicatore aziendale *EVA*.

L’attivazione dei sistemi incentivanti 2011 per tutte le fasce di popolazione interessate è collegata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell’ambito delle Policy “Propensione al rischio e creazione di valore del Gruppo UBI Banca: declinazione e governo” e “Policy a presidio dei rischi finanziari del Gruppo”, nonché la capacità di generare valore da parte delle Aziende e del Gruppo:

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

Per l’esercizio 2011 sono stati raggiunti gli obiettivi di stabilità patrimoniale e di liquidità e, dunque, si sono attivate le condizioni di accesso ai sistemi incentivanti a livello di Gruppo.

Nell’ambito delle singole Società, per la Capogruppo e UBI Sistemi e Servizi non si sono attivate le condizioni per l’erogazione dei premi in considerazione del mancato raggiungimento a livello consolidato dell’obiettivo di *EVA*.

Si sono, invece, attivate per 8 Banche, compresa una Banca estera, per la Società di *Asset Management* e per 2 Società minori, in considerazione del raggiungimento dell’obiettivo di *EVA* (o, laddove non disponibile, di *UOCLI*) a livello di singola Società.

Nel corso del 2011 sono stati, inoltre, attivati due “*Contest*” commerciali presso le Banche Rete¹¹ del Gruppo e la Società *IWBank*. Il primo finalizzato all’incremento della crescita strutturale della ricchezza finanziaria, coerentemente agli obiettivi di perseguimento di adeguati livelli di liquidità del Gruppo, il secondo a supporto degli obiettivi commerciali e di “*customer care*” della Società.

⁹ Ricavi Core: misura di Conto Economico calcolata come somma di Margine di Interesse e Commissioni Nette.

¹⁰ *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.

¹¹ Banca Popolare di Bergamo, Banco di Brescia, Banca Popolare Commercio e Industria, Banca Carime, Banca Popolare di Ancona, Banca Regionale Europea, Banco di San Giorgio, Banca di Valle Camonica.

I benefit

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

Nel 2011, coerentemente a quanto stabilito dalle Policy di Gruppo, sono stati adottati, a tutela della salute e del benessere del Personale, piani collettivi previdenziali, sanitari e assicurativi integrativi, appositamente regolamentati, servizi di assistenza all'infanzia e di mensa per l'erogazione dei pasti, attività sportive e ricreative, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca.

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

I trattamenti di fine rapporto

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

Le politiche di remunerazione e incentivazione per il 2012

In data 28 marzo 2012, il Consiglio di Sorveglianza, su parere del Comitato per la Remunerazione, ha riesaminato e adottato le nuove Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo, in logica di sostanziale continuità rispetto al 2011.

I cambiamenti significativi delle Politiche di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario 2011 sono:

- l'aggiornamento dei perimetri del "Top Management" e dei "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo" in relazione alle recenti modifiche organizzative;
- una maggiore e più dettagliata specificazione di alcune componenti della remunerazione, comprese nell'ambito della retribuzione variabile e dei *benefits*.

In continuità con la politiche di remunerazione definite nel 2011, che hanno introdotto l'attribuzione di strumenti finanziari per una quota pari ad almeno il 50% della retribuzione variabile del "Top Management" e dei "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo", anche per il 2012 è prevista la valorizzazione della componente variabile da erogare mediante l'utilizzo di azioni della Capogruppo UBI Banca, confermando per essa le logiche dell'esercizio precedente compreso il periodo di mantenimento (*retention*), al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo termine della Banca.

Con riferimento ai sistemi di incentivazione 2012, il budget prevede una significativa riduzione del c.d. "*bonus pool*", pari a circa il 30%, rispetto allo stanziamento dell'anno precedente.

Sezione II

Prima parte

Nozione di remunerazione

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

In particolare, con riferimento alle tabelle ricomprese nella seconda parte al punto a) Informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di attività e tra le varie categorie del Personale, sono rappresentate:

- le retribuzioni fisse, intese come retribuzioni annualizzate al 31 dicembre 2011, la cui corresponsione è garantita. Sono ricomprese le voci economiche contrattuali (stipendio, scatti, indennità varie, assegni *ad personam*, etc.) e qualsiasi altra somma, comunque garantita, diversa da quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro. Sono esclusi gli straordinari;
- le retribuzioni variabili correlate alla *performance* con particolare riferimento ai sistemi incentivanti 2011, calcolati in base al principio di competenza su dati di pre-consuntivo e non ancora erogati. Tale dato è suscettibile di modifiche non sostanziali.
- le modalità di pagamento del “Top Management” e dei “Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo”, sulla base delle risultanze dei sistemi incentivanti di cui al punto precedente, suddivise in termini di quote *up-front* in denaro e in azioni (il cui pagamento non è sottoposto a condizioni di differimento) e quote differite in denaro e in azioni.

Con riferimento alle tabelle ricomprese nella seconda parte al punto b) Informazioni quantitative degli organi di amministrazione e di controllo, del consigliere Delegato e del Direttore Generale di UBI Banca, 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 2011 calcolati in base al principio di competenza su dati di pre-consuntivo e non ancora erogati relativamente alla componente *up-front*, eventuali Una Tantum, il premio aziendale e “partecipazioni agli utili”, non previste (colonna 3);
- i benefici non monetari che comprendono polizze assicurative, fondi previdenziali e altri eventuali benefit quali auto, foresterie secondo un criterio di imponibilità fiscale (colonna 4);
- altri compensi, quali patti di permanenza e non concorrenza, accantonamenti per retribuzioni differite, premi di anzianità e altre voci residuali (colonna 5);
- il totale delle voci di cui sopra (colonna 6);
- il *fair value* dei compensi *equity* (azioni), non indicato per il 2011, non essendosi attivati i sistemi incentivanti 2011 a livello di UBI Banca Scpa (colonna 7);
- le indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (colonna 8) accantonate o maturate nel corso dell’esercizio 2011.

Nella Tabella 3B, non essendosi attivati i sistemi incentivanti 2011 a livello di UBI Banca Scpa e non essendo presenti piani incentivanti relativi agli anni precedenti, è valorizzata soltanto la colonna (4) relativa agli “altri bonus”, in cui sono indicati i bonus di competenza dell’esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti *ex ante*.

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

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

Patti e accordi per trattamenti di inizio e fine rapporto

Con specifico riferimento al perimetro "Top Management" e ai "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo", nel corso del 2011 è stato effettuato un nuovo pagamento per trattamento di inizio rapporto per un importo pari a 20.000 euro lordi. Non sono, invece, stati riconosciuti trattamenti di fine rapporto.

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

Per il Direttore Generale di UBI Banca, Dott. Graziano Caldiani, è prevista la corresponsione di un apposito emolumento a seguito dell'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro dipendente con effetto dal 30 aprile 2012. Tale emolumento è stato determinato tenendo conto dello specifico patto di stabilità stipulato nel 2002.

Nell'ambito del "Top Management" sono previsti tre patti di stabilità stipulati in favore di tre appartenenti a detto perimetro.

Nel corso del 2011 non sono stati riconosciuti trattamenti di fine rapporto collegati a meccanismi di differimento nel tempo.

Con riferimento ai sistemi di incentivazione, con la finalità di promuovere la collaborazione nel tempo del "Top Management" e dei "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo", è previsto il mantenimento dei diritti sulle quote di premio maturate, ma non ancora erogate, nei soli casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei requisiti per il pensionamento (di anzianità o di vecchiaia), ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo. Ciò vale anche nell'eventualità di morte del beneficiario (in questo caso a beneficio degli eredi legittimi o testamentari). L'erogazione delle quote eventualmente maturate avrà luogo alla data di erogazione prevista, previa verifica delle condizioni di performance del periodo di riferimento.

Seconda parte

Nella seconda parte sono riportate:

- le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività e tra le varie categorie del Personale;
- con specifico riferimento agli organi di amministrazione e di controllo, nonché al Consigliere Delegato e al Direttore Generale di UBI Banca, vengono fornite informazioni quantitative nominativamente. Poiché non vi sono compensi complessivi di altri dirigenti con responsabilità strategiche superiori al compenso più elevato attribuito ai soggetti al primo punto, le informazioni sono fornite a livello aggregato, indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono;
- 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 2011, a livello consolidato, l'ammontare di costo sostenuto per compensi ad amministratori e sindaci, è pari a circa 19 milioni di euro, con una incidenza indicativa dell'1,35 % rispetto alle Spese del Personale.

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

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

Retribuzione fissa Gruppo ⁽¹⁾

(forza lavoro al 31/12 personale dipendente)

Importi in migliaia di euro	Gruppo		UBI Banca		Banche ⁽²⁾		Altre Società ⁽³⁾	
	Numero titolari	31.12.2011	Numero titolari	31.12.2011	Numero titolari	31.12.2011	Numero titolari	31.12.2011
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	18	5.126	-	-	14	4.188	4	938
Resp. principali linee di business	81	14.213	26	4.972	46	7.592	9	1.649
Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	17	2.560	14	2.153	2	278	1	128
Altri Dirigenti	315	36.365	75	8.704	186	21.598	54	6.063
Altro Personale dipendente	18.595	831.197	1.132	57.403	14.890	658.945	2.573	114.849
TOTALE	19.026	889.460	1.247	73.231	15.138	692.601	2.641	123.627

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

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

(2) Banca Popolare di Bergamo Spa, Banco di Brescia Spa, Banca Popolare Commercio e Industria Spa, Banca Regionale Europea Spa, Banca Popolare di Ancona Spa, Banca Carime Spa, Banca di Valle Camonica Spa, Banco di San Giorgio Spa, UBI Banca Private Investment Spa, Centrobanca Spa, Banca 24-7 Spa, IWB Bank Spa, Banque de Depots et de Gestion Sa, UBI Banca International Sa

(3) UBI Sistemi e Servizi SCpA, UBI Leasing Spa, UBI Factor Spa, UBI Pramerica SGR Spa, Prestitalia Spa, UBI Insurance Broker Srl, UBI Fiduciaria Spa, Sif Spa, B.P.B. Immobiliare Srl, UGI Gestione Fiduciaria Sim Spa, Centrobanca Sviluppo Impresa SGR Spa, Coralis Rent Srl, S.B.I.M Spa

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

Retribuzione fissa UBI Banca ⁽¹⁾

(forza lavoro al 31/12 personale dipendente)

Importi in migliaia di euro	Commerciale		Finanza		Crediti e Recupero Crediti		Altre Funzioni ⁽²⁾	
	Numero titolari	31.12.2011	Numero titolari	31.12.2011	Numero titolari	31.12.2011	Numero titolari	31.12.2011
Resp. principali linee di business	5	1.142	7	1.238	2	524	12	2.068
Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	-	-	-	-	-	-	14	2.153
Altri Dirigenti	23	2.894	3	341	9	1.039	40	4.430
Altro Personale dipendente	152	8.055	78	4.600	128	6.394	774	38.353
TOTALE	180	12.091	88	6.179	139	7.957	840	47.004

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

(2) Amministrazione e Controllo di Gestione, Affari Legali e Contenzioso, Affari Societari e Partecipate Italiane, Audit di Capogruppo e di Gruppo, Controllo Rischi, Investor Relations e Comunicazione Esterna, Risorse e Organizzazione, Sviluppo e Pianificazione Strategica, Supporto al Consiglio Di Gestione e Supporto al Consiglio di Sorveglianza

Si riporta nella tabella seguente la stima, calcolata sulla base di dati di pre-consuntivo e suscettibile di eventuali modifiche non sostanziali, 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 2011 ⁽¹⁾:

(forza lavoro personale dipendente)

Importi in migliaia di euro	Gruppo		UBI Banca		Banche ⁽²⁾		Altre Società ⁽³⁾	
	Numero beneficiari	31.12.2011	Numero beneficiari	31.12.2011	Numero beneficiari	31.12.2011	Numero beneficiari	31.12.2011
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	4	307	-	-	4	307	-	-
Resp. principali linee di business	27	1.053	-	-	26	773	1	280
Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	2	37	-	-	1	5	1	32
Altri Dirigenti	117	946	-	-	109	717	8	229
Altro Personale dipendente	3.909	6.558	-	-	3.697	4.435	212	2.123
TOTALE	4.059	8.901	0	0	3.837	6.237	222	2.664

(1) Sono esclusi gli oneri aziendali

(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, Centrobanca Spa, UBI Banca International Sa

(3) UBIPramerica SGR Spa, UBI Insurance Broker Srl, Centrobanca Sviluppo Impresa SGR Spa

Per quanto riguarda le modalità di pagamento del "Top Management" e dei "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo" che nel corso del 2011 hanno maturato una quota di retribuzione variabile correlata alla *performance*, la tabella di seguito ne rappresenta sinteticamente per tutto il Gruppo la composizione in termini di differimento e strumenti finanziari.

Stima consuntivo modalità di pagamento Sistemi Incentivanti 2011 ⁽¹⁾: "Top Management" e Resp. di livello più elevato delle Funzioni di Controllo

Importi in migliaia di euro	Numero beneficiari	Quota up-front		Quota differita	
		Denaro	Azioni	Denaro	Azioni
Altri Amministratori Esecutivi e Direttori Generali	4	149	68	45	45
Resp. principali linee di business	27	316	316	211	211
Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo	2	11	11	7	7
TOTALE	33	476	395	263	263

(1) Sono esclusi gli oneri aziendali

Con riferimento ai "Contest" commerciali attivati nel corso del 2011 si stima, sulla base di dati di pre-consuntivo e suscettibili di eventuali modifiche non sostanziali, un monte bonus pari a circa 1.080.000 euro lordi.

Con riferimento alle erogazioni Una tantum riferite all'esercizio 2011, esse sono pari a circa 2.390.000 euro lordi, di cui 71.000 euro lordi erogati a 8 risorse ricomprese nei perimetri "Top Management" e "Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di Controllo".

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

Nelle tabelle di seguito sono riportati analiticamente i compensi riferiti all'esercizio 2011, ed in particolare la tabella 1 e la tabella 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.

Non vengono, invece, riportate le tabelle 2 e 3A dello stesso Regolamento, in considerazione del fatto che non vi sono attualmente in essere piani di *stock option*, inoltre, con riferimento alla componente variabile collegata alla *performance* ("Piani di incentivazione"), non si sono attivate le condizioni di accesso per il 2011 e non sono presenti altri strumenti finanziari precedentemente attribuiti.

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 riportata la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Faissola Corrado	UBI BANCA: - Presidente del Consiglio di Sorveglianza - Consigliere di Sorveglianza - Presidente Comitato Nomine	01.01/31.12	Assemblea 2013	500.000,00						500.000,00		
				100.000,00					100.000,00			
						= =						
				TOTALE	600.000,00				600.000,00			
Calvi Giuseppe	UBI BANCA: - Vice Presidente Vicario del Consiglio di Sorveglianza - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato Nomine - Membro Comitato per la Remunerazione	01.01/31.12	Assemblea 2013	250.000,00						250.000,00		
				100.000,00					100.000,00			
						= =						
				TOTALE	350.000,00				350.000,00			
Folonari Alberto	UBI BANCA: - Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato Nomine - Membro Comitato per la Remunerazione	01.01/31.12	Assemblea 2013	75.000,00						75.000,00		
				100.000,00					100.000,00			
						= =						
				TOTALE	175.000,00				175.000,00			
Mazzoleni Mario	UBI BANCA: - Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato Nomine	01.01/31.12	Assemblea 2013	75.000,00						75.000,00		
				100.000,00					100.000,00			
						= =						
				TOTALE	175.000,00				175.000,00			
Albertani Battista	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
				TOTALE	100.000,00				100.000,00			
Bazoli Giovanni	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato Nomine	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
				TOTALE	100.000,00				100.000,00			
Bellini Luigi	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per il Controllo Interno	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
						50.000,00			50.000,00			
				TOTALE	100.000,00			50.000,00		150.000,00		
Cattaneo Mario	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per il Controllo Interno - Membro Comitato Bilancio	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
						50.000,00			50.000,00			
				TOTALE	100.000,00			100.000,00		200.000,00		
Fidanza Silvia	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato Parti Correlate	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
				TOTALE	100.000,00				100.000,00			
Fontana Enio	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
				TOTALE	100.000,00				100.000,00			
Garavaglia Carlo	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato Nomine - Presidente Comitato Bilancio	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
						= =						
				TOTALE	100.000,00			100.000,00		200.000,00		
Gusmini Alfredo	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per il Controllo Interno	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
						50.000,00			50.000,00			
				TOTALE	100.000,00			50.000,00		150.000,00		
Gussalli Beretta	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
				TOTALE	100.000,00				100.000,00			
Lucchini Giuseppe	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per la Remunerazione	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
				TOTALE	100.000,00				100.000,00			
Lucchini Italo	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per il Controllo Interno	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
						50.000,00			50.000,00			
				TOTALE	100.000,00			50.000,00		150.000,00		
Manzoni Federico	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Segretario - membro Comitato Bilancio - Presidente Comitato Parti Correlate	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
						50.000,00			50.000,00			
						50.000,00			50.000,00			
				TOTALE	150.000,00			50.000,00		200.000,00		
Musumeci Toti S.	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato per la Remunerazione	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
				Totale compensi UBI Banca	100.000,00				100.000,00			
Aviva Vita:	- Presidente del Consiglio di Amministrazione - Consigliere	01.01/31.12	Assemblea 2012	58.000,00						58.000,00		
				10.000,00					10.000,00			
Totale compensi Aviva Vita				68.000,00					68.000,00			
Aviva Assicurazioni Vita:	- Consigliere	01.01/31.12	Assemblea 2014	10.000,00						10.000,00		
				Totale compensi Aviva Assicurazioni Vita	10.000,00				10.000,00			
				TOTALE	178.000,00				178.000,00			
Orlandi Sergio	UBI BANCA: - Consigliere di Sorveglianza - Membro Comitato Bilancio - Membro Comitato Parti Correlate	01.01/31.12	Assemblea 2013	100.000,00						100.000,00		
						50.000,00			50.000,00			
				TOTALE	100.000,00			50.000,00		150.000,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)		(H)	(I)	(J)	(K)			
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi Partecipazioni agli utili		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
Pedersoli Alessandro	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Sorveglianza													
	- Presidente Comitato per la Remunerazione													
	TOTALE			100.000,00						100.000,00				
Perolari Giorgio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Sorveglianza													
	TOTALE					100.000,00						100.000,00		
Pivato Sergio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Sorveglianza													
	- Presidente Comitato per il Controllo Interno					100.000,00						100.000,00		
	TOTALE			100.000,00	100.000,00					200.000,00				
Sestini Roberto	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Sorveglianza													
	TOTALE					100.000,00						100.000,00		
Zannoni Giuseppe	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Sorveglianza													
	TOTALE					100.000,00						100.000,00		
Zanetti Emilio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Presidente del Consiglio di Gestione													
	- Consigliere di Gestione					500.000,00						500.000,00		
	TOTALE compensi UBI Banca			150.000,00						150.000,00				
	TOTALE compensi UBI Banca			650.000,00						650.000,00				
BANCA POPOLARE DI BERGAMO:		01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Presidente													
	- Consigliere					113.812,15						113.812,15		
	- Comitato Esecutivo					40.000,00						40.000,00		
	- Gettoni presenza						14.143,65					14.143,65		
	- Gettoni presenza						1.250,00					1.250,00		
	TOTALE compensi Banca Popolare di Bergamo						155.062,15	14.143,65				169.205,80		
	TOTALE			805.062,15	14.143,65					819.205,80				
Pizzini Flavio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Vice Presidente del Consiglio di Gestione													
	- Consigliere di Gestione					130.237,64						130.237,64		
	TOTALE compensi UBI Banca			150.000,00						150.000,00				
	TOTALE compensi UBI Banca			280.237,64						280.237,64				
BANCO DI BRESCIA:		01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Consigliere													
	- Comitato Esecutivo					40.000,00						40.000,00		
	- Gettoni presenza						14.038,46					14.038,46		
	- Gettoni presenza						1.500,00					1.500,00		
	TOTALE compensi Banco di Brescia			41.500,00	14.038,46					55.538,46				
UBI SISTEMI E SERVIZI:		01.01/31.12	Assemblea 2012											
	- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione													
	- Consigliere					60.000,00						60.000,00		
	- Comitato Esecutivo					5.000,00						5.000,00		
	- Gettoni presenza						10.000,00					10.000,00		
	TOTALE compensi Ubi Sistemi e Servizi			3.500,00						3.500,00				
	TOTALE compensi Ubi Sistemi e Servizi			68.500,00	10.000,00					78.500,00				
UBI BANCA INTERNATIONAL:		01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione													
	- Consigliere					15.000,00						15.000,00		
	TOTALE compensi Ubi Banca International			15.000,00						15.000,00				
	TOTALE compensi Ubi Banca International			30.000,00						30.000,00				
PRISMA SRL:		01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Presidente del Collegio Sindacale													
	- Consigliere					4.520,03						4.520,03		
	TOTALE compensi Prisma			4.520,03						4.520,03				
	TOTALE			424.757,67	24.038,46					448.796,13				
Massiah Victor	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Dirigente													
	- Consigliere Delegato					652.300,71		2.184,99		113.206,82 (*)	136.313,28	904.005,80		
	- Consigliere di Gestione			500.000,00						500.000,00				
	TOTALE compensi UBI Banca			150.000,00						150.000,00				
	TOTALE compensi UBI Banca			1.302.300,71	2.184,99			113.206,82 (*)	136.313,28	1.554.005,80				
(*) BANCO DI BRESCIA:		01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Consigliere													
	- Gettoni presenza													
	TOTALE compensi Banco di Brescia													
(*) BANCA POPOLARE DI BERGAMO:		01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Consigliere													
	- Comitato Esecutivo (da 1/1 A 10/4)													
	- Gettoni presenza													
	TOTALE compensi Banca Popolare di Bergamo													
(*) CENTROBANCA: Consigliere		01.01/31.12	10/01/2014											
	- Consigliere													
	TOTALE compensi Centrobanca													
(*) LOMBARDA VITA:		01.01/10.01	10/01/2011											
	- Consigliere													
	TOTALE compensi Lombarda Vita													
	TOTALE			1.302.300,71	2.184,99			113.206,82 (*)	136.313,28	1.554.005,80				
Auletta Armenise Giampiero	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013											
	- Consigliere di Gestione													
	TOTALE compensi UBI Banca					150.000,00						150.000,00		
	TOTALE compensi UBI Banca			150.000,00						150.000,00				
BANCA POPOLARE DI BERGAMO:		01.01/10.04	10/04/2011											
	- Consigliere													
	- Gettoni presenza					11.049,72						11.049,72		
	TOTALE compensi Banca Popolare di Bergamo			750,00						750,00				
	TOTALE compensi Banca Popolare di Bergamo			11.799,72						11.799,72				
BANCA POPOLARE COMMERCIO INDUSTRIA:		01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Vice Presidente (da 06/04)													
	- Consigliere					14.712,32						14.712,32		
	- Comitato Esecutivo					32.479,46						32.479,46		
	- Gettoni presenza						12.561,64					12.561,64		
	TOTALE compensi Banca Popolare Commercio Industria			2.000,00						2.000,00				
	TOTALE compensi Banca Popolare Commercio Industria			49.191,78	12.561,64					61.753,42				
BANCA CARIME:		01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione													
	- Consigliere					38.666,69						38.666,69		
	- membro Comitato Esecutivo					32.666,66						32.666,66		
	- Gettoni presenza						12.666,65					12.666,65		
	TOTALE compensi Carime			750,00						750,00				
	TOTALE compensi Carime			72.083,35	12.666,65					84.750,00				
BANCA POPOLARE DI ANCONA:		01.01/31.12	Assemblea 2014											
	- Consigliere													
	- Comitato Esecutivo					32.547,95						32.547,95		
	- Gettoni presenza						12.529,68					12.529,68		
	- Gettoni presenza						1.500,00					1.500,00		
	TOTALE compensi Banca Popolare di Ancona			34.047,95	12.529,68					46.577,63				
	TOTALE			317.122,80	37.757,97					354.880,77				

(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						
Camadini Giuseppe	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013										
	- Consigliere di Gestione			150.000,00						150.000,00			
	Totale compensi UBI Banca			150.000,00						150.000,00			
	BANCO DI BRESCIA:	01.01/31.12	Assemblea 2014										
	- Consigliere			40.000,00						40.000,00			
	- Gettoni presenza			750,00						750,00			
	Totale compensi Banco di Brescia			40.750,00						40.750,00			
	BANCA DI VALLE CAMONICA:	01.01/31.12	Assemblea 2014										
	- Consigliere			21.396,07						21.396,07			
	- Gettoni presenza			750,00						750,00			
Totale compensi Banca Valle Camonica			22.146,07						22.146,07				
BANCA REGIONALE EUROPEA:	01.01/11.04	11.04.2011											
	- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione			16.813,18						16.813,18			
	- Consigliere			8.406,60						8.406,60			
	- Comitato Esecutivo												
	Totale compensi BRE Banca			25.219,78						25.219,78			
	TOTALE			238.115,85						238.115,85			
Cera Mario	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013										
	- Consigliere di Gestione			150.000,00						150.000,00			
	Totale compensi UBI Banca			150.000,00						150.000,00			
	BANCA POPOLARE COMMERCIO INDUSTRIA:	01.01/31.12	Assemblea 2014										
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione (da 06/04)			66.205,80						66.205,80			
	- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione (dal 01/01 a 05/04)			13.013,69						13.013,69			
	- Consigliere			32.479,46						32.479,46			
	- Comitato Esecutivo				12.561,64					12.561,64			
	- Gettoni presenza			1.750,00						1.750,00			
	Totale compensi Banca Popolare Commercio Industria			113.448,95	12.561,64					126.010,59			
IW BANK:	01.01/31.12	Assemblea 2012											
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione			60.000,00						60.000,00			
	- Consigliere			10.000,00						10.000,00			
	Totale compensi IW Bank			70.000,00						70.000,00			
TOTALE			333.448,95	12.561,64					346.010,59				
Frigeri Giorgio	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013										
	- Consigliere di Gestione			150.000,00						150.000,00			
	Totale compensi UBI Banca			150.000,00						150.000,00			
	BANCA 24/7:	01.01/31.12	Assemblea 2013										
	- Consigliere			10.000,00						10.000,00			
	Totale compensi Banca 24/7			10.000,00						10.000,00			
	CENTROBANCA SVILUPPO IMPRESA SGR:	01.01/31.12	Assemblea 2014										
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione			8.000,00						8.000,00			
	- Consigliere			10.000,00						10.000,00			
	Totale compensi Centrobanca Sviluppo Impresa SGR			18.000,00						18.000,00			
	UBI PRAMERICA SGR SPA:	01.01/31.12	Assemblea 2014										
		- Presidente del Consiglio di Amministrazione			39.474,00						39.474,00		
		- Consigliere			10.526,00						10.526,00		
		Totale compensi UBI Pramerica SGR			50.000,00						50.000,00		
	CENTROBANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2014										
		- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione			30.000,00						30.000,00		
- Consigliere				30.000,00						30.000,00			
Totale compensi Centrobanca				60.000,00						60.000,00			
IW BANK:	01.01/31.12	Assemblea 2012											
	- Consigliere			10.000,00						10.000,00			
Totale compensi IW Bank			10.000,00						10.000,00				
UBI SISTEMI E SERVIZI:	01.01/31.12	Assemblea 2012											
	- Consigliere			5.000,00						5.000,00			
	- Comitato Esecutivo				10.000,00					10.000,00			
	- Gettoni presenza			3.250,00						3.250,00			
	Totale compensi UBI Sistemi e Servizi			8.250,00	10.000,00					18.250,00			
	TOTALE			306.250,00	10.000,00					316.250,00			
Gola Gianluigi	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013										
	- Consigliere di Gestione			150.000,00						150.000,00			
	TOTALE			150.000,00						150.000,00			
Lupini Guido	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013										
	- Consigliere di Gestione			150.000,00						150.000,00			
	Totale compensi UBI Banca			150.000,00						150.000,00			
	BANCA POPOLARE DI BERGAMO:	01.01/31.12	Assemblea 2014										
	- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione (dal 1/1 a 10/04 e da 25/10)			17.507,81						17.507,81			
	- Consigliere			40.000,00						40.000,00			
	- Comitato Esecutivo				14.143,64					14.143,64			
	- Gettoni presenza			1.250,00						1.250,00			
Totale compensi Banca Popolare di Bergamo			58.757,81	14.143,64					72.901,45				
TOTALE			208.757,81	14.143,64					222.901,45				
Moltrasio Andrea	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013										
	- Consigliere di Gestione			150.000,00						150.000,00			
	Totale compensi UBI Banca			150.000,00						150.000,00			
	CENTROBANCA:	09.04/31.12	Assemblea 2014										
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione			73.150,68						73.150,68			
- Consigliere			21.945,21						21.945,21				
Totale compensi Centrobanca			95.095,89						95.095,89				
TOTALE			245.095,89						245.095,89				

(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)		(H)	(I)	(J)	(K)	(L)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata scoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a variabili	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Polotti Franco	UBI BANCA:	01.01/31.12	Assemblea 2013									
	- Consigliere di Gestione			150.000,00						150.000,00		
	Totale compensi UBI Banca			150.000,00						150.000,00		
	BANCO DI BRESCIA:	01.01/31.12	Assemblea 2014									
	- Presidente del Consiglio di Amministrazione (da 07/04)			73.076,92						73.076,92		
	- Consigliere			40.000,00						40.000,00		
	- Comitato Esecutivo				14.038,46					14.038,46		
	- Gettoni presenza			1.250,00						1.250,00		
	Totale compensi Banco di Brescia			114.326,92	14.038,46					128.365,38		
	TOTALE			264.326,92	14.038,46					278.365,38		
Caldiani Graziano	UBI BANCA:	01.01/31.12	30/04/2012									
	- Direttore Generale			599.244,38		2.184,99		32.716,71 (**)	13.930,73	648.076,81		1.100.000,00
	Totale compensi UBI Banca			599.244,38		2.184,99		32.716,71 (**)	13.930,73	648.076,81		1.100.000,00
	(*) UBI SISTEMI E SERVIZI:	01.01/31.12	Assemblea 2012									
	- Consigliere											
	- Gettoni presenza											
	Totale compensi UBI Sistemi e Servizi											
	TOTALE			599.244,38		2.184,99		32.716,71 (**)	13.930,73	648.076,81		1.100.000,00
N. 12 Dirigenti con responsabilità strategiche (*)		01.01/31.12	Le cariche non prevedono scadenza	2.371.898,12	21.848,90			343.257,35 (***)	91.723,79	2.828.728,16		

(*) I compensi riferibili al dott. Victor Massiah, al dott. Caldiani, e ai Dirigenti con responsabilità strategiche non comprendono quelli spettanti per eventuali cariche rivestite dagli stessi in altre società del Gruppo in quanto riversati direttamente a UBI Banca.

(**) di cui Euro 100.000,08 patto di non concorrenza, Euro 36.152,80 accantonamenti per retribuzioni differite e Euro 160,60 voci residuali

(***) accantonamenti per retribuzioni differite

(****) di cui Euro 40.000,22 patto di stabilità, Euro 19.149,00 premi di anzianità, Euro 21.348,80 Accantonamento per retribuzioni differite e Euro 11.225,77 voci residuali

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)

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 Delibera CONSOB n. 11971 del 14/05/1999 e successive modifiche)									
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Massiah Victor	- Consigliere Delegato di UBI BANCA	01.01/31.12	-	-	-	-	-	-	2.185
Caldiani Graziano	- Direttore Generale di UBI BANCA	01.01/31.12	-	-	-	-	-	-	2.185
Dirigenti con responsabilità strategiche		01.01/31.12	-	-	-	-	-	-	21.849
Totale			-	-	-	-	-	-	26.218,88

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

PARTECIPAZIONI DETENUTE IN UBI BANCA E NELLE SOCIETA' CONTROLLATE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

(Art. 84 quater Delibera CONSOB n. 11971 del 14/05/1999 e successive modifiche)

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Modalità di possesso	Titolo di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2010	Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute al 31/12/2011	
						NOTA	NOTA	NOTA	NOTA		
Faissola Corrado	Presidente Consiglio di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	10.215	3.888	(1)			14.103	
			diretto	usufrutto	81.276					81.276	
			indiretto	piena proprietà	124.783	47.536	(1)			172.319	
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	9.225	3.512	(1)			12.737	
			coniuge (indirettamente)	piena proprietà	124.783	47.536	(1)			172.319	
Calvi Giuseppe	Vice Presidente Vicario Consiglio di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	42.000	17.248	(1)			59.248	
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	44.500	18.280	(1)			62.780	
Folonari Alberto	Vice Presidente Consiglio di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	1.093.630	691.129	(2)			1.784.759	
			UBI	diretto	nuda proprietà	286.857			286.857	(3)	0
			UBI	diretto	usufrutto	497.997	189.696	(1)			687.693
			UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	373.699	139.896	(1)			513.595
Mazzoleni Mario	Vice Presidente Consiglio di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	11.252	4.624	(1)			15.876	
Albertani Battista	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	16.067	7.680	(1)			23.747	
			BANCA DI VALLE CAMONICA	diretto	piena proprietà	100					100
			UBI	indiretto	piena proprietà	33.200	12.640	(1)	45.840	(4)	0
			UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	6.540	2.680	(1)			9.220
Bazoli Giovanni	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	70.747	35.312	(1)			106.059	
			UBI	diretto	usufrutto	209.160	79.680	(1)			288.840
			UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	98.669	10.000	(1)			108.669
Bellini Luigi	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	27.086	13.104	(5)			40.190	
			UBI	diretto	usufrutto	689.744	60.000				749.744
Cattaneo Mario	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	250	750	(1)			1.000	
Fidanza Silvia	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	5.765	2.368	(1)			8.133	
			UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	1.000	408	(1)			1.408
Fontana Erio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	1					1	
			UBI	indiretto	piena proprietà	32.000					32.000
Garavaglia Carlo	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	274					274	
Gusmini Alfredo	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	70.000	39.000	(6)			109.000	
			UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	75.000	36.000	(7)			111.000
Gussalli Beretta Pietro	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	300	120	(1)			420	
Lucchini Giuseppe	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	431.086					431.086	
			UBI	diretto	usufrutto	1.086.544					1.086.544
			UBI	indiretto	piena proprietà	396.440	645.000	(8)	30.000		1.011.440
Lucchini Italo	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	35.163	14.440	(1)			49.603	
			UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	64.288	26.408	(1)			90.696
Manzoni Federico	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	13.300	6.000	(1)			19.300	
Musumeci Toti S.	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	2.036	832	(1)			2.868	
Orlandi Sergio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	115.587	47.480	(1)			163.067	
			UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	34.008	15.672	(1)			49.680
Pedersoli Alessandro	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	5.463					5.463	
			UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	332					332
Perolari Giorgio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	65.000	26.700	(9)			91.700	
			UBI	coniuge (direttamente)	piena proprietà	20.210	8.296	(1)	6		28.500
Pivato Sergio	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	250	96	(1)			346	

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Modalità di possesso	Titolo di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2010	Numero azioni acquistate	NOTA	Numero azioni vendute	NOTA	Numero azioni possedute al 31/12/2011	
Sestini Roberto	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	50.273	20.648	(1)			70.921	
			indiretto	piena proprietà	35.000	14.376	(1)			49.376	
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	34.350	14.104	(1)			48.454	
Zannoni Giuseppe	Consigliere di Sorveglianza	UBI	diretto	piena proprietà	900.000	850.000	(10)	200.000		1.550.000	
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	900.000	450.000	(11)			1.350.000	
Zanetti Emilio	Presidente del Consiglio di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	262.682			262.432		250	
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	187.500	439.536	(12)			627.036	
Pizzini Flavio	Vice Presidente del Consiglio di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	8.000	4.832	(1)			12.832	
Massiah Victor	Consigliere Delegato	UBI	diretto	piena proprietà	107.003	92.997	(13)			200.000	
Auletta Armenise Giampiero	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	273.109	174.281	(14)			447.390	
Camadini Giuseppe	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	736.150	263.850	(15)			1.000.000	
		BANCA DI VALLE CAMONICA	diretto	piena proprietà	2.000					2.000	
Cera Mario	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	35.039	14.968	(1)			50.007	
Frigeri Giorgio	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	11.918	4.904	(1)			16.822	
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	9.908	4.430	(16)			14.338	
Gola Gian Luigi	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	250	88	(1)			338	
			indiretto	piena proprietà		250				250	
Lupini Guido	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	16.000	6.400	(1)			22.400	
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	7.250	3.000	(1)			10.250	
Moltrasio Andrea	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	4.500	7.500	(17)			12.000	
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	6.344	2.600	(1)			8.944	
Polotti Franco	Consigliere di Gestione	UBI	diretto	piena proprietà	2.000	816	(1)			2.816	
			indiretto	piena proprietà	1.625.792	1.332.727	(18)			2.958.519	
			indiretto	nuda proprietà	530.259	201.992	(1)	479.035	(19)		253.216
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	1.000	32.604	(20)			33.604	
Caldiani Graziano	Direttore Generale	UBI	diretto	piena proprietà	20.001	19.520	(21)			39.521	
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	1					1	
N. 12 Dirigenti con responsabilità strategiche (*)		UBI	diretto	piena proprietà	50.248	13.920	(22)			64.168	
			coniuge (direttamente)	piena proprietà	4.816	4.208	(1)			9.024	
			figli minori (direttamente)	piena proprietà	500	192	(1)			692	

(*) Il saldo al 31/12/2010 del possesso azionario dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei relativi familiari risulta differente rispetto a quello pubblicato nel Bilancio 2010 in quanto nel 2011 si sono verificate alcune variazioni nel perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei relativi familiari.

(1) Azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(2) Folonari: n. 404.272 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale e n. 286.857 per variazione titolo possesso (da nuda proprietà a piena proprietà)
(3) Folonari: variazione titolo possesso (da nuda proprietà a piena proprietà)
(4) Albertani indiretto: dismissione controllo della società che deteneva le azioni UBI Banca
(5) Bellini: di cui n. 5.104 rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(6) Gusmini: di cui n. 28.640 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(7) Gusmini coniuge: di cui n. 30.800 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(8) Lucchini Giuseppe indiretto: di cui n. 400.000 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale e n. 245.000 azioni per assunzione controllo di società detentrici azioni Ubi Banca
(9) Perolari: di cui n. 26.69 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(10) Zannoni: di cui n. 800.000 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(11) Zannoni coniuge: di cui n. 400.000 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(12) Zanetti coniuge: di cui n. 177.104 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(13) Massiah: di cui n. 43.656 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(14) Auletta: di cui n. 119.280 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(15) Camadini: di cui n. 263.848 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(16) Frigeri coniuge: di cui n. 4.080 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(17) Moltrasio: di cui n. 1.848 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(18) Polotti indiretto - piena proprietà: di cui n. 165.500 acquistate, n. 688.192 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale e n. 479.035 per variazione titolo possesso
(19) Polotti indiretto - nuda proprietà: per variazione titolo possesso (da nuda proprietà a piena proprietà)
(20) Polotti coniuge: di cui n. 9.784 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale e n. 22.820 derivanti da successione
(21) Caldiani: di cui n. 9.520 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale
(22) Dirigenti con responsabilità strategiche: di cui 11.920 azioni rivenienti da sottoscrizione aumento capitale sociale