

UBI BANCA SPA

**Piano di remunerazione basato su strumenti finanziari:
proposta per la valorizzazione del Sistema di Incentivazione 2016 per
il Personale Dipendente - ad esclusione del "Personale più Rilevante"
- mediante assegnazione di azioni ordinarie della Capogruppo UBI
Banca e proposta di acquisto di azioni proprie al servizio del piano
di incentivazione.**

Signori Azionisti,

la Capogruppo, al fine di coinvolgere e motivare il Personale al conseguimento degli obiettivi di produttività e redditività del Gruppo e in ottica di fidelizzazione di lungo periodo, ha previsto per la generalità dei Dipendenti - ad esclusione del "*Personale più Rilevante*", destinatario di uno specifico piano di incentivazione che già prevede, in base alle normative di Banca d'Italia, l'utilizzo di componenti azionarie - la possibilità di assegnazione di strumenti finanziari per l'erogazione del sistema di incentivazione ad essi dedicato, riferito all'esercizio 2016 (erogazione 2017), nel rispetto della normativa di riferimento.

Tale proposta si inserisce nel quadro più generale di sviluppo delle Politiche di Remunerazione a favore dei dipendenti, con particolare riferimento all'ampliamento dell'offerta e utilizzo flessibile di componenti *welfare* come modalità di erogazione dei premi variabili.

Il piano, in particolare, potrà prevedere che la remunerazione variabile collegata al sistema incentivante annuale, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, sia attribuita in strumenti finanziari, fino ad un massimo del 100% del premio maturato.

L'attivazione e le modalità di esecuzione dei piani saranno tempo per tempo subordinati alle evoluzioni normative, fiscali e contributive di riferimento.

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

Allo stato attuale non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni di Gruppo e aziendali, nonché al raggiungimento degli obiettivi individuali. Tuttavia, sulla base delle stime teoriche effettuate è previsto un importo massimo pari a 15.000.000,00 di Euro a copertura del Piano. In considerazione di ciò si sottopone all'approvazione dell'odierna Assemblea il conferimento di un'autorizzazione al Consiglio di Gestione all'acquisto di massime n. 5.100.000 azioni ordinarie di UBI Banca per un controvalore complessivo massimo di Euro 15.000.000,00.

In relazione al predetto ammontare si rammenta quanto segue:

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

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

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

In ogni caso tali acquisti dovranno essere effettuati entro 18 mesi dalla data di autorizzazione, – ad un prezzo non inferiore ad Euro 2,50 per azione (capitale sociale diviso numero azioni emesse) e non superiore al 5% rispetto al prezzo ufficiale rilevato nella seduta di mercato precedente ogni singola operazione di acquisto.

Signori Azionisti,

in relazione a quanto sopra illustrato, il Consiglio di Sorveglianza propone pertanto che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti assuma la seguente deliberazione:

*“L'Assemblea degli Azionisti di Unione di Banche Italiane Spa,
- preso atto della proposta del Consiglio di Sorveglianza;
-avute presenti le norme di legge e statutarie e le disposizioni emanate dalla Commissione Nazionale per le Società e la Borsa in materia di acquisto di azioni proprie,*

DELIBERA

- a) di approvare il Piano di incentivazione per l'anno 2016 basato su strumenti finanziari, con la valorizzazione della remunerazione variabile mediante assegnazione di azioni ordinarie della Capogruppo UBI Banca a tutto il Personale dipendente, ad esclusione del “Personale più Rilevante”, come precedentemente descritto.*
- b) di autorizzare il Consiglio di Gestione, e per esso il Presidente, il Vice Presidente ed il Consigliere Delegato, in via tra loro disgiunta, a procedere con una o più operazioni, da porre in essere entro 18 mesi dalla data dell'autorizzazione, mediante la modalità indicata al comma 1, lettera b.), dell'art. 144 bis del Regolamento Emittenti, ossia l'acquisto sui mercati regolamentati secondo modalità operative che assicurino la parità di trattamento tra gli azionisti e non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita, all'acquisto di massime n. 5.100.000 azioni proprie, per un controvalore complessivo massimo di Euro 15.000.000,00, ad un prezzo unitario non inferiore ad Euro 2,50 e non superiore del 5% rispetto al prezzo ufficiale rilevato nella seduta di mercato precedente ogni singola operazione di acquisto;*
- c) di conferire al Consiglio di Gestione, e per esso al Presidente, al Vice Presidente ed al Consigliere Delegato, in via tra loro disgiunta, ogni potere occorrente per dare attuazione alla presente deliberazione in conformità alle eventuali prescrizioni delle competenti Autorità”*

18 febbraio 2016

II CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA

Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti - Piano di incentivazione annuale per il Personale Dipendente – con esclusione del Personale più Rilevante

PREMESSA

In conformità con le prescrizioni di cui all'art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il “TUF”) nonché delle prescrizioni del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “Regolamento Emittenti”) in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari, il presente documento informativo (il “Documento informativo”) è stato predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'attuazione del Piano di incentivazione 2016 del Personale Dipendente del Gruppo UBI Banca – ad eccezione del “Personale più rilevante”, che prevede la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione mediante assegnazione di azioni ordinarie UBI Banca.

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

DEFINIZIONI

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

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

Destinatari - I dipendenti del Gruppo UBI Banca, ad esclusione del perimetro del “Personale più Rilevante”, secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2016.

“Bonus pool” - Stanziamento economico collegato ai sistemi di incentivazione.

“Claw-back” - Meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta.

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

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

“Gate” - Condizione di abilitazione dei sistemi di incentivazione, correlata a indicatori di stabilità patrimoniale e liquidità di Gruppo.

Leverage Ratio (“LR”) - Leva finanziaria calcolata come rapporto fra *Tier I* (misura di capitale) e la misura dell'esposizione complessiva del Gruppo (misura dell'esposizione) che comprende tutte le attività ed elementi fuori bilancio non dedotti nel determinare la misura del capitale secondo le previsioni del CRR - art. 429 Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26/06/2013 - così come modificate dall'Atto Delegato (EU) 62/2015.

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

Obiettivi - Gli indicatori di *performance* definiti nelle Politiche di Remunerazione ed incentivazione di Gruppo 2016 e declinati nel Regolamento di ciascun Destinatario, al cui raggiungimento – subordinatamente al superamento dei “gate” – è condizionata l'assegnazione degli strumenti finanziari.

Net Stable Funding Ratio (“NSFR”) - Indicatore di equilibrio strutturale, finalizzato a monitorare e contenere il rischio associato alla trasformazione delle scadenze entro la soglia di tolleranza ritenuta accettabile per il Gruppo. Si ottiene come rapporto tra Raccolta (passivo) e Impieghi (attivo) ponderati, ovvero tenuto conto del grado di stabilità delle poste del passivo e del grado di liquidabilità delle poste dell’attivo.

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

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

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

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

1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano ha come destinatari potenziali il Personale del Gruppo UBI Banca, ad eccezione del “*Personale più Rilevante*”.

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

Nessun partecipante rientra in queste categorie.

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

Il Piano è riservato a tutti i dipendenti di UBI Banca e delle società appartenenti al Gruppo, ad eccezione del “*Personale più Rilevante*”, in particolare di: Banca Popolare di Bergamo S.p.A., Banco di Brescia S.p.A., Banca Popolare Commercio e Industria S.p.A., Banca Regionale Europea S.p.A., Banca Popolare di Ancona S.p.A., Banca Carime S.p.A., Banca di Valle Camonica S.p.A., UBI Sistemi e Servizi Soc. Cons.p.A., UBI Academy Soc.Cons.r.l., UBI Pramerica SGR S.p.A., UBI Leasing S.p.A., UBI Factor S.p.A., IW Bank S.p.A., Prestitalia, UBI International.

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

a) direttori generali dell’emittente strumenti finanziari;

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell’esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell’emittente strumenti finanziari;

c) persone fisiche controllanti l’emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell’emittente azioni.

Nessun partecipante rientra in queste categorie.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari;

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).

c) I potenziali destinatari del Piano sono le risorse appartenenti al Personale dipendente, siano essi dirigenti, quadri e impiegati, ad eccezione del “*Personale più Rilevante*”, pari a circa 17.600.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

Il Piano è finalizzato a coinvolgere e motivare il Personale al conseguimento degli obiettivi di produttività e redditività del Gruppo, anche in ottica di fidelizzazione di lungo periodo.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo UBI Banca sono state adottate dal Consiglio di Sorveglianza nella seduta del 18 febbraio 2016.

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

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

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

In caso di revisioni di *budget* significative nel corso dell’anno di competenza il “*bonus pool*” potrà subire variazioni da parte del Consiglio di Sorveglianza, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, su proposta del Consiglio di Gestione.

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

Il meccanismo prevede l’utilizzo di un numero di azioni proprie detenute dalla Capogruppo (con imputazione del costo alle singole Società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni), pari ad un controvalore massimo dei premi stimato in funzione dei *target* e delle *performance* di riferimento.

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

Non vi sono membri del Consiglio di Gestione che partecipano a tale Piano.

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

Il Consiglio di Sorveglianza in data 18 febbraio 2016 ha deliberato la proposta relativa al Piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di UBI Banca, convocata per il 02 aprile 2016, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, su proposta approvata dal Consiglio di Gestione del 16 febbraio 2016.

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

Il Consiglio di Sorveglianza si è espresso in ordine alle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2016 e al Piano in data 18 febbraio 2016.

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

Il prezzo ufficiale di mercato dell'azione ordinaria UBI Banca registrato nella citata data della seduta del Consiglio di Sorveglianza (18 febbraio 2016) è stato pari ad Euro 3,354.

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

i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per la remunerazione, e

ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero

b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

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

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Il Piano prevede che fino ad un massimo del 100% della remunerazione variabile collegata al sistema incentivante annuale possa essere attribuita in azioni ordinarie UBI Banca.

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

Il periodo di attuazione del Piano avente inizio nel 2016, si conclude nel 2017.

4.3 Termine del Piano.

Il Piano si conclude nel 2017.

4.4 Numero massimo di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Prendendo come riferimento il prezzo ufficiale in data 11 febbraio 2016 (pari ad Euro 2,937) ed in considerazione della retribuzione erogabile a fronte dell'attivazione dei sistemi incentivanti e delle relative *performance*, il numero massimo di azioni potenzialmente assegnabili ammonta a 5.100.000 azioni.

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

L'attivazione del Piano è strettamente collegata al soddisfacimento di condizioni ("gate") che garantiscano la stabilità patrimoniale e la liquidità del Gruppo, in particolare: "Common Equity Tier 1", "Net Stable Funding Ratio", "Liquidity Coverage Ratio", "Leverage Ratio". L'attivazione del sistema incentivante non avviene, comunque, in caso di bilancio in perdita su valori normalizzati.

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

Sono altresì previsti a livello individuale ulteriori obiettivi di risultato, sia di tipo quantitativo che di tipo qualitativo.

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

Non sono previsti vincoli di disponibilità per i destinatari.

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

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

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

Il Piano prevede la perdita di ogni diritto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, salvo cessazione dal servizio per diretto collocamento in quiescenza senza incentivi economici.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

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

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

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

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

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

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

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

E' stato stimato un fabbisogno massimo teorico pari a 5.100.000 azioni, pur non essendo possibile quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni di Gruppo e aziendali, nonché al raggiungimento degli obiettivi individuali.

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

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

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

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

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

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

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

Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. Stock grant)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari Piano di incentivazione a breve termine per il Personale non compreso nel perimetro del Personale più Rilevante						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Personale non compreso nel perimetro del Personale più Rilevante		ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. Stock grant)						
		Sezione 2 Strumenti finanziari di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Sorveglianza di proposta all'Assemblea degli Azionisti 2016 Piano di incentivazione a breve termine 2016 per il Personale non compreso nel perimetro del Personale più Rilevante						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Personale non compreso nel perimetro del Personale più Rilevante		02/04/2016	Azione ordinarie di UBI Banca	ND	ND	ND	ND	ND