



POLITICA RETRIBUTIVA DI GRUPPO 2012

Lettera dal Presidente

Cari Azionisti,

ci impegniamo da sempre per soddisfare i nostri clienti e dare loro la sicurezza e la stabilità che si aspettano. Questo ci consente di creare valore sostenibile: è il nostro principio guida, la nostra prerogativa. E' l'unico modo che abbiamo per mantenere la fiducia e il sostegno dei nostri principali *stakeholder* – gli azionisti, i clienti, le comunità e i dipendenti.

Negli anni scorsi abbiamo perfezionato il nostro approccio alla remunerazione, cercando di migliorarne anno dopo anno i processi di implementazione. La nostra strategia è chiara e i principi che ne sono alla base ben testati, in linea non solo con i requisiti normativi ma anche con le aspettative degli *stakeholder*.

Confermiamo anche per quest'anno gli elementi fondanti della Politica Retributiva di Gruppo, che è il pilastro del nostro approccio ad una remunerazione responsabile, guidata dalla *performance* e attenta alla gestione del rischio.

Partendo dall'esperienza positiva dello scorso anno, abbiamo posto particolare attenzione allo sviluppo di un dialogo proattivo e costruttivo riguardo la politica di remunerazione con i nostri principali investitori e *proxy advisor*. Il riscontro ottenuto su questi temi viene analizzato nella Relazione Annuale sulla Remunerazione, che quest'anno è stata ampliata per includere, in un unico documento, tutte le informazioni relative alla retribuzione, al fine di aumentare la consapevolezza di tutti i nostri *stakeholder* riguardo le nostre politiche, le nostre azioni e i nostri risultati.

Il cambiamento è necessario e sta avvenendo. Quale banca ampia e diversificata, UniCredit è sia costruttivamente impegnata che impattata da questa importante tematica. Nel nostro piano strategico abbiamo posto molta enfasi su quelle azioni che, nel pieno controllo del management, sono progettate per rafforzare ulteriormente UniCredit. Il nostro chiaro scopo è quello di mantenere una posizione di *leadership* nell'attuale scenario competitivo e siamo fiduciosi che il nostro approccio alla remunerazione ci aiuterà a realizzare i nostri obiettivi.



Dieter Rampl
Presidente

Contenuti

Sezione I. Sintesi 4

Sezione II. Politica Retributiva di Gruppo 6

1. Introduzione
2. *Governance*
3. *Compliance*
4. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato
5. Sostenibilità
6. Motivazione e fidelizzazione

Sezione III. Relazione Annuale sulla Remunerazione 15

1. Introduzione
2. *Governance & Compliance*
3. Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato
4. Retribuzione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche
5. Sistemi retributivi di Gruppo
6. Partecipazione azionaria
7. Dati retributivi
8. Tavole retributive
9. Allegato

SEZIONE I: SINTESI

La nostra politica retributiva

L'implementazione dei principi definiti nella nostra **Politica Retributiva di Gruppo costituisce il riferimento per la definizione dei programmi retributivi di Gruppo**. Gli standard di Politica garantiscono che la retribuzione sia allineata agli obiettivi di *business*, alla situazione di mercato e agli interesse di lungo termine degli azionisti.

L'approccio UniCredit alla retribuzione è stato consolidato nel tempo nell'ambito della nostra *governance* di Gruppo, per essere allineato alle disposizioni normative nazionali ed internazionali e collegato alla performance, alla consapevolezza del mercato, all'allineamento con le strategie di *business* e agli interessi degli azionisti.

I pilastri della nostra **Politica Retributiva di Gruppo (Sezione II)** rimangono confermati rispetto allo scorso anno, con sviluppi ulteriori delle linee guida definite in particolare per i contratti degli Executive e i requisiti di *compliance* ("*compliance driver*") applicabili ai nostri sistemi retributivi.

La nostra informativa sulla retribuzione

La **Relazione Annuale sulla Remunerazione (Sezione III)** fornisce la descrizione delle nostre prassi retributive e i risultati dell'implementazione dei Sistemi incentivanti di Gruppo, oltre alle tabelle retributive relative ai Consiglieri non-esecutivi e al personale più rilevante, come richiesto dalle disposizioni normative.

Quest'anno viene fornita un'informativa ancora più dettagliata in linea con le recenti disposizioni nazionali ed internazionali, in particolare riguardo a: l'evoluzione del nostro **Sistema incentivante 2012 di Gruppo** (capitolo 5.3); la specifica politica retributiva e di *pay-mix* per le **Funzioni di Controllo** (capitolo 5.5); informazioni aggiornate su **linee guida al possesso azionario** (capitolo 6.2); ulteriori dettagli sulle metriche e condizioni di *performance* in un **capitolo dedicato alla**

misurazione della performance (capitolo 5.4); informazioni relative al **posizionamento retributivo target** rispetto al gruppo di confronto (capitolo 3); **coordinamento a livello di business e locale** dell'implementazione del Sistema incentivante di Gruppo (capitolo 5.2).

A partire da quest'anno, la Relazione include anche **l'informativa richiesta dalla Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob)** art. 84-quarter del Regolamento Emittenti Nr. 11971, come da ultimo modificato con delibera nr. 18049 del 23/12/2011, con riferimento ai membri degli Organismi amministrativi e di controllo, Direttori Generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche, informativa fornita negli anni scorsi nel Bilancio consolidato del Gruppo UniCredit.

Inoltre, nell'Allegato al documento è data **specificativa informativa in merito all'approvazione ed esecuzione dei piani azionari**, come previsto dall' art. 114-bis del decreto legislativo 58/1998 ("*Testo Unico della Finanza*" - TUF).

I nostri risultati nel 2011

Nel 2011 i risultati di Gruppo sono stati influenzati da svalutazioni dell'avviamento e altre svalutazioni, rappresentate da rettifiche straordinarie di bilancio, che non riflettono la *performance* operativa, il capitale di vigilanza o la liquidità, in quanto sono conseguenza di circostanze esterne imprevedibili, quali l'imposizione di nuovi requisiti di capitale obbligatori più vincolanti e il fatto che le ipotesi sottostanti le precedenti decisioni di *business* non sono più applicabili all'attuale strategia.

La decisione del Consiglio di Amministrazione sul pagamento degli incentivi 2011 per gli Executive ha tenuto in considerazione tutte diverse circostanze esterne, le aspettative dei regolatori e le prospettive di *business*, considerando anche il fatto che i risultati operativi

dell'anno 2011 non sono stati influenzati da svalutazione dell'avviamento e altre svalutazioni e che la solidità, la liquidità e la sostenibilità dell'azienda sono state rinforzate dalle decisioni prese nel 2011.

Di conseguenza, gli incentivi dell'intera popolazione *Executive* sono stati impattati, inclusi quelli operanti in *business* e paesi in cui la profittabilità operativa è stata mantenuta nonostante il contesto di maggior assorbimento del capitale e di crisi macro-economica:

- per i membri dell' **Executive Management Committee** (EMC, i primi 8 manager della Banca) sia il Management che il Consiglio di Amministrazione hanno ritenuto che la **decisione più appropriata sia non pagare il bonus 2011**, tenuto conto della loro complessiva responsabilità per i risultati dell'azienda, a prescindere dai risultati individuali specifici;
- **per gli alti dirigenti** (*Senior Executive*, i primi 120 manager del Gruppo), una **riduzione complessiva del 60% dei pagamenti** rispetto all'opportunità variabile, con numerosi casi di "zero bonus";
- **più dell' 80% dei bonus 2011, così ridotti, sarà differito** nei prossimi anni e soggetto al raggiungimento di ulteriori condizioni di performance;
- **nessun incremento retributivo** (fisso e variabile) tranne rare eccezioni, in particolare

in quei paesi che hanno sostenuto il Gruppo con risultati positivi.

Nella Relazione Annuale sulla Remunerazione è fornita **un'informativa completa sugli importi delle retribuzioni, differimenti e *pay-mix target*** per il 'personale più rilevante' (capitolo 7), compresi i dati relativi a Consiglieri, Direttori Generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche (capitolo 8).

Con riferimento alla **popolazione complessiva del Gruppo**, abbiamo applicato un analogo approccio rigoroso mantenendo un livello di retribuzione variabile complessivo in linea con lo scorso anno. I dettagli dei costi e del *pay-mix* della nostra retribuzione variabile a livello di Gruppo sono riportati nel documento di dettaglio (capitolo 7).

Il nostro percorso strategico

Nel 2011 abbiamo definito ed iniziato ad implementare il nostro **piano strategico, guardando al 2015**. Durante questo periodo puntiamo a rafforzare i servizi alla clientela, il nostro portafoglio prodotti complessivo ed i servizi a valore aggiunto, al fine di accrescere la nostra efficienza operativa ed ottenere una solida base di capitale e rendimenti sostenibili.

Le aspettative del Gruppo sono sostenute dal nostro approccio alla retribuzione e siamo impegnati a migliorare costantemente ciò che facciamo su questo tema.

SEZIONE II: POLITICA RETRIBUTIVA DI GRUPPO

Contenuti

1. Introduzione	7
1.1 A sostegno della Nostra Missione e Valori	7
1.2 I Pilastri della Nostra Politica Retributiva	7
2. Governance	7
2.1 Governo Societario	7
2.2 Governo Organizzativo	8
3. Compliance	8
4. Monitoraggio Continuo di Tendenze e Prassi di Mercato	9
5. Sostenibilità	9
5.1 Remunerazione Sostenibile	9
5.2 Performance Sostenibile	10
6. Motivazione e Fidelizzazione	11
6.1 Retribuzione Fissa e <i>Pay-Mix</i>	11
6.2 Retribuzione Variabile	12
6.3 Sistemi Incentivanti di Gruppo	13
6.4 <i>Benefit</i>	14

1. Introduzione

1.1 A Sostegno della nostra Missione e Valori

Siamo impegnati a generare valore sostenibile per i nostri clienti. Siamo una banca *leader* in Europa e questo significa per noi contribuire allo sviluppo delle comunità in cui viviamo e voler essere uno dei migliori posti di lavoro. Aspiriamo all'eccellenza e vogliamo che la relazione con noi sia facile.

Realizzare questi impegni ci permetterà di creare valore sostenibile per i nostri azionisti.

Il nostro insieme di valori è basato sul concetto di integrità come condizione sostenibile per trasformare il profitto in valore per tutti i nostri *stakeholder*: i nostri *leader* e tutti i nostri dipendenti sono impegnati al rispetto dei valori espressi nella nostra Carta d'Integrità. Ci proponiamo di attrarre, trattenere e motivare dipendenti altamente qualificati a livello globale capaci di costruire il nostro vantaggio competitivo e premiamo chi è allineato ai nostri *standard* di costante comportamento etico nella conduzione di un *business* sostenibile.

A sostegno degli *standard* e dei valori di comportamento sostenibile che guidano la nostra missione, la nostra strategia retributiva rappresenta uno strumento chiave per proteggere e rafforzare la nostra reputazione e per creare valore nel lungo termine per tutti gli *stakeholder* del Gruppo.

Questi *standard* definiscono i principi di una politica retributiva di Gruppo che, sulla base del nostro modello di *governance*, stabilisce il quadro di riferimento per un coerente e comune disegno, implementazione e monitoraggio delle prassi retributive in tutta l'azienda. All'interno di questo quadro, vengono definite le linee guida di implementazione di programmi e piani retributivi che rafforzano le politiche di una solida gestione del rischio e le nostre strategie di *business* di lungo termine. In tal modo rispondiamo nel modo più efficace all'evoluzione delle specifiche esigenze dei nostri diversi mercati, aree di *business* e segmenti di popolazione, facendo sì che il nostro approccio alla retribuzione sia sempre allineato con le nostre strategie di *business* e con le politiche sulle risorse umane.

1.2 I Pilastri della Nostra Politica Retributiva

L'approccio retributivo di UniCredit è orientato alla *performance*, alla consapevolezza del mercato e all'allineamento con la strategia di *business* nell'interesse degli *stakeholder*.

Al fine di assicurare la competitività e l'efficacia della politica retributiva nonché equità interna e trasparenza, i principi di condotta e *performance* sostenibile definiscono i pilastri fondamentali della nostra politica retributiva di Gruppo.

I Pilastri della nostra Politica Retributiva

Governance chiara e trasparente

Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale

Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato

Retribuzione sostenibile per *performance* sostenibile

Motivazione e fidelizzazione di tutti i dipendenti, con una focalizzazione particolare sui talenti e sulle risorse considerate strategiche

2. Governance

Efficaci assetti organizzativi e di governo societario costituiscono una condizione essenziale per il perseguimento dei nostri obiettivi aziendali. Abbiamo infatti definito sistemi e regole di *governance* chiari e rigorosi al fine di garantire coerenza e trasparenza anche relativamente alla retribuzione.

2.1 Governo Societario

Il nostro modello di *governance* retributiva mira ad assicurare un adeguato controllo delle prassi retributive in tutto il Gruppo, facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa nel pieno rispetto di quanto definito dalle Autorità di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito un sistema di "Delega delle Responsabilità" al fine di regolare in modo appropriato i processi decisionali in tutta l'organizzazione.

Il Comitato Remunerazione, istituito nel 2000, è investito del ruolo di fornire pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione alla strategia retributiva di Gruppo. Il Comitato, avvalendosi anche del supporto di un consulente esterno indipendente, analizza e monitora le tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato a livello internazionale per fornire pareri al Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento alla popolazione dei *Senior Executive*. La politica retributiva di Gruppo, formulata dalla funzione

Risorse Umane, con il coinvolgimento della funzione Rischi di Gruppo, viene validata dalla funzione di *Compliance* di Gruppo per ogni aspetto di sua competenza prima di essere sottoposta al Comitato Remunerazione. Annualmente, la politica retributiva di Gruppo, proposta dal Comitato Remunerazione, viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, e successivamente presentata all'Assemblea dei Soci per l'approvazione, in linea con i requisiti normativi.

2.2 Governo Organizzativo

Sulla base delle *Group Managerial Golden Rules*, il nostro modello di governo organizzativo mira ad assicurare una gestione comune e coerente per tutto il Gruppo consentendo allo stesso tempo una adeguata flessibilità nei processi decisionali al fine di rispondere alle esigenze specifiche dei diversi *business* e garantendo il rispetto dei requisiti e processi normativi e di *governance* locale.

Il nostro modello di *governance* si basa sul sistema di *Global Job Model*, un sistema che descrive e valuta tutti i ruoli all'interno del Gruppo e fornisce un supporto alla gestione delle persone in modo globale, semplice e coerente. Definendo categorie di ruoli comparabili all'interno dei nostri diversi *business* e mercati, il *Global Job Model* permette di stabilire in maniera omogenea i livelli di delega decisionale in riferimento al disegno, l'implementazione e il monitoraggio dei programmi e delle politiche retributive.

I principi della Politica Retributiva di Gruppo sono applicabili in tutta l'organizzazione, e dovranno riflettersi operativamente per ogni categoria di dipendenti e relativamente a tutte le aree di *business*. Una volta approvata dall'Assemblea dei Soci, la Politica Retributiva viene formalmente adottata dagli organi competenti delle principali società del Gruppo e applicata in conformità con i requisiti legali e normativi locali.

Con specifico riferimento alla popolazione degli *Executive* di Gruppo, così come definiti dal *Global Job Model*, la funzione Risorse Umane prevede una gestione dei sistemi retributivi e incentivanti centralizzata e omogenea a livello di Gruppo. Per i livelli sottostanti, con riferimento a ciascuna categoria di dipendenti, ogni Divisione, *Competence Line* e Paese è responsabile dell'applicazione della politica di Gruppo rispettando i sistemi e i piani retributivi disegnati e implementati nelle società appartenenti al loro perimetro.

3. Compliance

La conformità alle leggi, regole e normative e l'integrità nella condotta e nei comportamenti sono elementi essenziali del nostro modo di fare *business*, che si fonda sul concetto di fiducia. Attraverso una completa conformità ai requisiti del quadro normativo di riferimento, proteggiamo e rafforziamo la nostra reputazione nel breve e lungo termine. Questa conformità garantisce l'allineamento tra le nostre politiche, prassi e programmi retributivi con i codici etici di condotta e preclude la possibilità di conflitti di interesse tra ruoli all'interno del Gruppo o verso i nostri clienti in linea e nel rispetto dei nostri valori e della strategia di *business* di lungo termine.

La funzione *Compliance* di Gruppo esercita il ruolo di verificare la "coerenza del sistema premiante aziendale con i regolamenti, lo statuto nonché con i codici etici o gli altri *standard* di condotta applicabili alla banca" (Banca d'Italia, 30/03/2011). Al fine di rispettare questo requisito, la funzione *Compliance* di Gruppo e la funzione Risorse Umane, definiscono un insieme di "*requisiti di compliance*" ("*compliance drivers*") necessari alla definizione di sistemi incentivanti conformi; la funzione *Compliance* ha, inoltre, la responsabilità di validare, per ogni aspetto di sua competenza, la politica retributiva ed i piani di incentivazione delle risorse di Gruppo che vengono definiti dalla funzione Risorse Umane di Gruppo. In linea con quanto previsto dal nostro modello di *governance*, ogni funzione *Compliance* locale ha la responsabilità di verificare che i sistemi retributivi locali siano conformi alle normative locali oltre che rispettare le politiche e le procedure retributive di Gruppo.

In conformità alle normative ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità su cui si basa la fiducia dei nostri *stakeholder*, UniCredit si impegna a garantire una appropriata informativa in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione ed implementazione della nostra politica e prassi retributiva. Siamo favorevoli ad ogni iniziativa legislativa e/o regolamentare che determini un rafforzamento degli obblighi di trasparenza e, entro i limiti definiti dalle leggi sulla *privacy*, sul trattamento dei dati e sulla concorrenza, desideriamo rendere chiaro a tutti i nostri *stakeholder* quello che facciamo, come lo facciamo e perché. Le informazioni relative alla nostra politica retributiva ed alle metodologie utilizzate per la sua definizione ed implementazione sono pubblicate nel Bilancio, nella Relazione Annuale sulla Retribuzione, nella Relazione sul Governo Societario, in altri documenti resi pubblici tempo per tempo e sul nostro sito *internet* di Gruppo.

4. Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato

Vogliamo adottare prassi retributive che siano distintive ed efficaci e che sostengano nel modo migliore le nostre strategie di *business* e le strategie sulle persone. Il monitoraggio continuo delle tendenze di mercato e la consapevolezza delle prassi internazionali consente una corretta definizione di livelli retributivi competitivi nonché equità interna e trasparenza.

A livello di Gruppo, analizziamo le tendenze retributive generali di mercato in modo da prendere decisioni costantemente informate. Con particolare riferimento agli *Executive* di Gruppo, un consulente esterno indipendente fornisce supporto al Comitato Remunerazione per l'individuazione dei concorrenti diretti che formano il nostro gruppo di confronto (*peer group*) sul quale vengono effettuate specifiche analisi di comparazione retributiva (*benchmarking*). Il *peer group* viene definito considerando i nostri principali concorrenti europei ed internazionali in termini di capitalizzazione di mercato, *asset* totali e dimensione di *business*. Attraverso una costante attività di *benchmarking*, miriamo ad applicare una struttura competitiva dell'offerta retributiva per una efficace fidelizzazione e motivazione delle nostre risorse critiche.

A livello di Divisione, e dove rilevante all'interno dell'organizzazione, l'attività di *benchmarking* e l'analisi delle tendenze di mercato possono essere effettuate su specifici *peer group* al fine di assicurare un allineamento competitivo con il mercato di riferimento. Le strutture retributive e salariali, definite sulla base di specifiche analisi di *benchmarking* di *business* o di mercato, dovranno in ogni caso essere completamente allineate ai principi generali di politica retributiva di Gruppo, con particolare riferimento ai pilastri di conformità e sostenibilità.

5. Sostenibilità

La forza più grande del nostro Gruppo è rappresentata dall'impegno costante e rigoroso nei confronti dei nostri clienti, delle nostre persone, dei nostri azionisti, delle comunità in cui operiamo, dei nostri valori e della sostenibilità in ogni cosa che facciamo.

Il nostro approccio coerente con il concetto di *retribuzione sostenibile per performance sostenibile* ci porta a definire *standard* di riferimento utilizzati sia per i meccanismi con i quali stabiliamo i livelli retributivi ed i compensi (remunerazione sostenibile) sia per la *performance*

ed i comportamenti che intendiamo incentivare (*performance* sostenibile). Ad ogni livello organizzativo i sistemi incentivanti devono contribuire alla sostenibilità del Gruppo, allineando obiettivi e comportamenti individuali alla missione comune di lungo termine.

5.1 Remunerazione Sostenibile

La retribuzione è da considerarsi sostenibile quando è mantenuto un collegamento diretto tra la retribuzione stessa e la *performance* e quando i compensi sono coerenti con la creazione di valore a lungo termine per gli *stakeholder*. I meccanismi attraverso i quali determiniamo i livelli retributivi e i compensi dovranno:

- **Formulare una struttura retributiva complessiva equilibrata**
 - adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, evitando disequilibrio rispetto alla retribuzione variabile che potrebbe indurre comportamenti non allineati alla *performance* sostenibile e al profilo di rischio della banca
 - appropriata composizione della retribuzione variabile tra componenti di breve e di lungo termine coerente ed allineata con le strategie, le prassi di mercato e del *business* di riferimento.
- **Assicurare un collegamento diretto tra retribuzione e performance**
 - allineare i pagamenti degli incentivi ai risultati complessivi di profittabilità ponderata per il rischio e per il costo del capitale dell'azienda
 - garantire la sostenibilità e la solidità finanziaria delle componenti variabili e l'efficacia dei programmi, stabilendo anche limiti ai pagamenti degli incentivi legati alla *performance* coerentemente con le prassi del mercato di riferimento delle specifiche aree di *business*
 - mantenere un'adeguata flessibilità nella definizione dei sistemi incentivanti e delle fasce di *performance*/compenso, al fine di collegare i livelli di pagamento con la *performance* complessiva e i risultati individuali
 - mirare a un'appropriata differenziazione degli incentivi riconosciuti, adottando un approccio meritocratico ed un riconoscimento selettivo della retribuzione collegata alla *performance*
 - disegnare sistemi incentivanti che stabiliscano soglie minime di *performance* al di sotto delle quali non è riconosciuto alcun bonus
 - tenere in considerazione la *performance* di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti per calcolare i pagamenti di fine rapporto previsti o in uso negli specifici mercati di riferimento, considerando altresì qualsiasi requisito legale locale, nonché le previsioni dei

contratti collettivi o individuali di riferimento ed ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione

- evitare pagamenti di fine rapporto eccedenti gli importi previsti da leggi e/o contratti collettivi localmente applicabili. In mancanza di tale normativa, i pagamenti di fine rapporto, oltre al periodo di preavviso, non dovranno eccedere 24 mensilità di retribuzione complessiva e dovrebbero essere modulati proporzionalmente alla durata della permanenza in servizio
- Adottare una chiara strategia contro clausole cosiddette di “*Golden Parachutes*” e di “Cambio di Controllo”. Si tratta infatti di elementi che, oltre ad esporre l’azienda a rischi reputazionali, risultano del tutto incoerenti con un efficace perseguimento degli obiettivi aziendali.

▪ **Adottare una visione pluriennale della performance**

- assicurare che le retribuzioni si muovano nel tempo in linea con livelli sostenibili di profittabilità
- valutare l’opportunità di differire, ove possibile, il pagamento dell’incentivo collegato alla *performance* in relazione all’orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, condizionando per quanto possibile il riconoscimento dell’eventuale importo differito all’effettiva *performance* sostenibile dimostrata e mantenuta per il periodo di riferimento
- considerare azioni di restituzione (*claw back*), per quanto legalmente applicabili, per gli incentivi legati alla *performance*, riconosciuti sulla base di assunti successivamente rivelatisi erronei.

▪ **Assicurare che i sistemi incentivanti garantiscano la conformità nei loro meccanismi, rispetto ai processi organizzativi, ai comportamenti e alle condotte incentivate**

- inserire clausole per azzerare il bonus in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari, condizionando il loro pagamento all’assenza di procedimenti avviati dall’azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mal condotta con particolare riferimento alle sottoscrizioni di rischio, ai processi di vendita di prodotti e servizi bancari e finanziari ed al mancato rispetto di codici interni di condotta o di violazione dei valori
- sistemi, piani e programmi incentivanti dovranno essere formalizzati in termini legalmente corretti e tecnicamente precisi tali da assicurare la loro validità in ogni circostanza
- assicurare indipendenza tra le funzioni di *front office* e *back office* al fine di garantire l’efficacia

dei controlli incrociati ed evitare conflitti di interesse, in particolar modo per le attività di *trading*, nonché assicurare l’indipendenza e l’autonomia delle funzioni *Audit*, *Compliance* e *Rischi* nello svolgimento del loro ruolo di controllo

- le valutazioni delle prestazioni collegate agli incentivi dovranno essere, per quanto possibile, disponibili per controlli e verifiche indipendenti
- valutare ogni sistema, programma e piano di incentivazione evitando il rischio che possa compromettere la nostra reputazione aziendale, che costituisce uno dei fondamenti della nostra competitività sostenibile. Qualsiasi potenziale rischio reputazionale che dovesse emergere da una caratteristica, una conseguenza o una implicazione di una prassi retributiva dovrà necessariamente comportarne la sua modifica o eliminazione.

▪ **Dimostrare l’allineamento delle forme retributive non-standard alle linee guida del nostro Gruppo**

- Le forme retributive non-standard si riferiscono a quegli elementi della retribuzione che di solito non sono inclusi nella nostra Politica Retributiva di Gruppo e vengono considerati delle eccezioni (es. bonus d’ingresso, bonus garantiti, riconoscimenti speciali, *retention bonus*)
- Tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate all’assunzione, al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, all’elevato rischio di dimissioni da parte di *Executive* del Gruppo o ruoli considerati strategici
- Tali compensi dovrebbero in ogni caso essere soggetti a condizioni di *malus* (anche tenendo in considerazione l’allineamento alle normative) e ad azioni di restituzione (“*claw-back*”), per quanto legalmente praticabili
- Tali compensi sono soggetti ai processi di *governance* di UniCredit, periodicamente monitorati e di cui viene data informativa in linea con i requisiti normativi.

5.2 Performance Sostenibile

La *performance* è da considerarsi sostenibile nella misura in cui contribuisce alla realizzazione della nostra missione nel tempo, alla creazione di valore a lungo termine per tutti i nostri *stakeholder* e al rafforzamento della nostra reputazione, in coerenza con i valori della nostra Carta d’Integrità. La *performance* sostenibile si riferisce ai risultati effettivamente ottenuti (il “cosa” della *performance*) e alle modalità con cui è raggiunta (il “come” della *performance*):

▪ **Allineare la misurazione della performance agli interessi degli azionisti ed alla profittabilità ponderata per il rischio complessivo dell'Azienda**

- considerare la *performance* sulla base, non solo dei risultati annuali, ma anche del loro impatto nel tempo
- stabilire coerenza tra gli obiettivi annuali e la creazione di valore sostenibile e ponderato per il rischio
- inserire elementi che riflettano l'impatto della *performance* dell'individuo o dell'unità di *business* sulla creazione di valore delle unità di *business* collegate e dell'azienda nel suo complesso
- basare la valutazione della *performance* sulla profittabilità e su altre leve di *business* sostenibile con particolare riferimento al rischio, al costo del capitale e all'efficienza
- considerare il cliente come priorità centrale per la nostra missione, collocando la soddisfazione del cliente all'apice di tutti i sistemi incentivanti, ad ogni livello, sia internamente che esternamente
- disegnare sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine che bilancino il raggiungimento di fattori strategici interni con misure esterne di creazione di valore relativa al mercato
- determinare l'incentivo sulla base non solo di indicatori e meccanismi finanziari ma anche su altri obiettivi di *performance*, quali ad esempio la gestione del rischio, l'aderenza ai valori di Gruppo o altri comportamenti.

▪ **Premiare le prassi di gestione bilanciata di rischio**

- i piani di incentivazione non dovranno in nessuno modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali
- valutare la *performance* in termini di profittabilità ponderata per il rischio e prevedere sistemi e meccanismi solidi di calcolo del rischio
- misurare l'allocazione di capitale a valore aggiunto per basare gli incentivi sulla profittabilità ponderata per il costo del capitale.

▪ **Adottare una visione multi-dimensionale dei risultati e della qualità della *performance* sostenibile**

- mantenere un adeguato bilanciamento tra obiettivi quantitativi finanziari e obbiettivi non finanziari (qualitativi e quantitativi) di *performance*

- utilizzare parametri di *performance* sia assoluti che relativi, per quanto appropriato e pertinente, dove gli indicatori relativi di *performance* sono basati sul confronto dei risultati raggiunti rispetto a quelli dei concorrenti di mercato
- rafforzare la sostenibilità nel tempo di una *performance* di qualità.

6. Motivazione e Fidelizzazione

Vogliamo attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere i nostri obiettivi aziendali coerentemente con i valori di Gruppo. L'attuazione di strategie retributive efficaci costituiscono una leva chiave per rafforzare positivamente impegno, affiliazione e allineamento con gli obiettivi aziendali dei nostri dipendenti. Il nostro approccio alla retribuzione complessiva prevede un pacchetto bilanciato di componenti fissi e variabili, monetari e non-monetari, ciascuno ideato per impattare in maniera specifica sulla motivazione e sulla fidelizzazione dei dipendenti.

6.1 Retribuzione Fissa e Pay-Mix

La componente fissa della retribuzione ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*. La rilevanza del peso della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, e da permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.

Le linee guida per la composizione del pacchetto retributivo (*pay-mix*) tra elementi fissi e variabili sono definite in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti e, con particolare riferimento agli *Executive* di Gruppo, il Comitato Remunerazione stabilisce a livello di Gruppo:

- i criteri e le linee guida per effettuare analisi di *benchmarking* di mercato per ciascuna posizione in termini di livelli retributivi e struttura della composizione della retribuzione, compresa la definizione di specifici *peer group* a livello di Gruppo, Divisione e Regione e l'elenco dei consulenti esterni qualificati per i servizi di *Executive compensation*
- la politica di posizionamento a *target* in termini di valori retributivi in linea con i livelli competitivi del mercato di riferimento, definendo le linee guida operative per effettuare revisioni retributive individuali a seconda della necessità

- la struttura del *pay-mix* delle posizioni di vertice, definendone la composizione in termini di elementi fissi e variabili, coerentemente con le tendenze di mercato e le analisi interne effettuate
- la politica di *pay-mix* per le Funzioni di Controllo, prevede che la retribuzione complessiva sia bilanciata a favore della componente fissa.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione approva annualmente i criteri e le caratteristiche dei piani di incentivazione per gli *Executive* di Gruppo, assicurando un adeguato equilibrio delle componenti variabili della retribuzione all'interno della struttura retributiva complessiva.

6.2 Retribuzione Variabile

La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e *performance* nel breve e lungo termine. Per rafforzare l'allineamento tra gli interessi degli azionisti e gli interessi del *management* e dei dipendenti, la misurazione della *performance* rispecchia i risultati effettivi dell'azienda nel suo complesso, dell'unità di *business* di riferimento e, naturalmente, dell'individuo. Pertanto, la retribuzione variabile costituisce un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica. Una adeguata flessibilità e discrezionalità nel riconoscimento dei bonus legati alla *performance* sono indice di una gestione responsabile e sostenibile della componente variabile, che prevede meccanismi di pagamento differenziati per orizzonte temporale e tipologia di premio.

Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di *performance*, sia quantitativi che qualitativi, definendo il riconoscimento di un bonus variabile. Un incentivo legato alla *performance*, adeguatamente bilanciato, costituisce una leva chiave alla motivazione e all'allineamento con gli obiettivi aziendali per tutte le categorie di dipendenti ed è definito come pre-requisito di politica per tutti i ruoli di *business*. Le caratteristiche dei sistemi, compresi i meccanismi di pagamento e la misurazione della *performance*, dovranno attenersi ai principi della presente politica evitando una eccessiva focalizzazione sul breve termine e privilegiando parametri collegati alla profittabilità e ad una solida gestione del rischio, al fine di garantire una *performance* sostenibile nel medio e lungo termine. In linea con le linee strategiche che contribuiscono alla nostra missione globale, le caratteristiche dei sistemi di incentivazione riflettono anche le esigenze di *business* specializzati.

Con particolare riferimento ai ruoli di *trading*, i processi organizzativi e societari nonché di gestione del rischio stabiliscono il quadro di riferimento per un approccio conforme, dove i livelli di rischio assunti sono definiti (con l'utilizzo di indicatori specifici, per esempio Valore a Rischio) e monitorati centralmente dalle competenti funzioni di Gruppo. Questo quadro conferma l'adozione di una politica retributiva che prevede l'adozione di indicatori di *performance* basati sulla profittabilità e non sui volumi, e su fattori ponderati per il rischio e non assoluti.

Le linee guida di Gruppo riguardo gli elementi chiave dei contratti degli *Executive* garantiscono l'allineamento con i requisiti normativi oltre che con le indicazioni di Audit, con riguardo particolare agli elementi contrattuali oggetto di specifiche disposizioni normative, quali la retribuzione variabile e i pagamenti di fine rapporto. Le linee guida di Gruppo prevedono di specificare nei contratti degli *Executive* la sola "esigibilità" alla retribuzione variabile. Gli importi correlati alla retribuzione variabile e tutti i dettagli tecnici del pagamento (strumenti utilizzati, struttura del pagamento, tempistica) sono inseriti in una comunicazione separata e non nel contratto degli *Executive* e sono gestiti in stretta coerenza con la *governance* e le regole di delega di responsabilità.

A supporto della definizione della retribuzione e dei sistemi incentivanti, e con particolare riferimento ai ruoli di *network* e alle funzioni di controllo, i seguenti requisiti di *compliance* ("*compliance drivers*") sono stati definiti congiuntamente con la funzione *Compliance* di Gruppo:

- mantenere una proporzione adeguata tra obiettivi finanziari e non finanziari
- promuovere un approccio orientato al cliente che pone al centro le esigenze e la soddisfazione del cliente e che non costituiscano un incentivo a vendere prodotti non idonei ai clienti
- evitare incentivi relativi a un singolo prodotto/strumento finanziario o singoli prodotti bancari
- evitare incentivi con un orizzonte temporale eccessivamente breve (es. meno di 3 mensilità)
- indicare chiaramente nella comunicazione e nella reportistica di tutti i sistemi incentivanti che la valutazione finale del dipendente non può prescindere da una verifica della conformità dei comportamenti alle regole e alle normative sia interne che esterne e al Codice di Condotta (sono valutati anche sulla base delle evidenze di *Compliance*, *Risk Management* e *Audit*)

- mantenere un adeguato bilanciamento di retribuzione fissa e variabile, con riferimento anche al ruolo e alla natura del *business*. La quota fissa viene mantenuta abbastanza alta così da consentire alla parte variabile di ridursi, e in alcuni casi limite di arrivare ad azzerarsi
- tra gli obiettivi non finanziari (quantitativi e qualitativi), dovrebbero essere inclusi obiettivi collegati ai Rischi e alla *Compliance*, laddove significativi (es. qualità del credito, rischi operativi, l'applicazione dei principi della MIFID, qualità del venduto, rispetto del cliente, rispetto degli obblighi di antiriciclaggio)
- le misurazioni qualitative devono essere accompagnate da un'indicazione *ex-ante* dei parametri oggettivi da considerare nella valutazione, dalla descrizione della performance attesa e dall'indicazione della persona incaricata della valutazione
- definizione di obiettivi individuali per i dipendenti delle funzioni di controllo, laddove applicabili, dovrebbero riflettere principalmente la *performance* delle loro specifiche funzioni (al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse)
- evitare gli obiettivi finanziari per le funzioni di controllo pienamente indipendenti (ad es. *Compliance* e *Audit*) o limitare gli obiettivi finanziari per le funzioni di Rischi e *Finance* al fine di mantenere indipendenza rispetto al *business* per il quale esercitano la funzione di controllo
- le misure degli obiettivi quantitativi non finanziari dovrebbero essere collegate a un'area per cui il dipendente percepisca un collegamento diretto tra i comportamenti/azioni verso i clienti e l'andamento degli indicatori
- definire obiettivi quantitativi (finanziari e non finanziari) miranti alla vendita di prodotti di qualità, a rischio controllato e sostenibili (regole relative alla rete di vendita)
- laddove vengono fatte valutazioni discrezionali del dipendente, devono essere stabiliti dei parametri chiari e predefiniti per la valutazione. Tutto il processo di valutazione deve essere scritto e documentato.

Le "Campagne Commerciali" possono essere organizzate, a seguito della valutazione ed autorizzazione preventiva da parte del Comitato Prodotti competente.

Le Campagne Commerciali rappresentano le azioni di indirizzo commerciale finalizzate a guidare la rete distributiva verso i target commerciali di periodo (anche intermedio, ad esempio semestrale) e con impatto diretto sul budget e correlati sistemi di incentivazione.

Il riconoscimento dei premi legati alla Campagna sarà subordinato alla tenuta di comportamenti

conformi al rispetto della normativa esterna ed interna.

In nessuna circostanza le forme di remunerazione e valutazione degli addetti alla rete di vendita devono costituire un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

In particolare sono stati definiti i seguenti requisiti di *compliance* ("*compliance driver*"):

- costruire meccanismi di incentivazione secondo criteri non contrapposti al miglior interesse del cliente
- assicurare la coerenza degli obiettivi della Campagna con quelli fissati in sede di definizione di budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva
- richiedere che gli operatori valutino, nella vendita dei prodotti, la compatibilità dei prodotti per il cliente; la compatibilità deve essere valutata rispetto al profilo del cliente, considerando:
 - il suo orizzonte temporale
 - i suoi obiettivi di investimento e
 - la concentrazione del portafoglio detenuto
- evitare le Campagne Commerciali su singoli prodotti/strumenti finanziari, nonché singoli prodotti bancari
- prevedere clausole di azzeramento dell'incentivo in caso di significativi comportamenti non adeguati o azioni disciplinari
- evitare le Campagne che – non essendo fondate su un base oggettiva e legata all'interesse del cliente - possano comportare, direttamente o indirettamente, la non-applicazione delle regole di condotta da osservare nei confronti della clientela
- evitare le Campagne prive di una chiara indicazione degli obiettivi da raggiungere e del livello massimo di incentivazione riconosciuta al raggiungimento degli stessi
- evitare - in generale - le Campagne che a fronte di obiettivi assegnati a specifici ruoli/strutture (es. consulenti, Agenzie) prevedano benefici anche sul budget di strutture territoriali di livello superiore.

6.3 Sistemi Incentivanti di Gruppo

I sistemi incentivanti sono considerati componenti fondamentali dell'approccio alla performance sostenibile, che supporta la nostra missione nel tempo. I sistemi incentivanti di Gruppo mirano ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse strategiche – Executive, talenti e altro personale rilevante – e a mantenere un pieno allineamento

con le più recenti normative nazionali e internazionali.

Con particolare riferimento alla popolazione *Executive*, vengono definite linee guida retributive comuni e omogenee a livello di Gruppo. Riconoscendo la responsabilità dei nostri *leader* sulla *performance* del Gruppo, i loro incentivi devono tenere in considerazione il rischio complessivo e l'allocazione del capitale a valore aggiunto; non devono indurre un'assunzione del rischio in eccesso rispetto al grado di propensione al rischio del Gruppo; e devono riflettere l'impatto dei risultati dell'unità di *business* sul valore complessivo della relativa area di *business* e dell'organizzazione nel suo complesso e il raggiungimento della gestione del rischio e degli obiettivi di sostenibilità.

Il pagamento degli incentivi si basa su una misurazione complessiva della performance ed è differito per coincidere con un orizzonte temporale appropriato rispetto ai rischi assunti. Il disegno dei piani incentivanti degli *Executive* è allineato agli interessi degli azionisti e alla profittabilità complessiva di Gruppo nel lungo termine, costituita da una bilanciata allocazione di incentivi in denaro e azioni, immediati e differiti.

L'incentivo è direttamente collegato alla *performance*, che viene valutata sulla base dei risultati raggiunti e dell'allineamento al nostro modello di *leadership* e di Valori. L'*Executive Development Plan (EDP)* rappresenta il riferimento comune a livello di Gruppo per la valutazione della *performance* degli *Executive* e garantisce un processo di valutazione equo e coerente per tutta l'organizzazione.

Ogni anno, informativa dettagliata sulla *governance* retributiva di Gruppo insieme ai dati principali e le caratteristiche dei nostri sistemi incentivanti sono complessivamente presentati nella nostra Relazione Annuale sulla Remunerazione.

6.4 Benefit

L'offerta retributiva ai dipendenti è completata anche da diverse tipologie di *benefit* che rappresentano un elemento del pacchetto retributivo complessivo che mira a garantire equità interna ed una generale coerenza nei sistemi retributivi, rispondendo alle esigenze delle varie categorie di dipendenti. I nostri dipendenti possono beneficiare di *benefit* integrativi ai piani previdenziali istituzionali, a garanzia della salute dei dipendenti e dei membri delle loro famiglie sia durante la loro vita professionale che durante la pensione. Ai dipendenti possono essere inoltre offerte condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e ad altri servizi, con lo scopo di

fornire un sostegno nel tempo. Con riferimento al nostro modello di *governance* e al sistema di *Global Job Model*, i *benefit* sono allineati applicando criteri comuni per fasce di *Executive* e per ciascuna categoria di dipendenti, mentre le linee guida per definire le caratteristiche dei *benefit* sono stabilite in linea con le prassi e le normative locali.

UniCredit sostiene il valore della partecipazione azionaria come strumento efficace per promuovere impegno, affiliazione ed allineamento tra gli interessi degli azionisti, il *management* e tutta la popolazione dei dipendenti. Il piano di partecipazione azionaria per i dipendenti riconosce il costante supporto e impegno delle nostre persone per tutta l'organizzazione che, con il loro contributo, possono fare la differenza al nostro successo tramite le loro decisioni, le azioni ed i comportamenti. E' pertanto valutata la possibilità, per quanto coerente con i requisiti legali e fiscali locali, di offrire ai dipendenti l'opportunità di investire e partecipare ai futuri traguardi del Gruppo mediante piani basati sull'acquisto di azioni UniCredit a condizioni vantaggiose.

SEZIONE III: RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE

Contenuti

1. Introduzione	16
2. Governance & Compliance	16
2.1 Comitato Remunerazione	16
2.2 Il ruolo delle Funzioni di Controllo: <i>Compliance</i> , Rischi e Audit	18
3. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato	20
4. Remunerazione degli Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche	20
4.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi	20
4.2 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche	22
5. Sistemi retributivi di Gruppo	23
5.1 Popolazione di riferimento	23
5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2011	23
5.3 Sistema incentivante di Gruppo 2012	26
5.4 Misurazione complessiva della <i>performance</i>	28
5.5 Retribuzione delle Funzioni di Controllo	28
6. Partecipazione azionaria	29
6.1 Piano di partecipazione azionaria per i dipendenti del Gruppo	29
6.2 Linee guida per il possesso azionario	29
7. Dati retributivi	31
7.1 Risultati retributivi 2011	31
7.2 Politica retributiva 2012	32
7.3 Dati sui <i>Benefit</i>	33
7.4 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr. 11971	34
8. Tavole retributive	36
Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr. 11971	
9. Allegato	
Informazioni ai sensi dell' art. 114-bis del decreto legislativo 58/1998 ("Testo Unico della Finanza" - TUF) e specificato dalla normativa Consob ("Sistemi retributivi 2012 per i dipendenti del Gruppo UniCredit basati su strumenti finanziari")	

1. Introduzione

La *Relazione Annuale sulla Remunerazione* fornisce una informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle nostre politiche retributive, prassi e risultati, dimostrando la loro coerenza con la strategia di *business* e la performance aziendale, e con una retribuzione responsabile e una sana gestione del rischio. La Relazione fornisce un'informativa ex-post sul 2011 ed un'informativa ex-ante per il 2012, riguardo sia il "personale più rilevante" che i membri degli Organi aziendali.

Nel 2011, le nostre soluzioni retributive hanno previsto:

- piena conformità delle strategie incentivanti con tutte le normative, compreso l'utilizzo di pagamenti differiti e incentivi basati su strumenti finanziari
- misurazione complessiva della *performance* per favorire comportamenti coerenti con diversi tipi di rischio
- livello soddisfacente della valutazione annuale di Audit sulle politiche e prassi retributive, conformemente a quanto richiesto da Banca d'Italia.

Nel corso dell'anno ci siamo costantemente allineati ai cambiamenti normativi nazionali ed internazionali, sia nel nostro paese che nei paesi dove sono state emesse nuove normative, in particolare Polonia e anche altre paesi dell'Europa Centro-Orientale, secondo le recenti implementazioni locali dei requisiti UE.

La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) ha emesso nel dicembre 2011 un aggiornamento del regolamento obbligatorio sull'informativa in materia retributiva relativa a membri degli Organi amministrativi e di controllo, Direttori Generali e altro personale dirigente strategico. La corrispondente documentazione, precedentemente riportata nella parte H delle note al Bilancio annuale, è ora riportata in questa relazione, che diventa un documento unico che fornisce una informativa ampia e completa sulla retribuzione.

Nel 2011 abbiamo proseguito nel processo annuale di dialogo strutturato con gli investitori internazionali e *proxy advisor*, ricevendo *feedback* utili sul nostro approccio alla retribuzione e suggerimenti specifici per un'informativa al pubblico efficace, sulla base di *standard* specifici italiani ed internazionali.

2. Governance & Compliance

La struttura di governo societario di UniCredit assicura chiarezza e responsabilità nei processi decisionali.

2.1 Comitato Remunerazione

Il Comitato Remunerazione svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione della Politica Retributiva di Gruppo e nel disegno dei piani.

Il Comitato Remunerazione è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione nel giugno 2000. Come descritto nel Regolamento del Consiglio di Amministrazione e nel sito *web* di Gruppo, il Comitato è composto da 6 membri non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Sono membri di diritto il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Vice Presidente Vicario. Gli altri membri sono scelti sulla base delle loro competenze e della disponibilità a svolgere l'incarico. Il Presidente del Comitato è il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Sia il Presidente che il Vice Presidente Vicario fanno parte anche del Comitato per i Controlli Interni e Rischi.

Tutti i membri del Comitato rispondono ai criteri di professionalità richiesti dalle attuali requisiti legislativi e normativi. Ogni membro ha una specifica competenza tecnica sulle materie oggetto del Comitato, alcuni di loro in particolare hanno sviluppato anche esperienze in materia di contabilità e finanza.

L'indipendenza dei membri è stata verificata dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri indicati nel Codice di Governo Societario ("Codice") emesso da Borsa Italiana e ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del decreto legislativo n. 58/98 (Testo Unico della Finanza - TUF).

Il ruolo del Comitato Remunerazione è quello di fornire consigli e fare proposte al Consiglio di Amministrazione, avvalendosi del supporto di un consulente esterno, laddove rilevante, riguardo:

- remunerazione degli Amministratori di UniCredit aventi specifici incarichi, con particolare riguardo alla remunerazione dell'Amministratore Delegato (AD)
- remunerazione del Direttore Generale di UniCredit, nel caso in cui questi sia anche Amministratore Delegato
- struttura retributiva dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali
- politica retributiva per Senior Executive Vice President (SEVP), Group Management Team

(Executive Vice President – EVP), Leadership Team (Senior Vice President - SVP) e per i Responsabili di Direzione a diretto riporto dell'Amministratore Delegato

- approvazione dei piani di incentivazione di Gruppo basati su strumenti finanziari
- politica retributiva degli esponenti aziendali (membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e degli Organi di Vigilanza delle Società del Gruppo).

Nei casi specificati dei primi due punti, le proposte per cui il Comitato sarà chiamato a esprimere il proprio parere saranno formulate dal Presidente.

Tra le proprie responsabilità il Comitato Remunerazione:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione le proposte per l'elaborazione della Politica Retributiva di Gruppo, da sottoporre poi alla successiva approvazione della Assemblea dei Soci
- verifica periodicamente l'adeguatezza della Politica Retributiva, monitorando le prassi internazionali, le tendenze di settore ed i livelli retributivi espressi dai principali concorrenti (*peer*)
- formula proposte per la definizione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo
- verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi e monitora l'applicazione della Politica Retributiva approvata dall'Assemblea dei Soci e l'attuazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione.

I membri del Comitato per i quali il Comitato stesso è chiamato ad esprimere la propria opinione relativamente alla remunerazione spettante in forza dei loro specifici incarichi, non parteciperanno alle riunioni riguardanti la determinazione della remunerazione. L'Amministratore Delegato non è generalmente presente durante le riunioni del Comitato Remunerazione e non ha partecipato a nessuna delle sedute del 2011.

I membri del team del top management di Gruppo possono essere convocati a partecipare alle riunioni del Comitato su temi specifici. Nel 2011 il Responsabile Human Resources di Gruppo ha sempre presenziato agli incontri in qualità di invitato.

Come richiesto da Banca d'Italia, i Responsabili della funzione Rischi di Gruppo (Chief Risk Officer - CRO) e Internal Audit possono essere invitati a partecipare in specifiche occasioni.

Il Presidente ha invitato sia il Responsabile dei Rischi che il Responsabile di Internal Audit a partecipare agli incontri del Comitato Remunerazione nel 2011, coerentemente con il crescente coinvolgimento della funzione Rischi nelle tematiche relative alla retribuzione e alla *governance*.

Il Comitato Remunerazione, per il tramite del suo Presidente, ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali come richiesto per svolgere i propri compiti e a questo scopo si avvale del supporto dei responsabili delle strutture aziendali.

Il Comitato Remunerazione si avvale dei servizi di Mercer, il consulente esterno indipendente, che fornisce consulenza su prassi e tendenze ed anche analisi aggiornate sui *benchmarking* in materia retributiva. E' stato preventivamente valutato che Mercer non sia in una posizione tale da compromettere la propria autonomia. Mercer collabora con il Comitato dal 2007 ed è stato riconfermato quale consulente indipendente anche per il 2012. I rappresentanti di Mercer sono stati regolarmente invitati a partecipare agli incontri per discutere argomenti specifici all'ordine del giorno del Comitato.

Nel corso dell'anno, le esigenze di spesa del Comitato sono state soddisfatte mediante ricorso a un suo specifico budget che può essere oggetto di eventuale integrazione in casi di particolari necessità. In particolare, nel 2011, attraverso il proprio budget, il Comitato Remunerazione ha potuto avvalersi per tutto l'esercizio della consulenza di Mercer per avere informazioni aggiornate necessarie per i processi decisionali.

Nel corso del 2011 il Comitato Remunerazione si è riunito 8 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa un'ora. Come regola, le riunioni del Comitato vengono programmate su base mensile. Dall'inizio dell'anno fino a aprile 2012, si sono tenuti 3 incontri del Comitato. A ogni riunione del Comitato Remunerazione sono redatti i verbali registrati dalla Segreteria designata dal Comitato stesso.

Nel corso del 2001 le principali attività del Comitato hanno riguardato:

- valutazione finale delle misure di *performance* di sostenibilità di Gruppo e l'allineamento remunerazione-rischio, come richiesto dalla normativa sulla base delle disposizioni di Banca d'Italia
- monitoraggio ed analisi dell'evoluzione dei sistemi retributivi in relazione al mutamento dello scenario di riferimento e delle raccomandazioni e disposizioni emanate dalle Autorità di Vigilanza e dai principali organismi internazionali

- redazione della Politica Retributiva di Gruppo 2011, con il supporto delle funzioni Risorse Umane, *Compliance* e Rischi, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e alla successiva approvazione della Assemblea annuale dei Soci
- definizione del nuovo Sistema incentivante per gli *Executive* di Gruppo in coerenza con i requisiti normativi emersi e sviluppati nel corso dell'anno
- supervisione di una coerente implementazione della politica e dei sistemi nonché sull'esercizio del potere di delega
- monitoraggio e analisi delle tendenze di mercato esterne, compresa l'analisi comparativa fornita da Mercer rispetto al gruppo di confronto, per formulare proposte retributive in modo informato al Consiglio di Amministrazione.

I principali argomenti esaminati dal Comitato vengono inoltre portati a conoscenza del Collegio Sindacale, prima di essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione.

Nel periodo tra novembre 2011 e gennaio 2012, tre membri del Comitato hanno rassegnato le dimissioni. Ed in seguito alla decisione del Consiglio di Amministrazione del gennaio 2012 sono entrati a far parte del Comitato due nuovi membri.

Carica	Componenti	Indipendenza da **		**	***
		Codice	TUF		
Presidente	Rampl Dieter			P	100%
Vice Presidente Vicario	Castelletti Luigi			M	100%
Vice Presidente	Calandra Buonaura Vincenzo			M (1)	--
Amministratore	Kadmoska Friedrich			M	87,50%
Amministratore	Schinzler Hans Jürgen			M	87,50%
Amministratore	Wyand Anthony			M (1)	--
Amministratori cessati durante l'Esercizio di riferimento e successivamente alla chiusura dell'Esercizio					
Amministratore	Cucchiani Enrico Tommaso (2)			M (3)	50%
Amministratore	Gnudi Piero (4)	X	X	M (5)	71,43%
Amministratore	Pesenti Carlo (6)	X	X	M (7)	85,70%

Note:
 * In questa colonna viene indicata con una "X" l'indipendenza dell'Amministratore.
 ** In questa colonna è indicata la carica ricoperta (P = Presidente; M = Membro)
 *** In questa colonna viene indicata la percentuale di partecipazione degli Amministratori alle riunioni del Comitato (n. di presenze / n. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato nel corso dell'Esercizio)

(1) carica ricoperta dal 31 gennaio 2012.

(2) dimissionario dal 16 dicembre 2011.

(3) carica ricoperta fino al 16 dicembre 2011.

(4) cessato in data 16 novembre 2011 per assumere incarichi governativi.

(5) carica ricoperta fino al 16 novembre 2011.

(6) dimissionario dal 31 gennaio 2012.

(7) carica ricoperta fino al 31 gennaio 2012.

2.2 Il ruolo delle funzioni di controllo: *Compliance, Rischi e Audit*

La funzione *Compliance* svolge un ruolo di primaria importanza non solo nella validazione ma anche nel disegno e nella definizione della politica e dei processi retributivi, in collaborazione con la funzione Risorse Umane.

I contributi fondamentali del 2011 hanno riguardato:

- la validazione della Politica Retributiva di Gruppo 2011 sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la successiva

approvazione dell'Assemblea dei Soci il 29 aprile 2011

- la validazione del Sistema incentivante 2011 per gli *Executive* di Gruppo, compresi gli obiettivi individuali per l'Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali ed i Responsabili delle Funzioni di Controllo interno
- la validazione del Piano 2012-2015 di *performance stock option* per *Senior Executive* di Gruppo e del Piano azionario per Talenti & Altre Risorse Strategiche
- valutazione preliminare di adeguatezza delle "Linee guida 2011 per la revisione di *Compliance* del Sistema incentivante per la popolazione di dipendenti *non-Executive*", che garantisca, attraverso la definizione di uno specifico processo di controllo di adeguatezza, il monitoraggio delle verifiche di *compliance* sui sistemi incentivanti per i *non-Executive*, in essere nelle principali Banche estere del Gruppo
- valutazione preliminare dei sistemi incentivanti (ed altre iniziative correlate) per i dipendenti *non-Executive*, in essere in UniCredit S.p.A., Rete Italia e altre Società Italiane centralizzate
- analisi delle strutture di incentivazione a livello divisionale per il disegno dei sistemi incentivanti per i dipendenti *non-Executive*
- partecipazione e contributo, sulle relative tematiche, in iniziative normative/associative riguardanti la retribuzione (European Banking Authority "Remuneration benchmarking exercise" e "Remuneration data collection exercise regarding high earners", Financial Stability Board "Second thematic peer review of compensation practices", presentazione all'Associazione Bancaria Italiana ABI - *Compliance* nelle Banche delle "politiche retributive e il sistema incentivante della rete commerciale: i compiti della Funzione e la coerenza con gli obiettivi di adeguatezza")
- partecipazione a iniziative di HR Compensation (ad esempio: definizione delle "Linee guida dei contratti per gli *Executive*"; definizione delle "Linee guida sulla retribuzione non-standard"; revisione del "*KPI Bluebook*").

Nel 2012, la funzione *Compliance* continuerà ad operare in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane al fine di supportare non solo la validazione ma anche il disegno e la definizione della politica e processi retributivi.

Il legame tra la retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2011 attraverso il coinvolgimento della funzione Rischi nel disegno e nella definizione di un quadro esplicito su cui basare la retribuzione rispetto alla struttura del *Group Risk Appetite*, così che gli incentivi ad assumere i rischi siano adeguatamente bilanciati dagli incentivi a gestire i rischi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione si avvalgono del

contributo delle funzioni coinvolte per definire il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione all'interno dei sistemi incentivanti di Gruppo.

o **Relazione di audit sulle pratiche e le politiche del sistema di remunerazione di Gruppo relativo all'anno 2011**

Group Audit ha effettuato il terzo audit annuale sul sistema di remunerazione variabile di Gruppo conformemente a quanto indicato da Banca d'Italia nell'ottobre 2009. L'intervento di audit ha avuto l'obiettivo di verificare l'effettiva implementazione delle azioni correttive raccomandate nel precedente audit sul processo e sulle prassi adottate nel sistema di incentivazione 2010 per gli Executive del Gruppo, nonché il recepimento della nuova definizione di "other material risk takers". E' stato inoltre verificato il disegno, l'implementazione e gli effetti del processo di remunerazione e la sua conformità con le politiche e le procedure retributive approvate dal Gruppo e comunicate a Banca d'Italia.

Si sottolinea che il Consiglio di Amministrazione, supportato dalle indicazioni positive del Comitato di Remunerazione, ha deciso di neutralizzare l'impatto dell'avviamento e di altre svalutazioni sul *Group Gate* in quanto quest'ultimi sono da considerare come la conseguenza di circostanze imprevedibili causate dall'ambiente esterno. Questa decisione elimina gli effetti dello *Zero Factor* sui compensi del *management*.

Il 27 marzo 2012 il Consiglio di Amministrazione ha conferito delega al Comitato Remunerazione di esaminare la relazione di audit sulle pratiche e le politiche del sistema di remunerazione di Gruppo relative all'anno 2011. Le risultanze dell'audit sono state presentate al Comitato Remunerazione in data 5 Aprile 2012.

E' stata ricompresa nel perimetro dell'audit la seguente popolazione:

1. *material risk takers* (indicato come "personale più rilevante" nelle disposizioni di Banca d'Italia)
 - *Executive* - Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttore Generale, *Senior Executive Vice President* (SEVP), *Executive Vice President* (EVP) e
 - dipendenti con un impatto significativo sul profilo di rischio di Gruppo, in termini di mercato, credito e liquidità, con una retribuzione variabile annuale superiore a € 500.000 – alcuni *Senior Vice President* (SVP) e alcuni *First Vice President* (FVP) nella divisione CIB del Gruppo.

2. *other risk takers* - altri SVP e dipendenti con ruoli selezionati con una retribuzione variabile annuale superiore a € 100.000.

L'audit ha evidenziato un risultato complessivo soddisfacente derivante dall'adozione di una *policy* sulla remunerazione adeguata ed allineata con la normativa in vigore, dalla sua corretta applicazione nei confronti della maggioranza del "personale più rilevante" e dalla riduzione dell'ammontare destinato ai bonus che ha rispecchiato i risultati economici di Gruppo.

La valutazione è la combinazione di due diversi elementi che hanno influenzato l'applicazione del *Group incentive system 2011* al "personale più rilevante" e agli *other risk takers*.

Con riferimento agli Executive ed SVP gestiti da HR Compensation di Gruppo l'analisi ha rilevato in generale risultati positivi, come conseguenza di una *governance* funzionale in linea con le aspettative, dell'indipendenza del Comitato di Remunerazione, di *policy* adeguate e procedure implementate, di una corretta individuazione degli obiettivi, di una rigorosa valutazione delle performance e dell'utilizzo ponderato di dati per il calcolo dei *Key Performance Indicator* per la popolazione degli Executive e degli SVP che non rientrano nella CIB.

Relativamente agli *Other Material Risk Takers* e *Other Risk Takers*, sotto la responsabilità di HR CIB, sono stati individuati diversi aspetti di debolezza che richiedono l'adozione di appropriati e tempestivi interventi risolutivi.

L'audit in particolare ha evidenziato la necessità di:

- rafforzare il ruolo di Group HR Compensation, in qualità di supervisore dell'applicazione del sistema incentivante nell'ambito del Gruppo in merito ai bonus di importo significativo e alle retribuzioni non-standard;
- applicare il *Group Gate* in maniera coerente all'intera popolazione *other material risk takers* al fine di garantire l'allineamento con gli aspetti di sostenibilità del sistema di incentivazione di Gruppo;
- implementare un processo di valutazione delle performance formalizzato e trasparente all'interno della divisione CIB al fine di evitare *performance* premianti non in linea con la strategia della Banca.

Le raccomandazioni di audit sono state condivise con i competenti *owner* del processo, al fine di

migliorare le modalità applicate al processo di remunerazione.

3. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato

Il Comitato Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione prendono decisioni informate in materia retributiva in linea con le strategie di *business* e sulla base di un'adeguata conoscenza del mercato.

Le principali evidenze di politica retributiva definite quest'anno con il supporto di un continuo confronto esterno e l'analisi delle tendenze di mercato fornite dal consulente esterno indipendente al Comitato Remunerazione comprendono:

- la definizione della politica retributiva per gli *Executive* con particolare riferimento al disegno dei Sistemi incentivanti di Gruppo per il 2012
- le raccomandazioni basate su specifiche analisi di mercato rispetto al nostro gruppo di confronto (*peer*) al fine di avere informazioni necessarie per prendere le decisioni.

I livelli retributivi e i *pay-mix* per gli *Executive* e il *management* sono pianificate, gestite e monitorate sulla base della nostra struttura strategica e in linea con la performance di UniCredit nel corso del tempo. Come obiettivo di politica, la retribuzione complessiva è posizionata tra mediana e terzo quartile, con un posizionamento individuale definito sulla base di specifiche decisioni sulla *performance*, il potenziale e la strategia per le persone. Le retribuzioni fisse sono definite adeguatamente allo specifico *business* di riferimento e al talento, competenze e capacità che ciascun individuo porta nel Gruppo. Il livello di retribuzione fissa deve essere sufficiente a scoraggiare assunzioni di rischio non appropriate.

Il gruppo di confronto utilizzato a livello di Gruppo per monitorare la politica e le prassi retributive, con particolare focus sulla popolazione dei *Senior Executive*, è definito dal Comitato Remunerazione su proposta del consulente indipendente esterno, sulla base di criteri tra cui: la confrontabilità in termini di dimensioni, complessità e modello di *business*, mercati di riferimento per clienti, talenti e capitali, il profilo di rischio e il contesto giuridico-socio-economico.

Il gruppo di confronto è soggetto a revisione annuale per assicurare la sua attualità. Per il 2011 è stato confermato il Gruppo di confronto dell'anno precedente:

Gruppo di confronto 2011 UniCredit

Come approvato dal Comitato Remunerazione, il gruppo di confronto è composto dalle seguenti istituzioni finanziarie:

Banco Santander
Barclays
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria
BNP Paribas
Citigroup
Credit Agricole
Credit Suisse
Deutsche Bank
HSBC
Intesa Sanpaolo
JP Morgan Chase
Royal Bank of Scotland
Société Générale
UBS

4. Remunerazione degli Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei membri degli Organi amministrativi e di controllo di UniCredit è rappresentata solo dalla componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate. Questa politica si applica ai Consiglieri non-esecutivi, al Collegio Sindacale e ai membri dell'Organismo di Vigilanza (ai sensi del decreto legge 231/2001).

4.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

L'emolumento corrisposto ai Consiglieri non esecutivi non è collegato ai risultati economici conseguiti da UniCredit. Infatti la remunerazione dei Consiglieri non esecutivi è rappresentata solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Alla luce di quanto sopra, l'Assemblea Ordinaria dei Soci del 29 Aprile 2009 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione - per ciascun anno di incarico - l'importo complessivo di euro 3.200.000, di cui euro 1.315.000 da destinare ai componenti dei Comitati Consiliari, oltre ad un gettone di presenza di euro 400 per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e degli altri Comitati Consiliari, anche se questi incontri si terranno nello stesso giorno. Inoltre, la medesima Assemblea ha deliberato di attribuire al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 un compenso pari ad euro 25.000 e che tale compenso è stato successivamente incrementato a euro 40.000, con deliberazione dell'Assemblea

Ordinaria del 22 aprile 2010, in ragione del ruolo, sempre più delicato e impegnativo, svolto dall'Organismo di Vigilanza a causa delle crescenti complessità di UniCredit. In conformità con l'articolo 2389, paragrafo 3 del Codice Civile, il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 29 Aprile 2009, ha stabilito, dopo aver consultato il Collegio Sindacale, di erogare ai Consiglieri che ricoprono un ruolo particolare un importo fisso per ogni anno del loro operato, il cui ammontare viene riportato nella Tabella 1 pubblicata nel capitolo 8, come previsto dalla sez. 84-quater (Allegato 3A, Scheda 7-bis) del Regolamento della Consob sugli Emittenti.

In considerazione dei cambiamenti avvenuti l'anno scorso nella composizione del Comitato per i Controlli Interni & Rischi e nell'Organismo di Vigilanza, in conformità con il decreto legislativo 231/2001, si è ritenuto di proporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci, chiamata ad approvare il bilancio 2010, di dare ai Consiglieri, impegnati nei Comitati Consiliari e in altri organi della Società, il compenso complessivo di Euro 1.600.000, fermo l'attribuzione ai medesimi di un gettone di presenza di Euro 400 per ogni partecipazione alle riunioni. Questo permetterà, coerentemente con quanto avvenuto in passato, di tenere in considerazione ogni necessità attesa durante il mandato, con riguardo a futuri cambiamenti nella composizione, ruolo e attività dei suddetti Comitati e Organi.

I Consiglieri non esecutivi non partecipano ad alcun piano di incentivazione basato su *stock option* o, in generale, basato su strumenti finanziari.

- **Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera i), TUF)**

Nessuno degli Amministratori ha contratti che contengano clausole che prevedano il pagamento di indennità, o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. In caso di interruzione anticipata del mandato si applicano quindi le normali previsioni di legge.

Il contratto individuale di lavoro, quale Dirigente, dell'Amministratore Delegato, Sig. Federico Ghizzoni, risulta oggi regolato, anche con riferimento ai casi di dimissioni, licenziamento/revoca o cessazione, dalle normali previsioni di legge e del Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Credito del 10 gennaio 2008. In tale contesto, la retribuzione annua considerata per determinare l'eventuale indennità

pagabile nei casi di cui sopra sarebbe costituita dalla retribuzione fissa, da ogni altro compenso a carattere continuativo e dalla media delle retribuzioni variabili percepite negli ultimi tre anni (comprese le componenti pagate con strumenti azionari - quali ad esempio azioni gratuite, azioni vincolate, performance share - con la sola esclusione della valorizzazione delle stock option eventualmente assegnate nell'ambito di piani di incentivazione di lungo termine) precedenti la cessazione. L'effettiva entità di tale indennità - in termini di mensilità considerate - è poi destinata a variare in funzione degli eventi che hanno determinato la cessazione e della durata del rapporto.

Gli Amministratori non esecutivi non risultano beneficiari di diritti di sottoscrizione di azioni UniCredit nell'ambito di piani di incentivazione. Per l'Amministratore Delegato non sono previste clausole particolari relative al mantenimento, in caso di cessazione, dei diritti di opzione assegnati, risultando quindi applicabili le disposizioni previste dai relativi piani di incentivazione.

Per nessuno degli Amministratori attualmente in carica è prevista la stipula di contratti di consulenza, per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, né è previsto il mantenimento di "post retirement perks", come pure non esistono accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

L'emolumento corrisposto ai membri del Collegio Sindacale non è collegato ai risultati economici conseguiti da UniCredit. Infatti la remunerazione del Collegio Sindacale di UniCredit è rappresentata solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Alla luce di quanto sopra, l'Assemblea Ordinaria dei Soci, svolta il 22 Aprile 2010, nel nominare il Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire a tale Consiglio - per ciascun anno di incarico - l'importo complessivo di euro 130.000 al Presidente e di euro 95.000 da destinare ai componenti del Collegio, oltre ad un gettone di presenza di euro 400 per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio cui presenziano.

Membri sostitutivi del Collegio Sindacale non ricevono alcun compenso a meno che venga loro chiesto di partecipare al Collegio Sindacale in sostituzione stabile di un membro.

Nessun membro del Collegio Sindacale è beneficiario di piani di incentivazione, inclusi quelli basati su *stock option* o su altri strumenti finanziari.

4.2 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Conformemente alla politica retributiva adottata dal Gruppo ed alle raccomandazioni delle autorità nazionali ed internazionali, la componente fissa e variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato (unico amministratore esecutivo presente in Consiglio e dipendente della Società) – in coerenza con quanto avviene per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche – sono bilanciate, attraverso la definizione ex-ante del peso relativo delle diverse componenti della remunerazione (*pay-mix* di riferimento), tenuto conto anche degli obiettivi strategici dell'azienda, delle politiche di gestione dei rischi e degli altri elementi caratterizzanti l'operatività dell'azienda.

La componente fissa è definita sulla base di un appropriato allineamento e consapevolezza del mercato ed in modo tale da essere sufficiente a remunerare la *performance* anche nel caso in cui la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

L'Amministratore Delegato, così come i dirigenti con responsabilità strategiche – in linea con le più recenti leggi, disposizioni e raccomandazioni emanate dalle Autorità di Vigilanza ed Istituzioni Internazionali (quali ad es. UE-CRD III, Banca d'Italia, *Financial Stability Board*, *European Banking Authority*) – hanno una parte significativa della loro retribuzione collegata alla profittabilità complessiva di Gruppo, ponderata per il rischio ed il costo del capitale, oltre che ad obiettivi di sostenibilità (sulla base di indicatori patrimoniali e di liquidità). Tale retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi che, in accordo con il regolamento del Consiglio di Amministrazione, sono preventivamente approvati dal Consiglio stesso, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale. Le metriche definite ex-ante e che riflettono le categorie del *Group Risk Appetite*, allineano la remunerazione degli *Executive* ad una *performance* sostenibile ed alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Sono assegnati obiettivi specifici individuali tenendo in considerazione le prassi di mercato e la posizione ricoperta all'interno del Gruppo UniCredit, attraverso l'utilizzo sistematico di indicatori che mirano a rafforzare la sostenibilità del *business*, quali ad esempio la soddisfazione della clientela sia esterna che interna, indicatori di rischio e di solidità patrimoniale e misure di profittabilità anche relative al gruppo di confronto. Ulteriori informazioni sul nostro approccio alla gestione e misurazione della *performance* vengono fornite nel capitolo 5.4.

I sistemi incentivanti prevedono limiti massimi alla retribuzione variabile, i cui valori target sono stabiliti considerando il *pay-mix* definito ed il cui importo massimo effettivo non può eccedere il 150% del valore target.

E' inoltre previsto il differimento in denaro e in azioni dell'80% dell'incentivo, con il pagamento condizionato al raggiungimento di ulteriori condizioni di *performance* di Gruppo nel corso degli esercizi successivi. La misura e la durata del differimento sono allineati alle disposizioni definite dalle Autorità di Vigilanza e sono coerenti con le caratteristiche del business ed i profili di rischio dell'Azienda.

Per i Responsabili delle Funzioni di Controllo, gli obiettivi di *performance*, in conformità con le indicazioni di Banca d'Italia, vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione coerentemente ai compiti assegnati ed evitando, salvo l'esistenza di valide ragioni, il collegamento alle performance della Banca. Nel processo decisionale relativo alle funzioni di Controllo Interno vengono altresì coinvolti il Collegio Sindacale (per il Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari), il Comitato per i Controlli Interni & Rischi (per quanto riguarda il Responsabile della funzione Internal Audit e Legale & *Compliance*) ed il Sotto-Comitato per i Controlli Interni (per la determinazione della parte variabile della remunerazione del Responsabile della funzione Legale & *Compliance*).

In particolare, per i Responsabili delle Funzioni di Internal Audit e Legale & *Compliance* – coerentemente con le previsioni del Regolamento del Consiglio di Amministrazione - non sono previsti obiettivi individuali collegati ai risultati aziendali. Per il Responsabile della funzione *Risk Management* (CRO) e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (CFO), il Consiglio di Amministrazione ha verificato l'esistenza di valide ragioni per l'inserimento di obiettivi legati ai risultati aziendali, in misura molto limitata. Ulteriori informazioni sul nostro approccio alla retribuzione per le Funzioni di Controllo vengono fornite nel capitolo 5.5.

Il target delle diverse componenti retributive (*pay-mix*) per gli *Executive* nelle Funzioni di Controllo è preventivamente definito stabilendo un peso minimo del 51% della retribuzione fissa sul totale del pacchetto retributivo, garantendo così una retribuzione complessiva ben bilanciata. Informazioni dettagliate sui *pay-mix* sono riportate nelle tabelle del capitolo 7.2.

UniCredit, fin dal 2000, ha lanciato piani di incentivazione azionari destinati al *Top Management* (e quindi anche all'Amministratore Delegato e ai dirigenti con responsabilità strategiche).

Nel corso dell'esercizio 2011 l'Assemblea dei Soci, ha approvato nuovi piani basati su *performance stock option* e azioni, tra i cui beneficiari figurano i dirigenti con responsabilità strategiche. Il piano di *performance stock option* prevede un periodo di maturazione di quattro anni, subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili. In conformità alle disposizioni normative, tale piano non è rivolto agli *Executive* delle funzioni Internal Audit e Legale & Compliance, che partecipano invece al sistema incentivante di Gruppo per gli *Executive*, con l'assegnazione di obiettivi individuali collegati principalmente agli obiettivi delle proprie funzioni. Ulteriori informazioni sull'implementazione e i risultati dei piani d'incentivazione 2011 vengono fornite nel capitolo 5.2.

Per l'Amministratore Delegato, unico tra i membri del Consiglio di Amministrazione ad essere beneficiario di sistemi incentivanti basati su azioni, così come per il Direttore Generale ed i Vice Direttori Generali, sono in vigore "Linee Guida sul Possesso Azionario", riportate in dettaglio nel capitolo 6.2.

5. Sistemi retributivi di Gruppo

5.1 Popolazione di riferimento

In linea con le linee guida normative specifiche e come approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, la valutazione della popolazione di riferimento effettuata da UniCredit ha portato all'identificazione delle seguenti categorie: Amministratore Delegato di Gruppo; Dirigenti di Gruppo responsabili della gestione quotidiana (Direttore Generale, Vice Direttori Generali, *Senior Executive Vice President* ed *Executive Vice President*), posizioni *executive* nelle Funzioni di Controllo (*Compliance*, Finanza, Rischi e Internal Audit) e altri *material risk taker* (dipendenti con un impatto significativo sul profilo di rischio di Gruppo in termini di credito, mercato e liquidità, con una retribuzione variabile annua superiore a €500.000). La popolazione di riferimento rappresenta circa lo 0,1% della popolazione complessiva di Gruppo, in linea con le prassi di mercato per le banche di grandi dimensioni.

Inoltre, diverse caratteristiche dei sistemi incentivanti applicati alla popolazione di riferimento – come gli incentivi differiti e su base azionaria – vengono estesi anche ad una popolazione più ampia per rafforzare ulteriormente la prassi di una retribuzione sostenibile al di là del puro adeguamento alle disposizioni normative. Coerentemente con la prassi degli anni scorsi, i sistemi di Gruppo sono proposti anche ai *Senior Vice President* ed ulteriormente estesi anche ad altri ruoli selezionati, inclusi i dipendenti della divisione *Corporate & Investment*

Banking con retribuzione variabile annua superiore a €100.000.

Per il 2012 abbiamo confermato ed ulteriormente documentato il nostro attuale approccio per la definizione della "popolazione di riferimento" attraverso:

- mappatura ulteriore del rischio collettivo effettuata attraverso l'analisi della partecipazione ai Comitati Rischi in tutto il Gruppo;
- analisi ex-ante dei potenziali *risk taker* nella divisione *Corporate & Investment Banking*, in base al livello organizzativo, ruolo professionale e responsabilità sui rischi;
- validazione della consistenza delle soglie retributive per il personale nelle fasce retributive più elevate.

L'analisi ha sostanzialmente confermato l'approccio già seguito per il 2011, che prevede la definizione ex-ante degli *Executive* di Gruppo (EVP e livelli superiori) nella categoria di personale rilevante, e un'identificazione ex-post degli altri *risk taker* nella divisione *Corporate & Investment Banking*, sulla base di soglie retributive.

Il *pay-mix* retributivo e gli strumenti utilizzati per la popolazione di riferimento nel 2011 sono riportati nel capitolo 7 di questa Relazione.

5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2011

I Sistemi incentivanti 2011 di Gruppo sono stati implementati nel rispetto della nostra politica e *governance* aziendale.

I piani seguenti sono stati offerti alla nostra popolazione di riferimento su base differenziata:

- Il piano "*Bonus Opportunity*" rappresenta l'80% dell'ammontare complessivo dell'incentivo target degli EVP e livelli superiori (e il 100% per SVP, *Executive* nelle funzioni di Internal Audit e Legale & Compliance e altri ruoli selezionati)
- Il piano "*Performance Stock Option*" rappresenta il 20% dell'ammontare complessivo dell'incentivo target degli EVP e livelli superiori (non offerto a SVP, *Executive* nelle funzioni Internal Audit e Legale & Compliance e altri ruoli selezionati)
- Il piano azionario per Talenti e altre Risorse Strategiche

○ Piano di "*Bonus Opportunity*"

Il Piano di *Bonus Opportunity* prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro ed in azioni ordinarie gratuite – da corrispondere nell'arco di 4 anni, sulla base di una valutazione multi-prospettica di obiettivi operativi e di sostenibilità

(come stabiliti nella scheda di *performance* individuale “*Performance screen*”) e applicando un fattore complessivo di rischio/sostenibilità, collegato ai risultati di profittabilità, solidità e liquidità annuali del Gruppo (Group Gate / Zero factor).

Nel 2011, il Gruppo ha registrato delle perdite dovute alla svalutazione dell'avviamento e ad altre svalutazioni, rappresentate da rettifiche straordinarie di bilancio, che non riflettono la *performance* operativa, il capitale di vigilanza o la liquidità.

Come stabilito nel Regolamento del piano di incentivazione di Gruppo in essere dal 2009 ed in linea con la comune prassi legale e con una sana gestione della retribuzione, al Consiglio di Amministrazione viene attribuita la facoltà di prendere decisioni in caso di circostanze straordinarie e/o imprevedibili che possono riguardare il Gruppo, l'Azienda o il mercato in cui opera.

Nel formulare la propria decisione il 27 marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione ha considerato la natura delle svalutazioni effettuate nel 2011, le diverse implicazioni e prospettive dei vari *stakeholder* e, in particolare, il fatto che la svalutazione dell'avviamento e le altre svalutazioni sono state conseguenza di:

- circostanze imprevedibili del contesto esterno: l'imposizione di nuovi requisiti di capitale obbligatori più vincolanti e il fatto che le ipotesi sottostanti le precedenti decisioni di *business* non sono più applicabili all'attuale strategia
- elementi straordinari che non impattano la redditività e solidità di bilancio sottostante: da una parte i risultati operativi annuali del 2011 non sono stati in nessun modo influenzati dall'avviamento e dalle altre svalutazioni, e, dall'altra la solidità, liquidità e sostenibilità dell'azienda è stata rafforzata dalle decisioni prese nel 2011.

Su tali premesse, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di neutralizzare l'impatto della svalutazione dell'avviamento e delle altre svalutazioni sul *Group Gate* e *Zero Factor*, e di applicare una valutazione rigorosa delle schede *Performance Screen* individuali, coerente con i risultati operativi e di sostenibilità annuali.

Per i membri dell'Executive Management Committee (i primi 8 manager della Banca: Amministratore Delegato, Direttore Generale, Chief Operating Officer, Responsabile della divisione Corporate e Investment Banking, Chief Financial Officer, Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer, Responsabile Human Resources di Gruppo) sia il *Management* che il Consiglio di Amministrazione

hanno ritenuto che la decisione più appropriata sia quella di non pagare bonus per il 2011, tenuto conto della loro complessiva responsabilità per i risultati dell'azienda, a prescindere dai risultati individuali specifici.

Per gli alti dirigenti (*Senior Executive*, i primi 120 manager del Gruppo), è stata effettuata una riduzione complessiva del 60% dei pagamenti rispetto all'opportunità variabile, con numerosi casi di “zero bonus”.

Inoltre, più dell' 80% dei bonus 2011, così ridotti, sarà differito nei prossimi anni e soggetto al raggiungimento di ulteriori condizioni di performance e non verrà effettuato alcun incremento retributivo (fisso e variabile) tranne rare eccezioni, in particolare in quei paesi che hanno sostenuto il Gruppo con risultati positivi.

In linea con la *governance* di Gruppo, le valutazioni e i pagamenti del 2011 per Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali, e Responsabili delle Funzioni di Controllo Interne sono analizzati dal Comitato Remunerazione e approvati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale e il Comitato di Controllo Interno e Rischi come necessario.

L'importo totale della retribuzione variabile del personale rilevante, dettagliato nel capitolo 7.1, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca non limitando la sua capacità di mantenere o raggiungere un adeguato livello di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Inoltre, sulla base della valutazione degli obiettivi 2011, e la successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2012, è stata fatta una promessa di allocazione di ca. 14 mil. di azioni ordinarie UniCredit a 768 Executive di Gruppo ed altri ruoli selezionati, nel 2014 e 2015, subordinatamente all'applicazione del fattore di azzeramento “Zero Factor” rispettivamente per il 2013 e 2014. Pertanto, il Piano di Bonus Opportunity 2011 comporterebbe un impatto atteso sul capitale azionario di UniCredit di circa 0.242%, assumendo un raggiungimento della performance a livello target.

o Piano di *Performance Stock Option*

Il Piano approvato nel 2011 prevedeva l'assegnazione di *performance stock option* agli *Executive* di Gruppo nel 2012 (Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali, *Senior Executive Vice President* ed *Executive Vice President*), con l'esclusione degli

Executive nella funzione Audit e Legale & Compliance.

La maturazione delle *performance stock option* è condizionata e proporzionale ai risultati di *performance* conseguiti nel periodo di riferimento (2012-2015) misurata in termini di *Total Shareholder Return* relativo (rTSR) ed *Economic Profit* di Gruppo. Questi indicatori assicurano un adeguato equilibrio tra indicatori interni corretti per il rischio ed indicatori esterni relativi di *performance*:

Condizioni di performance per il piano di Performance Stock Options	
•	<i>relative Total Shareholder Return (rTSR)</i> , misura il rendimento totale dell'investimento dell'azionista in relazione a del gruppo di confronto
•	<i>Economic Profit di Gruppo (EP o EVA)</i> , esprime la creazione di valore misurata come differenza tra l' Utile Operativo Netto al netto delle Tasse (NOPAT) e il costo del capitale investito calcolato sull' Attivo Ponderato per il Rischio (RWA) considerando i rischi creditizi, operativi e di mercato

Il Gruppo di confronto per il calcolo del rTSR

Sulla base dei criteri stabiliti, il gruppo di riferimento al 31 dicembre 2011 sarebbero composta da:

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA
 Banco de Sabadell SA
 Banco Popular Espanol SA
 Banco Santander SA
 Barclays PLC
 BNP Paribas SA
 Commerzbank AG
 Credit Agricole SA
 Credit Suisse Group AG
 Danske Bank A/S
 Deutsche Bank AG
 DNB ASA
 Erste Group Bank AG
 HSBC Holdings PLC
 Intesa Sanpaolo SpA
 Lloyds Banking Group PLC
 Nordea Bank AB
 Royal Bank of Scotland Group PLC
 Skandinaviska Enskilda Banken AB
 Societe Generale SA
 Standard Chartered PLC
 Svenska Handelsbanken AB
 Swedbank AB
 UBS AG

Sulla base della valutazione delle condizioni di *performance* verranno determinate le effettive assegnazioni che potranno quindi variare da 0-150% del target assegnato, come mostrato nella matrice di valutazione:

rTSR	Σ EP 2012-2014 vs. BUDGET			
	< 90%	≥ 90% < 100%	≥ 100% < 110%	≥ 110%
≥ Q3	50%	75%	125%	150%
≥ med	25%	50%	100%	125%
< med	0%	25%	75%	100%
≤ Q1	0%	0%	50%	75%

Il rTSR è misurato con riferimento a un gruppo di confronto, che comprende le aziende dell'indice *European Stoxx Banking Sector* (all'ultimo giorno lavorativo del periodo di *performance*) con una capitalizzazione di mercato superiore al livello mediano delle aziende incluse nell'indice. Le singole aziende sono così determinate ex-post al momento dell'effettiva misurazione della *performance* al fine di assicurare la pertinenza e significatività del gruppo di confronto, mentre una chiara definizione ex-ante dei criteri e della metodologia di calcolo permette un approccio pienamente trasparente.

Il 27 Marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'allocazione di un numero massimo di ca. 9,2 mln di *performance stock option* a 99 *Senior Executive* del Gruppo, con maturazione nel 2016 e scadenza nel 2022, sulla base del raggiungimento delle condizioni di *performance* definite dal Consiglio di Amministrazione e successivamente verificate alla fine dei 4 anni del periodo di riferimento.

- *Piano Azionario per talenti e altre risorse strategiche*

Il piano è stato definito nel 2011 con l'obiettivo di motivare e trattenere risorse strategiche ed allineare gli interessi di beneficiari e azionisti remunerando la creazione di valore nel lungo termine attraverso l'apprezzamento del prezzo dell'azione.

Sono stati selezionati 981 beneficiari del Piano sulla base di criteri di idoneità definiti per riflettere l'aderenza ai valori aziendali e a comportamenti coerenti, la rilevanza strategica e l'impatto della posizione ricoperta e il raggiungimento della *performance*, oltre che per la necessità di fidelizzare le risorse di Gruppo ad alto potenziale. Sulla base della decisione del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2012 sarà allocato un numero di ca. 3,6 mln di azioni ordinarie in 3 tranche uguali su un periodo di 3 anni (2013-2015), soggetta ogni anno all'applicazione di una condizione di azzeramento

“Zero Factor” correlato ai risultati di profittabilità, solidità e liquidità di Gruppo, ed in assenza di violazione di codici interni di condotta o di valori, e alla permanenza in servizio.

o *Coordinamento locale e programmi specifici*

Gli elementi del sistema incentivante di Gruppo sono pienamente applicati a tutta la popolazione *Executive*, con adattamenti locali sulla base di specificità normative e/o di business consistenti con il nostro approccio globale di Gruppo. In linea con i principi dei piani, gli adattamenti locali consentono di raggiungere gli stessi risultati qualora l'implementazione dei piani potesse comportare effetti negativi (legali, fiscali o altro) per le aziende del Gruppo e/o per i beneficiari che risiedono in paesi dove il Gruppo è presente.

L'approccio all'implementazione dei piani di incentivazione di Gruppo per la popolazione *Executive* è perfettamente allineato ai requisiti di Banca d'Italia e alle linee guida Europee, e allo stesso tempo tiene in considerazione:

- la continua necessità di dimostrare conformità alle normative locali
- la pressione locale per adottare soluzioni alternative come necessario in linea con la normativa locale
- l'implementazione soggetta audit annuale separatamente in ogni giurisdizione
- ulteriori evoluzioni richieste per adattare le differenze locali e i riconciliare i ruoli dei vari regolatori (“home/host”)

L'Assemblea dei Soci ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione a fare gli opportuni cambiamenti per l'implementazione dei piani in accordo con i regolamenti legali e/o fiscali dei paesi dove il Gruppo è presente, e ad utilizzare soluzioni diverse, ad esempio l'uso di azioni locali invece di azioni UniCredit per l'implementazione dei piani di incentivazione di Gruppo in Zagrebačka Banka in Croazia.

Inoltre, considerando la Risoluzione nr. 258 emessa dal Financial Supervision Authority (KNF) della Polonia nell'ottobre 2011 in applicazione del regolamento dell'Unione Europea, si è ritenuto opportuno per Bank Pekao utilizzare indicatori di *performance* e le azioni dell'azienda (Gate locale e azioni Pekao) al posto di indicatori di *performance* e delle azioni UniCredit.

Il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha approvato lo scorso anno l'implementazione di un

piano di incentivazione su base azionaria da parte di Pioneer Global Asset Management SpA, utilizzando le azioni Pioneer. Per gli *Executive* di Gruppo in Pioneer, il piano viene offerto in aggiunta al sistema standard di Gruppo. Tale decisione garantisce pieno adeguamento alle normative relative alla maggiore autonomia delle del *business* Asset Management nei gruppi bancari.

Per la generalità dei dipendenti sono stati implementati sistemi specifici, che hanno tenuto conto delle prassi locali di mercato.

Vengono applicati principi coerenti e strutture simili anche ai dipendenti del *business* dell'Investment Banking a tutti i livelli organizzativi con particolare attenzione ad un solido allineamento complessivo con la redditività ponderata per il rischio, ad una visione complessiva della *performance* ed al differimento dei pagamenti degli incentivi al di sopra di determinati importi.

In accordo con la struttura normativa e con la nostra *governance*, la funzione HR in collaborazione con la funzione di *Compliance* gestisce annualmente il processo di monitoraggio dell'adeguatezza dei sistemi incentivanti per la popolazione *non-Executive*, con l'obiettivo principale di garantire la conformità dei sistemi incentivanti per la popolazione *non-Executive* con le linee guida della Politica Retributiva di Gruppo e le disposizioni normative in materia di sistemi incentivanti.

5.3 Sistema incentivante di Gruppo 2012

Il Sistema 2012 di Gruppo è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i beneficiari e ad uniformare il sistema incentivante di UniCredit alle più recenti raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali, prevedendo:

- l'attribuzione di un incentivo variabile per l'anno 2012 definito in base alla performance individuale valutata attraverso la *Performance Screen* nonché ai risultati del *business* di riferimento e, a seconda dei casi, a livello di paese e/o di Gruppo;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti immediati “*upfront*” (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e differiti, sia in denaro che in azioni;
- una distribuzione di pagamenti in azioni che tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di vincolo alla vendita delle azioni. In particolare la struttura dei pagamenti è stata definita in linea con le disposizioni di Banca d'Italia che prevedono un vincolo di 2 anni sulle azioni immediate (“*upfront*”) e di 1 anno sulle azioni differite;
- l'applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità complessivo, correlato ai risultati annuali di profittabilità, solidità e liquidità di Gruppo

("Group Gate") nonché di un fattore di azzeramento, correlato ai risultati futuri di profittabilità, solidità e liquidità di Gruppo ("Zero Factor")

- il bonus massimo è fissato al 150% dell'importo target stabilito

Sulla base delle *Performance Screen* individuali, gli incentivi vengono pagati ai beneficiari in base ad una valutazione multi-prospettica rispetto a obiettivi di tipo operativo e di sostenibilità.

La *performance* individuale è valutata ogni anno attraverso la misurazione del risultato raggiunto rispetto agli obiettivi individuali assegnati, bilanciando effettivi obiettivi numerici sfidanti e discrezionalità manageriale.

La *performance* è valutata attraverso obiettivi sia assoluti interni che esterni relativi e tenendo conto anche degli indicatori di correzione per il rischio¹. Per ogni ruolo, gli obiettivi sono selezionati dal nostro catalogo di principali indicatori di *performance* ("KPI"). Ulteriori dettagli nel capitolo 5.4.

Come richiesto dalle Autorità di Vigilanza, l'allineamento della remunerazione ai rischi di solidità, costo del capitale e liquidità è assicurato attraverso l'utilizzo di parametri di rischio selezionati in modo da riflettere le categorie della nostra struttura di *Risk Appetite* di Gruppo (*Capital Adequacy, Profitability & Risk, Funding & Liquidity*). Inoltre, specifici obiettivi, soglie e limiti sono definiti dal Consiglio di Amministrazione in modo da rispecchiare il *Risk Appetite*, in linea con i requisiti normativi.

In particolare, le metriche di rischio definite per il sistema incentivante di Gruppo 2012 confermano il nostro approccio 2011 e includono:

- *Core Tier 1 Ratio* per misurare la solidità della banca in termini di alta qualità del patrimonio, coerentemente con i limiti normativi e di conservazione
- *Return on Tangible Equity* per misurare il ritorno dell'investimento per gli azionisti rispetto al Costo del Capitale e al Tasso Privato di Rischio
- *Net Profit* per misurare la redditività del Gruppo
- *Cash Horizon* per misurare la capacità della banca di far fronte ai suoi obblighi di liquidità in linea con le disposizioni di Basilea 3 relativamente all'*Horizon Liquidity Coverage*.

In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia, la valutazione finale dei parametri di performance di sostenibile di Gruppo e l'allineamento tra rischio e remunerazione

saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

Il sistema è disegnato in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali e prevede l'allocazione di un incentivo collegato alla *performance* pagato in denaro e in azioni ordinarie gratuite in 5 anni per gli EVP e livelli superiori e in 4 anni per gli SVP.

Attraverso una struttura bilanciata di differimenti, l'incentivo definito è pagato in *tranche* annuali in forma immediata e differita, in denaro ed in azioni. Nel 2013 sarà pagata in denaro la prima *tranche* dell'incentivo complessivo, soggetta all'applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità ("Group Gate"), correlato ai risultati di profittabilità, solidità e liquidità di Gruppo relativo all'anno 2012 nonché al rispetto e l'aderenza individuale di norme di disciplina, condotta e comportamento. Dal 2014 al 2017², le *tranche* rimanenti saranno pagate in denaro e azioni differite. I pagamenti differiti sono soggetti all'applicazione di un fattore di azzeramento ("Zero Factor") correlato ai risultati di profittabilità, solidità e liquidità di Gruppo nonché al rispetto e l'aderenza individuale a norme di disciplina, condotta e comportamento.

Sistema incentivante 2012 di Gruppo - EVP

- nel 2013: una *tranche* pari al 20% dell'incentivo sarà pagata in denaro "upfront"
- nel 2014: una *tranche* pari al 20% sarà pagata in denaro differito
- nel 2015: una *tranche* pari al 20% dell'incentivo sarà assegnata in azioni "upfront" considerando un periodo di vincolo alla vendita di 2 anni
- nel 2016: una *tranche* pari al 30% dell'incentivo sarà assegnata rispettivamente con una *tranche* del 20% in azioni differite alla fine di un periodo triennale di *vesting* ed una *tranche* del 10% in denaro differito
- nel 2017: una *tranche* pari al 10% dell'incentivo sarà assegnata in azioni differite

Sistema incentivante 2012 di Gruppo - SVP

- nel 2013: una *tranche* pari al 40% dell'incentivo sarà pagata in denaro "upfront"
- nel 2014: una *tranche* pari al 20% sarà pagata in denaro differito
- nel 2015: una *tranche* pari al 20% dell'incentivo sarà assegnata in azioni "upfront" considerando un periodo di vincolo alla vendita di 2 anni
- nel 2016: una *tranche* pari al 20% dell'incentivo sarà assegnata in azioni differite

¹ Definizioni dettagliate e metodologia di calcolo degli indicatori finanziari sono riportate nel Allegato 4 Definizione dei Termini ed Acronimi alla Relazione di Bilancio 2011

² Per SVP il periodo di differimento va dal 2014 al 2016

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* sarà determinato nel 2013 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati al mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2012.

La struttura di pagamento è stata definita in linea con le indicazioni di Banca d'Italia che richiedono un periodo di vincolo alla vendita delle azioni di 2 anni per le azioni immediate (*"upfront"*) e di 1 anno per le azioni differite. In particolare, l'implementazione di un periodo di vincolo alla vendita delle azioni potrà avvenire in linea con il contesto fiscale di volta in volta vigente nei paesi in cui il Gruppo opera, mediante l'allocazione di azioni vincolate (*"restricted shares"*) o la promessa di azioni che verranno assegnate al termine del periodo di vincolo stabilito.

Il sistema incentivante di Gruppo 2012 prevede un impatto atteso sul capitale sociale di UniCredit di circa 0,69%, ipotizzando risultati di *performance* in linea con i target definiti. In caso di performance straordinarie superiori al target, il livello di diluizione massima potenziale sarebbe dello 1,03% (inferiore al sistema 2011 che prevedeva una diluizione massima del 1,41%). La diluizione complessiva per tutti i piani azionari attualmente in essere è pari a 2,03%.

5.4 Misurazione complessiva della performance

Il sistema incentivante di Gruppo è supportato da una struttura di misurazione annuale della *performance* che garantisce coerenza, consistenza e chiarezza degli obiettivi di *performance* con la strategia aziendale, e che incoraggia e premia i comportamenti attesi e l'attenzione al rischio. Il nostro processo di gestione della *performance* garantisce che tutti gli *Executive* conoscano i propri obiettivi e include una revisione attenta del raggiungimento degli stessi.

Dal 2010, uno specifico processo è seguito con il coinvolgimento delle principali funzioni chiave (Risorse Umane, Finanza, Rischi, *Compliance*, *Sustainability*, Audit, *Group Stakeholder & Service Intelligence*) per definire e rivedere annualmente il cosiddetto "*KPI Bluebook*": un insieme di obiettivi (KPI – indicatori chiave di performance) e linee guida per misurare e valutare la performance al fine di supportare manager e HR nella definizione delle *Performance Screen*.

Il *KPI Bluebook* mappa 8 categorie di indicatori di performance chiave (KPI), relative a dimensioni finanziarie (come *Value Creation*, *Commercial*, *Profitability*, *Risk Management*, *Efficiency*, *External*

Relative) e non finanziarie (come *Stakeholder Value*, *Compliance & Function Effectiveness*), in 5 gruppi di *business* di riferimento (*Group / Subgroup*, *Commercial Banking*, *Wealth Management*, *Investment / Markets*, *Non-Commercial*) per aiutare a identificare i KPI standard più appropriati (tutti certificati dalle relative funzioni) per ogni ruolo assegnato, con un *focus* specifico sulle misure aggiustate per il rischio e di sostenibilità.

In aggiunta al *KPI dashboard*, che fornisce un elenco completo di obiettivi da utilizzare per la definizione della matrice operativa e di sostenibilità della *Performance Screen*, il *KPI Bluebook* fornisce anche specifiche linee guida per:

- definizione degli obiettivi: per supportare la selezione, combinazione e calibrazione degli obiettivi
- Funzioni di Controllo: revisionate alla luce di specifici requisiti di definizione degli obiettivi (ulteriori dettagli nel capitolo 5.5)
- allineamento al Piano Strategico, attraverso l'identificazione dei KPI più rilevanti, in linea con le esigenze di *business*

Obiettivi 2013-2015 Piano Strategico	Collegamento con il sistema Incentivante di Gruppo
<ul style="list-style-type: none"> • Basel 3 Common Equity Tier 1 (CET1) full impact above 9% already in 2012 and 10% by 2015 – proposed 7.5 bn Rights issue secures a solid foundation • Return on Tangible Equity about 12% by end of plan based on sustainable recurring returns 	Compreso in Group Gate & Zero Factor
<ul style="list-style-type: none"> • Focused Risk Weighted Assets (RWA) management , run-off portfolio of 48 bn of performing assets 	Compreso in tutti i KPI rilevanti e in particolare in Economic Profit e (Revenues-Expected Loss)/RWA
<ul style="list-style-type: none"> • Basel 3 compliance for balance sheet and liquidity risk indicators by 2015 • Well matched structure with net inter-bank position positive by 2015 lowering dependence on wholesale markets • Cost of risk to drop by 48bps to 75bps by 2015 	Compreso in Group Gate & Zero Factor e in tutti i KPI rilevanti e in particolare Loans – Deposits, Cost of Risk e Net Operating Profit/RWA
<ul style="list-style-type: none"> • Cost base reduction by almost 10%, targeting Cost/Income at ~50% 	Compreso negli obiettivi di efficacia definiti su scostamento anno su anno

5.5 Retribuzione delle Funzioni di Controllo

I piani incentivanti per gli Executive nelle Funzioni di Controllo sono implementati in conformità con specifiche politiche che garantiscono l'indipendenza e pongono particolare attenzione all'utilizzo di

obiettivi finanziari al fine di evitare conflitti d'interesse.

La *Performance Screen* è definita per misurare la *performance* individuale collegata principalmente alle attività della specifica funzione di controllo:

- ulteriore limitazione del peso degli obiettivi operativi per *Risk* e *Finance* riducendo a 1 gli obiettivi di redditività inclusi nella scheda di *performance*. Questa riduzione, in aggiunta all'esclusione delle *performance stock option* dalla struttura di incentivazione del 2012, riduce da 44% a 15% la porzione di bonus collegata ad obiettivi finanziari;
- confermata l'esclusione di obiettivi finanziari per le funzioni di Audit e Legale & *Compliance* in linea con la normativa;
- limitazione degli obiettivi operativi al 30% per la funzione Risorse Umane³ al fine di evitare conflitti di interesse, ritenuto un limite appropriato in quanto considerata anche una funzione di supporto;
- in particolare per la funzione Rischi, correlazione ed integrazione tra gli obiettivi assegnati ai ruoli *Risk Management* e Crediti, in modo da garantire un corretto bilanciamento tra le responsabilità conferite all'interno della struttura organizzativa.

Anche per il 2012 per le funzioni Audit e Legal & *Compliance* è stato mantenuto lo stesso approccio di "*Group Gate e Zero Factor*" alternativo con una riduzione massima del 50% .

La politica di *pay-mix* per le funzioni di controllo è definita al fine di evitare conflitti di interesse con limiti di *pay-mix* in linea con le indicazioni normative. La politica di *pay-mix* definita ex-ante per le funzioni di controllo stabilisce una componente fissa minima del 51% sul totale della retribuzione, obiettivo da raggiungere gradualmente a seconda dell'attuale *pay-mix*.

Il *pay-mix* per gli *Executive* nelle funzioni di controllo è già ben bilanciato e coerente con le indicazioni normative, con poche eccezioni che saranno considerate nei nostri processi di *governance*. L'adeguamento proposto a favore della retribuzione fissa, come appropriato, verrà realizzato con diverse soluzioni tenendo in considerazione *benchmark* di mercato e le strategie su persone e costi.

³ La funzione Risorse Umane (HR) è assimilata da Banca d'Italia ad una funzione di Controllo solo ai fini retributivi. All'interno del modello di *governance* organizzativa di UniCredit, HR è soggetta a linee guida finalizzate ad evitare conflitti di interesse a fini retributivi.

6. Partecipazione Azionaria

UniCredit afferma il valore della partecipazione azionaria quale strumento efficace per promuovere l'affiliazione e l'allineamento tra gli interessi degli azionisti, gli *Executive* e tutta la popolazione dei dipendenti.

6.1 Piano di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo

Nel 2008, "*Let's Share*" - il Piano di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit - è stato lanciato per la prima volta, offrendo la possibilità ai dipendenti di investire in azioni ordinarie UniCredit a condizioni favorevoli.

Ad oggi, più di 10.000 colleghi hanno partecipato a "*Let's Share*" in 13 paesi: Italia, Austria, Bulgaria, Germania, Ungheria, Repubblica Ceca, Polonia, Romania, Serbia, Repubblica Slovacca, UK, Lussemburgo e, quest'anno per la prima volta, Hong Kong.

Il Piano offre ai partecipanti la possibilità di comprare azioni ordinarie UniCredit e di ricevere 1 azione gratuita ogni 3 azioni acquistate, con un periodo di vincolo di 3 anni. Il Piano prevede l'acquisto di azioni sul mercato senza effetti diluitivi sul capitale dell'azienda.

Subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, continueremo a cercare soluzioni per aumentare il numero dei paesi partecipanti, tenendo in considerazione i vincoli locali di natura legale, fiscale e operativa.

6.2 Linee Guida per il Possesso Azionario

Le linee guida per il possesso azionario, definiscono livelli minimi di partecipazione azionaria attesi per gli *Executive* coinvolti, al fine di allineare gli interessi manageriali a quelli degli azionisti, garantendo adeguati livelli di investimento personale in azioni UniCredit nel tempo. Come parte integrante del nostro approccio alla retribuzione complessiva, offriamo incentivi basati su strumenti finanziari che forniscono opportunità per il possesso azionario.

Il possesso azionario del nostro vertice aziendale è un modo significativo ed evidente per dimostrare ai nostri investitori, clienti e dipendenti che crediamo nella nostra azienda.

Il 16 dicembre 2011 il Consiglio di Amministrazione ha approvato le linee guida per il possesso azionario

attualmente applicate che, alla luce dei nuovi requisiti di vincolo alla vendita delle azioni emessi da Banca d'Italia nell'aprile 2011, sono state recepite e applicate alle posizioni dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale e Vice Direttori Generali, come mostrato nella tabella seguente:

Livelli di possesso azionario:
Le linee guida 2012 stabiliscono i seguenti livelli minimi:
<ul style="list-style-type: none">• 2 volte la retribuzione annua fissa per l'Amministratore Delegato di Gruppo• 1 volta la retribuzione annua fissa per il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali

I predetti livelli dovranno essere raggiunti entro 5 anni dalla prima effettiva assegnazione di azioni.

Gli *Executive* coinvolti sono inoltre tenuti ad evitare di attivare programmi o accordi che specificamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti.

Tali clausole sono contenute nei regolamenti dei piani incentivanti e applicate a tutti i beneficiari, dal momento in cui la partecipazione a tali piani compromette l'intento di incentivazione a rischio. Qualsiasi forma di copertura sarà considerata una violazione delle regole di *compliance* comportando le conseguenze previste dai relativi regolamenti, norme e procedure.

Informativa dettagliata relativa al numero di azioni, di *stock option* e di *performance share* assegnate a Consiglieri, Direttori Generali ed altri dirigenti con responsabilità strategiche è fornita nella tabella al capitolo 8.

7. Dati Retributivi

7.1 Risultati Retributivi 2011

(€ migliaia)	Importi retributivi aggregati ⁴			
	Numero di beneficiari ⁵	Retribuzione fissa e non collegata a performance	Retribuzione Variabile collegata a Performance 2011	
			Denaro	Azioni
Amministratore Delegato (AD) ⁶	1	1,587	0	0
Altri Amministratori con incarichi esecutivi ⁷	0	0	0	0
Amministratori non esecutivi ⁸	22	5,382	0	0
Direttore Generale (DG) ⁹	1	1,301	0	0
Vice Direttore Generale (VDG) & SEVP ¹⁰	16	11,887	505	0
Executive nelle Funzioni di Controllo ¹¹	29	11,680	885	0
EVP ¹²	84	38,749	3,654	0
Altri material risk takers ¹³	27	6,859	4,153	0

La retribuzione fissa e gli altri pagamenti non legati alla *performance* per il personale rilevante comprendono anche i pagamenti di inizio e di fine rapporto per un totale di € 14.602.010 erogati nel corso dell'esercizio finanziario a 12 beneficiari (l'importo più alto riconosciuto ad un singolo beneficiario è stato pari a € 2.228.000). Il pagamento è stato determinato in linea con la

⁴ Tenendo in considerazione gli importi pro-rata per coloro nel ruolo per una parte dell'anno

⁵ Ciascun beneficiario contato come 1 nel corso dell'anno

⁶ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria A. Amministratore Delegato

⁷ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria B. Altri Amministratori con incarichi esecutivi

⁸ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria C. Amministratori non esecutivi

⁹ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria D. Direttore Generale

¹⁰ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria E. Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari

¹¹ Posizioni di SEVP and EVP in Audit, Legal&Compliance, Risk e Finanza. In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria F. Responsabili e Personale di livello più alto delle Funzioni di Controllo interno

¹² Posizioni di EVP, esclusi gli EVP nelle Funzioni di Controllo (reportati a parte). In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria G. Altri soggetti che individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo

¹³ Dipendenti con impatto significativo sull'esposizione ai rischi del Gruppo in termini di credito, mercato e liquidità, con retribuzione annua variabile superiore a €500.000. In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria H. Dipendenti e collaboratori con retribuzione alta non compresi nelle categorie precedenti

Politica retributiva di Gruppo e relativo quadro giuridico e le clausole contrattuali.

(€ migliaia)	Retribuzione differita				
	Pagata nel 2011 Sulla base dei risultati pluriennali ottenuti		Potenziale Sulla base dei risultati futuri		
	Denaro ¹⁴	Azioni ¹⁵	Maturate Azioni ¹⁶	Non Maturate Denaro	Azioni ¹⁷
AD	338	71	0	1,430	1,011
Altri Amministratori con incarichi esecutivi	0	0	0	0	0
Amministratori non esecutivi	0	0	0	0	0
DG	533	0	0	2,332	303
VDG e SEVP	2,713	57	0	14,252	3,634
Executive nelle funzioni di Controllo	1,790	23	0	9,483	4,174
EVP	8,057	921	0	26,044	17,655
Altri material risk takers	9,331	0	0	4,662	19,840

La retribuzione differita erogata nel 2011 comprende pagamenti basati sui risultati di *performance* pluriennale effettivamente raggiunti.

La retribuzione differita potenziale (*outstanding*) considera il guadagno potenziale relativo a tali forme retributive che rimangono soggette all'effettivo raggiungimento di risultati di *performance* futuri. Gli ammontari riportati non sono connessi né indicativi di alcun beneficio effettivo che possa eventualmente essere realizzato in relazione agli incentivi monetari o nel caso in cui le *Stock Option* o le *Performance Share* sottostanti divenissero esercitabili o fossero effettivamente assegnate.

¹⁴ L'AD e il DG, al pari degli altri membri dell'EMC, non ricevono alcuna remunerazione variabile riferita alla performance 2011. L'importo si riferisce al solo pagamento di incentivi differiti nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione di Gruppo 2009 e 2010. Tali importi erano stati già ridotti nella misura del 50% per l'applicazione del Group Gate relativo alla performance dell'anno di riferimento.

¹⁵ Gli importi indicate come retribuzione in azioni riflettono il valore di mercato delle azioni alla data dell'effettiva assegnazione o la differenza tra il valore di mercato delle azioni e lo strike price delle stock option alla data dell'esercizio

¹⁶ Sulla base del modello di pricing per le option "Hull&White", le stime del fair value degli strumenti finanziari al 01/01/2012 sarebbe (€ migliaia): 104; 0; 0; 726; 1.018; 491; 1.469 e 80 rispettivamente, per ciascuna delle categorie per le quali i dati sono riportati nella tabella

¹⁷ Sulla base del modello di pricing per le option "Hull&White", le stime del fair value degli strumenti finanziari al 01/01/2012 sarebbe (€ migliaia): 2.111; 0; 0; 3.271; 15.106; 10.287; 32.209 e 19.840 rispettivamente, per ciascuna delle categorie per le quali i dati sono riportati nella tabella

I pagamenti in azioni effettuati nel 2011 includono l'assegnazione delle *performance share* del Piano LTI 2008-2010 di Gruppo e riflettono il valore delle azioni al momento dell'effettiva assegnazione. Nell'ambito di questo Piano, l'assegnazione effettiva di *performance share* è stata determinata sulla base dei risultati di *performance* verificati alla fine del periodo *performance* di riferimento di 3 anni. Il Piano, approvato dal Consiglio nel giugno 2007, ha previsto la promessa di *performance share* a 860 *Executive*, talenti e altre risorse strategiche.

Le *performance share* sono maturate in relazione ai risultati dell'anno 2010 conseguiti a livello di Gruppo e di divisione, tenendo in considerazione misure di creazione di valore, profittabilità corretta per il rischio ed efficienza che comprende l'*Economic Profit* (EP o EVA), il *Cost of Risk* e il rapporto *Cost / Income*. I risultati di *performance* di Gruppo sono risultati sotto i target definiti mentre le soglie di *performance* sono state raggiunte dalle divisioni di *Asset Management*, *Global Banking Services*, *Private Banking* e *Poland's Market*. I beneficiari appartenenti a queste divisioni / mercati hanno pertanto ricevuto il 50% delle *performance share* promesse, che ha portato all'effettiva assegnazione a 187 beneficiari su 860 (21,7% del totale) di 908.770 azioni distribuite su un totale complessivo di 9.685.478 originariamente previsto per il piano (9,4% del totale).

La colonna "azioni maturate" nella tabella si riferisce alle *performance share* del Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Gruppo 2009 - 2011, che non sono state assegnate, considerando che le condizioni di *performance* specificate nel Piano non sono state raggiunte. Non vi è alcuna componente monetaria maturata della retribuzione differita.

La colonna "non maturate" si riferisce a importi monetari ed azionari per i quali il diritto non è ancora maturato e per i quali qualsiasi potenziale guadagno futuro non è ancora stato realizzato e rimane soggetto alla *performance* futura.

Il valore delle azioni riportate come "azioni non maturate" è calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni Unicredit nel mese precedente la risoluzione del Consiglio sui piani azionari del 27 marzo 2012.

Tutte le *stock option* assegnate nell'ambito dei Piani LTI di Gruppo in essere sono attualmente "fuori prezzo" ("*under water*") e non rappresentano alcuna opportunità di guadagno per i beneficiari finché il prezzo di esercizio delle *stock option* rimane superiore al prezzo di mercato delle azioni sottostanti.

I costi retributivi complessivi a livello di Gruppo ammontano a circa € 9,209 mln nel 2011, come lo scorso anno, di cui la componente di retribuzione variabile è stata pari a € 904 mln, meno del 10% dei costi retributivi complessivi del personale, in linea con l'ammontare complessivo dello scorso anno.

7.2 Politica Retributiva 2012

	Retribuzione totale target	
	Retribuzione fissa e non collegata a performance	Retribuzione variabile collegata a performance
CONSIGLIERI NON ESECUTIVI		
Presidente e Vice Presidenti	100%	0%
Consiglieri	100%	0%
Collegio Sindacale	100%	0%
GROUP EXECUTIVE		
AD	22%	78%
DG	21%	79%
VDG & SEVP	33%	67%
<i>Executive</i> nelle funzioni di controllo	49%	51%
EVP	47%	53%
POPOLAZIONE COMPLESSIVA DI GRUPPO		
Aree di <i>business</i>	86%	14%
<i>Corporate center</i> / funzioni di supporto	85%	15%
Totale complessivo di Gruppo	86%	14%

La politica retributiva complessiva per i Consiglieri non esecutivi, gli *Executive* di Gruppo e la popolazione complessiva di Gruppo mostra in particolare che:

- la retribuzione dei Consiglieri non esecutivi come approvata dall'Assemblea dei Soci non prevede remunerazione variabile correlata alla *performance*
- agli *Executive* di Gruppo sono offerte significative opportunità di retribuzione variabile, in linea con il loro ruolo strategico, i requisiti normativi e la nostra cultura di remunerazione correlata alla *performance*
- alla generalità dei dipendenti è offerto un *pay-mix* bilanciato in linea con il ruolo, le responsabilità nonché la tipologia di *business* ed il contesto di mercato di riferimento.

In un secondo scenario considerando l'ammontare massimo di incentivazione variabile definito per il

2012 (150% incentivo target) in caso di risultati eccezionali e performance oltre le attese, la proporzione di retribuzione variabile per gli *Executive* del Gruppo sarebbe rispettivamente:

	Retribuzione totale massima	
	Retribuzione fissa e non collegata a performance	Massima retribuzione variabile collegata a performance
AD	16%	84%
DG	15%	85%
VDG e SEVP ¹⁸	25%	75%
<i>Executive</i> nelle funzioni di controllo	39%	61%
EVP ¹⁹	38%	62%

La composizione della retribuzione variabile collegata alla *performance* segue la struttura del sistema 2012 di incentivazione di Gruppo definito per il personale più rilevante. Come per gli anni precedenti, diverse caratteristiche dei sistemi incentivanti di Gruppo applicate alla popolazione di riferimento – come differimenti e incentivi azionari – sono estesi anche agli SVP e altri ruoli selezionati.

	Retribuzione variabile collegata alla performance			
	Pagamento immediato		Pagamento differito	
	Denaro	Azioni	Denaro	Azioni
AD / DG / SEVP / EVP	20%	20%	30%	30%
Altri <i>material risk taker</i>	25%	25%	25%	25%
SVP e altri ruoli selezionati ²⁰	40%	20%	20%	20%

La politica retributiva variabile per gli *Executive* di Gruppo è allineata alle indicazioni delle Autorità, ed in particolare:

- una parte significativa della retribuzione è variabile e collegata alla *performance*
- fino al 60% della retribuzione variabile collegata alla *performance* è pagata attraverso meccanismi di differimento su un periodo pluriennale di 4 anni
- la retribuzione basata su strumenti finanziari rappresenta il 50% della retribuzione variabile per la categoria di personale rilevante

¹⁸ Esclusi SEVP nelle funzioni di controllo (riportati separatamente)

¹⁹ Esclusi EVP nelle funzioni di controllo (riportati separatamente)

²⁰ Inclusi dipendenti nella divisione Corporate & Investment Banking division con retribuzione variabile annuale superiore a €100,000

7.3 Dati sui Benefit

I nostri dipendenti usufruiscono di benefit previdenziali, sanitari e di supporto all'equilibrio fra vita professionale e personale che integrano i piani di previdenza sociale e i requisiti minimi contrattuali. I benefit sono strutturati in modo da fornire garanzie sostanziali per la salute dei dipendenti e dei membri delle loro famiglie nel corso della carriera, nonché durante la pensione.

- *Struttura dei piani pensionistici offerti ai dipendenti*

In Italia, la maggior parte dei piani pensionistici complementari riguardano i fondi a contribuzione definita.

Ci sono anche fondi a prestazione definita (ma non possono essere inseriti nuovi dipendenti), con o senza fondi separati, la maggior parte di loro senza. Come per il 2011, le passività connesse a tali piani – stimati su base attuariale in conformità con i principi contabili internazionali – si presentano adeguatamente coperte dall'aumento del tasso di attualizzazione derivante dalla stima di variabili economiche (per ulteriori dettagli, si prega di prendere visione degli Allegati alla Relazione di Bilancio 2011 di UniCredit S.p.A.).

Dal 2009, nell'intento di perseguire il miglior equilibrio possibile fra rendimenti, costi e rischi associati con i piani pensionistici integrativi, UniCredit ha sottoscritto alcuni accordi sindacali che prevedono che tutti i dipendenti italiani attualmente iscritti ad alcuni fondi pensione operanti nel Gruppo convergano nel "Fondo pensione per il personale delle aziende del Gruppo UniCredit".

In Germania, sono in essere piani a prestazione definita e piani a contribuzione definita. Esiste una varietà di diversi piani a benefici definiti a causa della storia della società.

La caratteristica principale è che alcuni di essi prevedono l'erogazione di importi commisurati all'ultimo stipendio percepito (la pensione corrisponde a una determinata percentuale dell'ultimo stipendio lordo mensile), mentre altri sono basati sugli importi salariali percepiti nel corso della carriera (una determinata percentuale di ciascun salario annuo lordo percepito durante la carriera professionale è convertito in un importo fisso della pensione). Tutti i piani a prestazione definita non sono più disponibili per i nuovi dipendenti.

Sono in vigore due piani a contribuzione definita (basato sugli importi salariali percepiti nel corso della carriera), uno è chiuso ai nuovi iscritti, l'altro è l'unico piano aperto ai nuovi iscritti. Una determinata percentuale dello stipendio lordo mensile viene

convertita in una pensione ad importo fisso. Al 31 dicembre 2011, i piani a prestazione definita sono finanziati quasi interamente mediante il *Contractual Trust Arrangement* (Germania) o mediante i fondi pensione (all'estero).

o *Altri piani pensionistici offerti ai dipendenti*

Paese	Principali tipologie di piani pensionistici offerti ai dipendenti
Austria	Piani a contribuzione definita
Bulgaria	Nessun piano
Croazia	Piani a contribuzione definita
Repubblica Ceca	Piani a prestazione definita. I piani sono finanziati mediante le risorse generali dell'organizzazione
Ungheria	Nessun piano
Romania	Nessun piano
Russia	Piani a contribuzione definita

o *Sistema previdenziale 2011:*

Paese	Sistema previdenziale nazionale obbligatorio o	Sistema previdenziale e aziendale volontario	Percentuale di dipendenti aderenti al sistema previdenziale aziendale volontario
Italia	Si	Si	100%
Germania	Si	Si	100%
Austria	Si	Si	100%
Polonia	Si	No	Non applicabile
Bulgaria	Si	Si	100%
Croazia	Si	Si	100%
Repubblica Ceca	Si	Si	100%
Ungheria	Si	Si	100%
Romania	Si	No	Non applicabile
Russia	Si	Si	100%

o *Panoramica delle iniziative in materia di assistenza sanitaria ed equilibrio fra vita privata e professionale*

Per la gestione delle spese sanitarie, la maggior parte dei dipendenti di UniCredit può contare su polizze assicurative, fondi sanitari e altri *benefit* (es. iniziative di prevenzione, accordi speciali per costi sanitari, una piattaforma di benefit che consente ai dipendenti di selezionare i piani più adatti alle loro esigenze).

Ulteriori benefit sono disponibili per sostenere i colleghi e le loro famiglie in diverse fasi della loro vita. Ne sono un esempio i servizi di assistenza all'infanzia, attività sportive e ricreative, l'erogazione di pasti e la gestione di mense aziendali e l'accesso a una gamma di prodotti bancari con termini e condizioni agevolati. I benefit possono variare

considerevolmente da paese a paese e sono strutturati in base alle prassi adottate sul mercato locale nonché in armonia con il quadro sociale e normativo di riferimento.

7.4 Informazioni ai sensi Art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob n. 11971

Nelle pagine seguenti una serie di tabelle presenta le informazioni che la Società è tenuta a fornire ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti Consob nr. 11971, come da ultimo modificato con delibera nr. 18049 del 23/12/2011.

Per una più approfondita comprensione dei criteri metodologici sottostanti le informazioni riportate nelle varie tavole, si fa riferimento alle indicazioni contenute nell'Allegato 3A del suddetto Regolamento Consob.

In particolare:

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Fornisce, a livello individuale e per competenza, i dettagli dei compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e ai Direttori Generali. Per gli altri 7 dirigenti con responsabilità strategiche – che, in base ad una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione, sono rappresentati dai restanti membri dell' EMC più il responsabile dell'Internal Audit – le informazioni sono fornite su base aggregata.

Il trattamento economico complessivo riconosciuto da UniCredit S.p.A. per l'esercizio 2011 al Consiglio di Amministrazione ammonta a € 7.574.736.

Il trattamento economico complessivo riconosciuto da UniCredit S.p.A. per l'esercizio 2011 al Consiglio di Collegio Sindacale ammonta a € 587.600.

Il "Fair Value dei compensi azionari" (colonna 7) non rappresenta un valore effettivamente pagato / ottenuto dai beneficiari di piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza – secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione - in considerazione dell' offerta di incentivi basati su strumenti finanziari. Maggiori dettagli su tali piani sono forniti nelle seguenti Tabella 2 e Tabella 3A.

TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Né i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, né i membri del Collegio Sindacale beneficiano di qualsiasi piano di incentivazione, sia esso basato su strumenti finanziari o monetari.

Il numero delle *stock option* detenute all'inizio dell'anno non corrisponde ai valori di fine periodo indicati nel Bilancio 2010, poiché gli stessi sono stati rettificati in considerazione dell'operazione di raggruppamento delle azioni UniCredit (nella misura di 1 nuova azione ogni 10 vecchie) eseguita il 27 dicembre 2011 e dell'operazione di aumento di capitale del gennaio 2012. A seguito del raggruppamento e dell'applicazione del fattore di correzione indicato dall'AIAF (Associazione Italiana Analisti Finanziari) in relazione all'operazione di aumento del capitale, il valore Numero delle Opzioni rappresenta in realtà il numero effettivo di azioni, a livello target, che risulterebbe dall'esercizio delle opzioni e, il valore Prezzo di Esercizio è il prezzo effettivo da pagare per la sottoscrizione di una singola azione.

Ai prezzi correnti, tutte le *stock option* sono ampiamente fuori prezzo ("underwater").

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Il numero di performance share scadute nel corso dell'esercizio [colonna (9)] o che sono state assegnate nel corso del 2011 in considerazione del raggiungimento delle condizioni di *performance* sottostanti, sono valori ante operazione di raggruppamento delle azioni UniCredit.

Il numero delle performance share in essere al 31 dicembre 2011, siano esse provenienti dagli anni precedenti o promesse nel corso del 2011, sono valori post-raggruppamento ed applicazione del fattore AIAF e rappresentano il numero effettivo di azioni UniCredit che potrebbero essere assegnate in caso di raggiungimento delle condizioni di *performance* alla fine del periodo di *vesting*.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di

amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Fornisce i dettagli di tutti gli incentivi in denaro maturati durante l'anno a favore dell' Amministratore Delegato, Direttore Generale e altri dirigenti con responsabilità strategiche. Né i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, né i Sindaci ricevono alcun compenso variabile.

In considerazione della decisione di "Zero Bonus" per l'Executive Management Committee (EMC), non è stato pagato alcun incentivo collegato alla *performance* 2011 all' Amministratore Delegato, Direttore Generale e agli altri 6 dirigenti con responsabilità strategiche appartenenti all'EMC.

Gli importi pagati come differimenti dei Sistemi di Incentivazione di Gruppo 2009 e 2010 non sono correlati alla *performance* 2011 ed erano già stati diminuiti del 50% a seguito dell'applicazione del *Group Gate* riferito al relativo anno di *performance*. Tali *performance* non erano tra l'altro collegate alle circostanze che hanno condotto alle svalutazioni che hanno avuto un impatto negativo sulla redditività netta 2011.

L'importo riportato come bonus annuale in riferimento al Piano in denaro LTI per le Funzioni di controllo rappresenta la promessa di un incentivo, previa verifica delle condizioni di *performance* valutate al 31 dicembre 2013 per i responsabili delle funzioni Internal Audit e Legale & Compliance, che - secondo le disposizioni regolamentari e di vigilanza - non possono beneficiare di piani di incentivazione a base azionaria. La promessa sostituisce quindi l'offerta delle *Performance Stock Option* 2010 e delle *Performance Share*, riportate per gli altri dirigenti alle Tabella 2 e 3A.

Informazioni sulle partecipazioni detenute dai membri degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e da altri dirigenti con responsabilità strategiche

Le Tabelle 1 e 2, redatte in conformità con lo Schema 7-ter, forniscono i possessi azionari in UniCredit o in società controllate / collegate detenute, rispettivamente, dai componenti degli organi amministrativi e di controllo e direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche. Il modello standard di Consob è stato implementato per consentire una rappresentazione più trasparente della situazione in relazione all'operazione di raggruppamento che ha avuto luogo il 27 dicembre 2011.

8. Tavole Retributive

Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-bis

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Importi in Euro

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dieter Rampl	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	125.000	6.000		1.375.000		1.506.000			24.486	10.494	1.540.980		
	Presidente del Comitato Permanente Strategico	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		5.200				5.200					5.200		
	Presidente del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		4.800				4.800					4.800		
	Presidente del Comitato Remunerazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		2.800				2.800					2.800		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.800				42.800					42.800		
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		1.200				1.200					1.200		
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		800				800					800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					165.000	23.600		1.375.000		1.563.600			24.486	10.494	1.598.580	
(II) Compensi da controllate e collegate					188.603					188.603	20.616				209.219		
(III) Totale					353.603	23.600		1.375.000		1.752.203	20.616		24.486	10.494	1.807.799		
Luigi Castelletti	Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	6.000		155.000		241.000			5.231		246.231		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	5.200				45.200					45.200		
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.800				44.800					44.800		
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.800				42.800					42.800		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.800				42.800					42.800		
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		1.200				1.200					1.200		
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		800				800					800		
	Presidente del Sotto-Comitato Operazioni con Parti Correlate	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		2.800				2.800					2.800		
(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					240.000	26.400		155.000		421.400			5.231		426.631		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					240.000	26.400		155.000		421.400			5.231		426.631		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Farhat Omar Bengdara	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	4.000		155.000		239.000					239.000		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.000				42.000					42.000		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					120.000	6.000		155.000		281.000				281.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					120.000	6.000		155.000		281.000					281.000		
Vincenzo Calandra Buonauro	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	6.000		155.000		241.000			5.231		246.231		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	5.200				45.200					45.200		
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.800				44.800					44.800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					160.000	16.000		155.000		331.000			5.231		336.231	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					160.000	16.000		155.000		331.000			5.231		336.231		
Fabrizio Palenzona	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	6.000		155.000		241.000					241.000		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	5.200				45.200					45.200		
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.800				44.800					44.800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					160.000	16.000		155.000		331.000					331.000	
(II) Compensi da controllate e collegate					141.233					141.233					141.233		
(III) Totale					301.233	16.000		155.000		472.233					472.233		
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	6.000		340.000	1.071.030	1.497.030		338.021 (a)	247.415	20.478	2.102.944	1.901.580	
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	5.200				45.200					45.200		
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.800				44.800					44.800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					160.000	16.000		340.000	1.071.030	1.587.030		338.021	247.415	20.478	2.192.944	1.901.580
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					160.000	16.000		340.000	1.071.030	1.587.030		338.021	247.415	20.478	2.192.944	1.901.580	

(a) L'AD e il DG, al pari degli altri membri dell'EMC, non ricevono alcuna remunerazione variabile riferita alla performance 2011. L'importo si riferisce al solo pagamento di incentivi differiti nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione di Gruppo 2009 e 2010. Tali importi erano stati già ridotti nella misura del 50% per l'applicazione del Group Gate relativo alla performance dell'anno di riferimento.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Ributuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Giovanni Belluzzi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	6.000				86.000	400			5.231	91.631		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.400				42.400					42.400		
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		1.200				1.200					1.200		
	Membro del Sotto-Comitato Operazioni con Parti Correlate	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		2.800				2.800					2.800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					120.000	12.400				132.400	400			5.231	138.031	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					120.000	12.400				132.400	400			5.231	138.031		
Manfred Bischoff	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	5.200				85.200					85.200		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.400				44.400					44.400		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					120.000	9.600				129.600				129.600		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					120.000	9.600				129.600					129.600		
Enrico Tommaso Cucchiani	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	15/12/2011		76.493	4.400				80.893					80.893		
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2011	15/12/2011		38.247	1.600				39.847					39.847		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					114.740	6.000				120.740				120.740		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					114.740	6.000				120.740					120.740		
Donato Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	4.800				84.800					84.800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					80.000	4.800				84.800				84.800		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					80.000	4.800				84.800					84.800		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Ributezioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi						Partecipazione agli utili
Francesco Giacomini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	6.000				86.000	400				86.400			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.800				44.800					44.800			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.800				42.800					42.800			
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		800				800					800			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					160.000	14.400				174.400	400			174.800			
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					160.000	14.400				174.400	400			174.800				
Piero Gnudi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	16/11/2011		70.000	6.000				76.000			4.564		80.564			
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2011	16/11/2011		35.000	2.000				37.000					37.000			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					105.000	8.000				113.000			4.564	117.564			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					105.000	8.000				113.000			4.564	117.564				
Friederich Kadmoska	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	6.000				86.000					86.000			
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.400				42.400					42.400			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					120.000	8.400				128.400				128.400			
	(II) Compensi da controllate e collegate					3.634					3.634				3.634			
(III) Totale					123.634	8.400				132.034				132.034				
Marianna Li Calzi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	5.600				85.600	800		5.231		91.631			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.400				42.400					42.400			
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		1.200				1.200					1.200			
	Membro del Sotto-Comitato Operazioni con Parti Correlate	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		2.800				2.800					2.800			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					120.000	12.000				132.000	800		5.231	138.031			
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					120.000	12.000				132.000	800		5.231	138.031				

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi						Partecipazione agli utili
Salvatore Ligresti	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	22/03/2011		18.380	400				18.780					18.780			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				18.380	400				18.780					18.780			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale				18.380	400				18.780					18.780			
Luigi Maramotti	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	5.600				85.600	800				86.400			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.800				44.800					44.800			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.400				44.400					44.400			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.400				42.400					42.400			
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		800				800					800			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				200.000	18.000				218.000	800				218.800			
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale				200.000	18.000				218.000	800				218.800				
Antonio Maria Marocco	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	5.200				85.200			5.231		90.431			
	Presidente dell'Organismo di Vigilanza	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.800				44.800					44.800			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				120.000	10.000				130.000			5.231		135.231			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale				120.000	10.000				130.000			5.231		135.231				
Carlo Pesenti	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	4.800				84.800					84.800			
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.400				42.400					42.400			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				120.000	7.200				127.200					127.200			
	(II) Compensi da controllate e collegate				141.233					141.233	24.123				165.356			
(III) Totale				261.233	7.200				268.433	24.123				292.556				

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Lucrezia Reichlin	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	5.200				85.200	800				86.000		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.800				42.800					42.800		
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		800				800					800		
	Membro dell'Organismo di Vigilanza	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	23.342	4.000				27.342					27.342		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					143.342	12.800				156.142	800			156.942		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					143.342	12.800				156.142	800				156.942		
Hans-Jürgen Schinzier	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	4.400				84.400					84.400		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.400				44.400					44.400		
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.400				42.400					42.400		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					160.000	11.200				171.200				171.200		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					160.000	11.200				171.200					171.200		
Theodor Waigel	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	3.200				83.200			5.231		88.431		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					80.000	3.200				83.200			5.231	88.431		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					80.000	3.200				83.200			5.231		88.431		
Anthony Wyand	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	6.000				86.000					86.000		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	4.800				44.800					44.800		
	Presidente del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	195.000	2.800				197.800					197.800		
	Presidente del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		1.200				1.200					1.200		
	Presidente del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		800				800					800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					315.000	15.600				330.600				330.600		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					315.000	15.600				330.600					330.600		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Ributuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Franz Zwickl	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	80.000	6.000				86.000					86.000		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011	40.000	2.400				42.400					42.400		
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2011		800				800					800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					120.000	9.200				129.200				129.200		
	(II) Compensi da controllate e collegate					13.292	1.000				14.292					14.292	
(III) Totale					133.292	10.200				143.492					143.492		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Maurizio Lauri	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2012	130.000	16.400									146.400		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				130.000	16.400									146.400		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale				130.000	16.400									146.400		
Cesare Bisoni	Sindaco Effettivo	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2012	95.000	16.400									111.400		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				95.000	16.400									111.400		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale				95.000	16.400									111.400		
Vincenzo Nicastro	Sindaco Effettivo	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2012	95.000	16.000									111.000		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				95.000	16.000									111.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate				35.000	4.420									39.420		
	(III) Totale				130.000	20.420									150.420		
Michele Rutigliano	Sindaco Effettivo	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2012	95.000	16.000									111.000		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				95.000	16.000									111.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate				16.411	1.800				300			3.750		22.261		
	(III) Totale				111.411	17.800				300			3.750		133.261		
Marco Ventrizzo	Sindaco Effettivo	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2012	95.000	12.800									107.800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				95.000	12.800									107.800		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale				95.000	12.800									107.800		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Ributuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Massimo Livatino	Sindaco Supplente	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2012													
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio																
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale																
Paolo Domenico Sfameni	Sindaco Supplente	01/01/2011	31/12/2011	approv. bil. 2012													
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio																
	(II) Compensi da controllate e collegate					25.000	1.100			26.100					26.100		
	(III) Totale					25.000	1.100			26.100					26.100		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi						Partecipazione agli utili
Roberto Nicastro	Direttore Generale	01/01/2011	31/12/2011						1.301.040	1.301.040		533.345	(b)	296.051	6.667	2.137.103	1.321.907	
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio								1.301.040	1.301.040		533.345		296.051	6.667	2.137.103	1.321.907	
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale								1.301.040	1.301.040		533.345		296.051	6.667	2.137.103	1.321.907	

(b) L'AD e il DG, al pari degli altri membri dell'EMC, non ricevono alcuna remunerazione variabile riferita alla performance 2011. L'importo si riferisce al solo pagamento di incentivi differiti nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione di Gruppo 2009 e 2010. Tali importi erano stati già ridotti nella misura del 50% per l'applicazione del Group Gate relativo alla performance dell'anno di riferimento.

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7 soggetti)	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio								5.202.605	5.202.605		1.592.827	(c)	749.210	274.090	7.818.731	2.536.171	
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale								5.202.605	5.202.605		1.592.827		749.210	274.090	7.818.731	2.536.171		

(c) I membri dell' EMC non ricevono alcuna remunerazione variabile riferita alla performance 2011. L'importo si riferisce unicamente al pagamento di incentivi differiti nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione di Gruppo 2009 e 2010, assegnati in relazione a precedenti responsabilità dei titolari (tali importi erano già stati originariamente ridotti nella misura del 50% per l'applicazione del Group Gate relativo alla performance dell'anno di riferimento) e ad altri incentivi per i responsabili delle funzioni di controllo interno.

A Nome e cognome	B Carica	(1) Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14) Opzioni scadute nell'esercizio (Numero opzioni)	(15) Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (Numero opzioni)	(16) Opzioni di competenza dell'esercizio (Fair Value)	
			(2) Numero opzioni	(3) Prezzo di esercizio	(4) Periodo possibile esercizio (dal..al)	(5) Numero opzioni	(6) Prezzo di esercizio	(7) Periodo possibile esercizio (dal..al)	(8) Fair Vale alla data di assegnazione e	(9) Data di assegnazione	(10) Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	(11) Numero opzioni	(12) Prezzo di esercizio				(13) Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2002 Stock Options	2.360	36,115	01/06/2004 31/12/2011	-	-	-	-	-	-	-	-	2.360	-	-	
		2004 Stock Options	26.882	22,419	03/09/2008 31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26.882	-	
		2005 Stock Options	35.843	26,878	18/11/2009 31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35.843	-	
		2006 Stock Options	32.349	33,205	13/06/2010 31/12/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.349	-	
		2007 Stock Options	56.137	39,583	15/07/2011 15/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	56.137	58.904	
		2008 Stock Options	141.270	23,351	09/07/2012 09/07/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	141.270	138.498	
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			294.841	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	2.360	292.481	197.402	
Roberto Nicastro	Direttore Generale																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2004 Stock Options	161.297	22,419	03/09/2008 31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161.297	-	
		2005 Stock Options	322.595	26,878	18/11/2009 31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	322.595	-	
		2006 Stock Options	242.556	33,205	13/06/2010 31/12/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	242.556	-	
		2007 Stock Options	210.516	39,583	15/07/2011 15/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	210.516	220.887	
		2008 Stock Options	451.235	23,351	09/07/2012 09/07/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	451.235	442.380	
		2010 Performance Stock Options	-	-	-	322.679	11,901	31/03/2014 31/12/2020	194.220	22/03/2011	1,756	-	-	-	322.679	395.184	
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			1.388.199	-	-	322.679	-	194.220	-	-	0	-	0	1.710.878	1.058.451		
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n.1 Dirigenti	2002 Stock Options	18.886	36,115	01/06/2004 31/12/2011	-	-	-	-	-	-	-	-	18.886	-	-	
	n. 4 Dirigenti	2004 Stock Options	145.345	22,419	03/09/2008 31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	145.345	-	
	n. 4 Dirigenti	2005 Stock Options	291.947	26,878	18/11/2009 31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	291.947	-	
	n. 4 Dirigenti	2006 Stock Options	246.229	33,205	13/06/2010 31/12/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	246.229	-	
	n. 4 Dirigenti	2007 Stock Options	261.110	39,583	15/07/2011 15/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	261.110	273.975	
	n. 4 Dirigenti	2008 Stock Options	738.207	23,351	09/07/2012 09/07/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	738.207	723.722	
	n. 4 Dirigenti	2010 Performance Stock Options	-	-	-	545.668	11,901	31/03/2014 31/12/2020	328.438	22/03/2011	1,756	-	-	-	545.668	668.278	
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			1.701.724	-	-	545.668	-	328.438	-	-	0	-	18.886	2.228.506	1.665.975		

A Nome e cognome	B Carica	(1) Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti (9) Numero e tipologia di strumenti finanziari	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (12) Fair Value
			(2) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(3) Periodo di vesting	(4) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(5) Fair value alla data di assegnazione	(6) Periodo di vesting	(7) Data di assegnazione	(8) Prezzo di mercato all'assegnazione		(10) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(11) Valore alla data di maturazione	
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2007 - Performance Share	-	-	-	-	-	-	-	39.392	39.392	71.063	0
		2008 - Performance Share	26.302	25.06.2008 31.12.2011	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		Promessa Azioni UniCredit 2011 Bonus Opportunity Plan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Azioni Ordinarie UniCredit Piano	-	-	252.070	3.000.000	01/01/2011 31/12/2013	29/04/2011	11,433	-	-	-	1.704.178
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale		-	-	-	3.000.000	-	-	-	-	-	-	71.063	1.704.178
Roberto Nicastro	Direttore Generale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2007 - Performance Share	-	-	-	-	-	-	-	295.444	-	-	0
		2008 - Performance Share	56.009	25.06.2008 31.12.2011	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		2010 - Performance share	-	-	75.631	1.279.203	22.03.2011 31.12.2013	22/03/2011	11,641	-	-	-	263.456
		Promessa Azioni UniCredit 2011 Bonus Opportunity Plan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale		-	-	-	1.279.203	-	-	-	-	-	-	0	263.456
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n. 4 Dirigenti	2007 - Performance Share	-	-	-	-	-	-	-	388.903	-	-	0
	n. 4 Dirigenti	2008 - Performance Share	118.618	25.06.2008 31.12.2011	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	n. 4 Dirigenti	2010 - Performance share	-	-	164.403	2.780.704	22.03.2011 31.12.2013	22/03/2011	11,641	-	-	-	572.696
	n. 1 Dirigente	Promessa Azioni UniCredit 2011 Bonus Opportunity Plan	-	-	74.188	297.500	50% 31.12.2013 50% 31.12.2014	27/03/2012	4,010	-	-	-	297.500
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale		-	-	-	3.078.204	-	-	-	-	-	-	0	870.196

Il numero di strumenti finanziari indicati alle colonne (2) e (4) è quello post operazione di raggruppamento del 27/12/2011

I numeri di strumenti finanziari indicati alle colonne (9) e (10) sono valori non raggruppati, in quanto i titoli sono stati assegnati / scaduti prima del raggruppamento

Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-bis

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Bonus Opportunity Plan 2011		-	-	-			-	
	Executive Incentive System 2010					-	129.688	129.688	
	Executive Incentive System 2009					-	208.333	-	
	2009 Long Term Incentive Cash Plan (2010 - 2012)					-	-	1.300.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	nn		-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			-	-	-	-	338.021	1.429.688	
Roberto Nicastro	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Bonus Opportunity Plan 2011		-	-	-			-	
	Executive Incentive System 2010					-	200.004	200.004	
	Executive Incentive System 2009					-	333.341	-	
	2009 Long Term Incentive Cash Plan (2010 - 2012)					-	-	2.132.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	nn		-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			-	-	-	-	533.345	2.332.004	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Bonus Opportunity Plan 2011		74.375	148.750	2013			-	
	Executive Incentive System 2010					-	541.763	541.763	
	Executive Incentive System 2009					-	655.022	-	
	2009 Long Term Incentive Cash Plan (2010 - 2012)					-	-	4.017.000	
	Piani LTI Monetari per le Funzioni di Controllo		-	1.350.000	2011 / 2013	-	233.334	1.350.001	
	Retention / Sign-in Bonus		-	-	-	-	88.333	1.000.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	nn		-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			74.375	1.498.750	-	-	1.518.452	6.908.764	

Importi in Euro

Nota: L'AD e il DG, al pari degli altri membri dell'EMC, non ricevono alcuna remunerazione variabile riferita alla performance 2011. Gli importi si riferiscono unicamente al pagamento di incentivi differiti nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione di Gruppo 2009 e 2010, assegnati in relazione a precedenti responsabilità dei titolari (tali importi erano già stati originariamente ridotti nella misura del 50% per l'applicazione del Group Gate relativo alla performance dell'anno di riferimento) e ad altri incentivi per i responsabili delle funzioni di controllo interno (di cui € 74.375 relativi all'incentivo 2011 di un dirigente non appartenente all' Executive Management Committee)

Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-ter

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Nome e cognome	Carica	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni					
				possedute a fine 2010 (1)	acquistate nell'esercizio	vendute nell'esercizio	possedute al 27/12/2011 ante raggruppamento (2)	azioni non raggruppabili liquidate con valuta 30/12/2011	possedute a fine 2011
AMMINISTRATORI DAL 1° GENNAIO 2011 AL 31 DICEMBRE 2011									
Dieter Rampl	Presidente	UniCredit	ord.	309.746			309.746	6	30.974
Luigi Castelletti	Vice Presidente Vicario								
Farhat Omar Bengdara	Vice Presidente								
Vincenzo Calandra Buonauro	Vice Presidente	UniCredit	ord.	60.779			60.779	9	6.077
Fabrizio Palenzona	Vice Presidente								
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato	UniCredit	ord.	117.000	53.000 (3)		170.000		17.000
	possesso indiretto (coniuge)	UniCredit	ord.	2.500	2.500		5.000		500
Giovanni Belluzzi	Consigliere								
Manfred Bischoff	Consigliere	UniCredit	ord.	50.000			50.000	1	4.999
Donato Fontanesi	Consigliere								
Francesco Giacomini	Consigliere								
Friederich Kadmoska	Consigliere								
Marianna Li Calzi	Consigliere								
Luigi Maramotti	Consigliere	UniCredit	ord.	7.628.949			7.628.949	9	762.894
Antonio Maria Marocco	Consigliere	UniCredit	ord.	66.885			66.885	5	6.688
Carlo Pesenti	Consigliere								
Lucrezia Reichlin	Consigliere								
Hans-Jürgen Schinzler	Consigliere								
Theodor Waigel	Consigliere								
Anthony Wyand	Consigliere	UniCredit	ord.	20.415			20.415	5	2.041
Franz Zwickl	Consigliere	UniCredit	ord.	4.729			4.729	9	472
AMMINISTRATORI DAL 1° GENNAIO 2011 AL 22 MARZO 2011									
Salvatore Ligresti	Consigliere								
AMMINISTRATORI DAL 1° GENNAIO 2011 AL 16 NOVEMBRE 2011									
Piero Gnudi	Consigliere	UniCredit	ord.	207.912			207.912		
	possesso indiretto (coniuge)	UniCredit	ord.	322.610			322.610		
	possesso indiretto (altro)	UniCredit	ord.	632.299			632.299		
AMMINISTRATORI DAL 1° GENNAIO 2011 AL 15 DICEMBRE 2011									
Enrico Tommaso Cucchiani	Consigliere								
COLLEGIO SINDACALE DAL 1° GENNAIO 2011 AL 31 DICEMBRE 2011									
Maurizio Lauri	Presidente del Collegio Sindacale								
Cesare Bioni	Sindaco Effettivo								
Vincenzo Nicaastro	Sindaco Effettivo	UniCredit	ord.	7.063	52.937		60.000		6.000
Michele Rutigliano	Sindaco Effettivo								
Marco Ventoruzzo	Sindaco Effettivo								
Massimo Livatino	Sindaco Supplente								
Paolo Domenico Sfameni	Sindaco Supplente								
DIRETTORI GENERALI dal 1° GENNAIO 2011 AL 31 DICEMBRE 2011									
Roberto Nicaastro	Direttore Generale			817.889			817.889	9	81.788

(1) Oppure data di inizio / fine carica se diverse dal periodo di riferimento indicato

(2) In data 27/12/2011 (e valuta 30/12/2011) è stato dato corso al raggruppamento delle azioni UniCredit, effettuandone il concambio nel rapporto di una nuova azione ogni dieci vecchie possedute, deliberato dall'Assemblea del 15/12/2011. Il numero di azioni rivenienti è stato arrotondato per difetto, liquidando in contanti le azioni non raggruppabili sulla base del prezzo ufficiale al 23/12/2011

(3) Di cui nr. 39.392 "azioni ordinarie gratuite" assegnate nel corso dell'esercizio 2011 in esecuzione del "Piano 2008-2010 di Incentivazione di Lungo Termine del Gruppo UniCredit" approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 giugno 2007

Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 - Allegato 3A / Schema 7-ter

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni					azioni non raggruppabili liquidate con valuta 30/12/2011	possedute a fine 2011 (1)
			possedute a fine 2010 (1)	acquistate nell'esercizio	vendute nell'esercizio	possedute al 27/12/2011 ante raggruppamento (2)	possedute a fine 2011 (1)		
7	UniCredit	ord.	820.235(3)	0	0	820.235(3)	35	82.020 (4)	
7	UniCredit	ord. ESOP matching	761	0	0	761	0	761 (5)	

(1) Oppure data di inizio / fine carica se diverse dal periodo di riferimento indicato

(2) In data 27/12/2011 (e valuta 30/12/2011) è stato dato corso al raggruppamento delle azioni UniCredit, effettuandone il concambio nel rapporto di una nuova azione ogni dieci vecchie possedute, deliberato dall'Assemblea del 15/12/2011. Il numero di azioni rivenienti è stato arrotondato per difetto, liquidando in contanti le azioni non raggruppabili sulla base del prezzo ufficiale al 23/12/2011

(3) Di cui 143 possesso indiretto

(4) Di cui 14 possesso indiretto

(5) A causa delle caratteristiche che caratterizzano questa tipologia di azioni, ricevute nell'ambito del piano ESOP di partecipazione azionaria per i dipendenti di UniCredit, i titoli verranno raggruppati soltanto alla scadenza del periodo di vincolo

**PIANI RETRIBUTIVI 2012 BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
A FAVORE DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT**

Assemblea dei Soci di UniCredit

maggio 2012

INDICE

1. PREMESSA	
2. SISTEMA INCENTIVANTE 2012 DI GRUPPO	
2.1 I SOGGETTI DESTINATARI	
2.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	
2.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPSTICA DI ASSEGNAZIONE	
2.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	
3. PIANO 2012 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT	
3.1 I SOGGETTI DESTINATARI	
3.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	
3.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPSTICA DI ASSEGNAZIONE	
3.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	
4. ESECUZIONE DEL "PIANO 2011 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT"	
4.1 I SOGGETTI DESTINATARI	
4.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	
4.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPSTICA DI ASSEGNAZIONE	
4.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	
5. ESECUZIONE DEI "SISTEMI RETRIBUTIVI 2011 DI GRUPPO "	
5.1 I SOGGETTI DESTINATARI	
5.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	
5.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPSTICA DI ASSEGNAZIONE	
5.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	

1. PREMESSA

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 nonché alle prescrizioni del Regolamento Emittenti emanato 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 all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, il Consiglio di Amministrazione di UniCredit (il "Consiglio di Amministrazione") ha predisposto il presente documento informativo (il "Documento Informativo") in vista dell'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit convocata per l' 11 maggio 2012 per deliberare, *inter alia*, l'approvazione per l'anno 2012 dei seguenti nuovi piani di incentivazione:

- il "**Sistema Incentivante 2012 di Gruppo**" finalizzato all'assegnazione di azioni gratuite a selezionate risorse del Gruppo, secondo le modalità più oltre descritte e subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance;
- il "**Piano 2012 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit**" finalizzato ad offrire ai dipendenti del Gruppo la possibilità di investire in azioni UniCredit a condizioni favorevoli.

Il presente documento informativo è stato anche predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'esecuzione dei seguenti piani già approvati dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2011:

- "**Piano 2011 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit**" (nel prosieguo "**Piano ESOP 2011**");
- "**Sistemi retributivi 2011 di Gruppo**" finalizzati all'assegnazione di *azioni gratuite* e di *performance stock option* a selezionate risorse del Gruppo, secondo le modalità di seguito descritte e subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Il presente Documento Informativo - redatto in conformità a quanto previsto nello Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti - fornisce informativa al pubblico sull'esecuzione dei **Sistemi Retributivi 2011 di Gruppo** al momento dell'assegnazione delle Performance Stock Option ai Senior Executive del Gruppo e della promessa delle azioni relative al Piano azionario per Talenti e altre Risorse Strategiche di Gruppo (Piano azionario). Si fornisce inoltre l'informativa al pubblico anche sull'esecuzione, sempre in relazione al Piano azionario per Talenti e altre Risorse Strategiche, al momento dell'assegnazione delle azioni promesse all'Amministratore Delegato come previsto dal Piano.

Per quanto riguarda il "Piano 2009-2011 di Incentivazione a Lungo Termine del Gruppo UniCredit", non risultano soddisfatte le condizioni di performance previste dal Regolamento del Piano 2009-2011. Pertanto non verranno assegnate le azioni ordinarie promesse dal consiglio di Amministrazione di UniCredit il 25 giugno 2008 e non verrà

esercitata la delega ricevuta dall'Assemblea dei Soci in data 8 maggio 2008 di aumentare il capitale sociale ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile.

Alla luce della definizione contenuta all'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, si segnala che i piani di incentivazione illustrati nel Documento Informativo, avuto riguardo ai beneficiari dei medesimi, presentano i caratteri di "piani rilevanti".

2. IL SISTEMA INCENTIVANTE 2012 DI GRUPPO

Sulla base delle indicazioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione fornite da Banca d'Italia nonché in linea con gli orientamenti contenuti nella direttiva europea CRD III (Capital Requirements Directive) e nelle linee guida emanate dal CEBS (Committee of European Banking Supervisors) si è proceduto alla definizione di sistemi retributivi basati su strumenti finanziari volti ad allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine, l'apprezzamento del titolo e, nel contempo, motivare e fidelizzare le risorse strategiche del Gruppo. In tale ottica, è proposta l'adozione del "Sistema Incentivante 2012 di Gruppo", che prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro o in azioni ordinarie gratuite - da corrispondere su un arco temporale di più anni, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

2.1 I SOGGETTI DESTINATARI

I dipendenti di UniCredit e delle società direttamente o indirettamente controllate da UniCredit che sono destinatari del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo sono circa 1.000 Executive del Gruppo ed altri ruoli che hanno impatto sui rischi di mercato, credito e liquidità come specificato nella sezioni 2.1.2.

Sulla base dei criteri determinati dall'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione procederà all'individuazione degli effettivi beneficiari tra gli appartenenti alle categorie indicate in questa sezione 2.1.

2.1.1 Componenti del consiglio di amministrazione di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che beneficiano del piano

Il Signor Federico Ghizzoni, Amministratore Delegato di UniCredit, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo.

Si segnala che alcuni dei potenziali beneficiari del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, ricoprono cariche in Organi Amministrativi di società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit. Considerato che detti soggetti sono tra i potenziali destinatari del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo in quanto dipendenti del Gruppo UniCredit, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni riportate in appresso.

2.1.2 Categorie dei dipendenti di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che beneficiano del piano

I dipendenti di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che potranno beneficiare del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo sono:

- L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali di UniCredit, i Senior Executive Vice President (attualmente 20 persone), gli Executive Vice President e altri "risk takers"¹ (attualmente circa 130 persone);
- i Senior Vice President (circa 450 persone) e altri ruoli che hanno un impatto sui rischi di credito, di mercato, di liquidità e che sono destinatari di un incentivo totale superiore a € 100.000 (attualmente circa 480 persone).

2.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali di UniCredit

Fra i destinatari del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo, oltre all'Amministratore Delegato, sopra menzionato, vi è il Direttore Generale, Sig. Roberto Nicastro, che svolge funzioni di direzione di UniCredit e, comunque, ha regolare accesso a informazioni privilegiate e detiene il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione nonché sulle prospettive future di UniCredit.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in UniCredit (che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 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 di UniCredit

Non vi sono dirigenti in UniCredit che rientrino nella casistica; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

c) Persone fisiche controllanti UniCredit, che siano dipendenti di UniCredit stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in UniCredit

Non esistono persone fisiche e/o giuridiche controllanti UniCredit; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

2.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 2.1.3

Tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo, oltre all'Amministratore Delegato, vi sono n. 7 dirigenti di UniCredit che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UniCredit:

- il Direttore Generale, Sig. Roberto Nicastro (già sopra menzionato);

¹ Dipendenti con un impatto materiale sui rischi di credito, di mercato e di liquidità a livello di Gruppo e con un incentivo totale superiore a € 500.000.

- i vice Direttori Generali, Sig.ri Paolo Fiorentino e Jean-Pierre Mustier;
- il Responsabile di Planning, Finance & Administration, Sig.ra Marina Natale;
- il Group Chief Risk Officer, Sig. Karl Guha;
- il Responsabile Human Resources di Gruppo, Sig. Paolo Cornetta;
- il General Counsel & Group Compliance Officer, Sig.ra Nadine Farida Faruque;

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo.

2.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione del piano

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare gli Executive di Gruppo e ad uniformare i sistemi retributivi di UniCredit alle più recenti disposizioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali con l’obiettivo di pervenire - nell’interesse di tutti gli stakeholders - a sistemi di incentivazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo è conforme alla politica retributiva del Gruppo ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

2.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell’attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo prevede che nel 2013 siano verificati gli obiettivi definiti per il 2012, utilizzando un approccio multi-prospettico bilanciato per valutare la performance conseguita con particolare riferimento a obiettivi operativi e di sostenibilità definiti all’interno di una scheda di valutazione individuale (“*performance screen*”). Nel caso di raggiungimento degli obiettivi, il pagamento dell’incentivo avverrà su più anni (2013-2017) con le seguenti modalità:

1. nel 2013 verrà pagata in denaro la prima quota dell’incentivo complessivo, soggetta all’applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità (“*Group Gate*”), correlato ai risultati di profittabilità, patrimonializzazione e liquidità di Gruppo² relativo all’anno

² E/o Società del Gruppo in presenza di specifiche disposizioni normative locali.

2012 nonché al rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento;

2. nel periodo 2014-2017 il resto dell'incentivo complessivo verrà pagata in quote in denaro e/o in azioni UniCredit, soggette all'applicazione di un fattore di azzeramento (*Zero Factor*) in ogni anno, correlato ai risultati di profittabilità, patrimonializzazione e liquidità di Gruppo² relativo all'anno 2012 nonché al rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento.

La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative all'applicazione di periodi di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni. In particolare, la struttura di pagamento è stata definita in linea con le indicazioni di Banca d'Italia che prevedono un periodo di vincolo di 2 anni sulle azioni "immediate" (upfront) e di 1 anno per le azioni "differite".

2.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

In questa fase il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni gratuite da emettere. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni gratuite da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea dei Soci, daranno esecuzione ai Piani.

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo prevede che nel 2013 sia formulata la promessa di pagamento dell'incentivo in denaro ed in azioni. Le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni saranno stabilite a seconda della categoria dei destinatari, come infra illustrato.

2.2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da UniCredit, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

2.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La predisposizione del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo non è stato influenzato da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che il regime fiscale e di contribuzione previdenziale applicato alle azioni gratuite assegnate sarà coerente con la normativa vigente nel paese di residenza fiscale del dipendente.

2.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

2.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

2.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

Lo strumento ottimale per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2012 di Gruppo è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria dei Soci convocata per l' 11 maggio 2012 (in unica convocazione).

In forza di tale facoltà, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare:

entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massimi nominali di 59.700.000 azioni ordinarie UniCredit, da assegnare ai selezionati beneficiari appartenenti al Personale della Capogruppo, delle banche e delle società del Gruppo; tale aumento di capitale verrebbe attuato mediante utilizzo della riserva speciale denominata "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale del Gruppo" all'uopo costituita, e di anno in anno ricostituita od incrementata ovvero secondo le diverse modalità dettate dalle normative via via vigenti.

In particolare, in sede di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2011, verrà proposta la destinazione di un importo pari a € 96.000.000 alla predetta riserva speciale destinandovi una quota di Riserve statutarie disponibili formate a seguito dell'accantonamento di utili della Società;

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

L'Unità Organizzativa "Compensation" di Holding è incaricata dell'amministrazione de Sistema Incentivante 2012 di Gruppo nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive del Gruppo.

2.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo.

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

Ai fini dell'attuazione del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo è previsto il conferimento di delega al Consiglio di Amministrazione che potrà deliberare entro maggio 2013 la promessa di assegnare un numero massimo di 59.700.000 azioni ordinarie UniCredit a seguito della

verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance, fermo che la delega di aumento di capitale dovrà essere esercitata dal Consiglio di Amministrazione, entro il predetto limite di 59.700.000, in una o più volte, entro maggio 2017.

2.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

Dal momento che tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo vi è anche l'Amministratore Delegato di UniCredit, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

2.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano

Il Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2012 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2012 di Gruppo da sottoporre all'Assemblea dei Soci di UniCredit.

Inoltre, in esercizio delle deleghe ricevute dall'Assemblea Straordinaria dei Soci di cui alla precedente sezione 2.3.1, il Consiglio di Amministrazione procederà in una o più volte all'assegnazione degli strumenti oggetto del Sistema Incentivante 2012.

2.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 24 gennaio 2012 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2012, condividendone le ragioni e le motivazioni.

2.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 2.3.6 e 2.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit registrato nella data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta relativa al Sistema Incentivante 2012 di Gruppo (31 gennaio 2012) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di UniCredit (24 gennaio 2012), è risultato pari rispettivamente ad € 3,6993 e ad € 3,6767.

2.3.9 I termini e le modalità secondo le quali UniCredit tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D.Lgs. 58/98; 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.

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea dei Soci. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo.

Pur presente che le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione di UniCredit per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data contestualmente all'assunzione della deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

2.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

2.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo prevede che nel 2013 il Consiglio di Amministrazione - verificati gli obiettivi definiti per il 2012 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei destinatari, così come illustrato nella seguente tabella:

	2013	2014	2015	2016		2017
	(1a tranche)	(2a tranche)	(3a tranche)	(4a tranche)		(5a tranche)
	Denaro	Denaro	Azioni	Azioni	Denaro	Azioni
AD, DG, VDG, SEVP, EVP e altri "risk takers"	20%	20%	20%	20%	10%	10%
SVP e altri "ruoli selezionati"	40%	20%	20%	20%	-	-

Riguardo le categorie di beneficiari definite come "risk takers" e "ruoli selezionati", si precisa che:

- i "material risk takers" e gli altri "ruoli selezionati" sono stati identificati sulla base di una definizione "ex-ante" dei potenziali "risk takers" che include una mappatura delle famiglie professionali nell'area Market & Investment Banking, che impattano i rischi di credito, di mercato e di liquidità;
- le modalità di pagamento previste per il Sistema 2012 verranno coerentemente applicate anche ai bonus definiti per tali categorie nella Divisione Corporate e Investment Banking (CIB), basati sui criteri di remunerazione. Verrà applicato un adeguamento completo alle disposizioni normative per i "material risk taker" con bonus oltre euro 500.000 mentre verrà applicato in modo graduale il differimento in denaro e/o azioni agli altri "ruoli selezionati" con bonus a partire da euro 100.000.

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive quote verrà determinato nel 2013 e sarà rappresentato da azioni ordinarie gratuite di UniCredit emesse in seguito all'aumento di capitale descritto nella sezione 2.3.1.

2.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Le azioni gratuite relative al Sistema Incentivante 2012 di Gruppo saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2015-2017) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2013 degli obiettivi definiti per il 2012.

2.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo terminerà entro il mese di maggio 2017.

2.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 59.700.000.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2012, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea dei Soci.

2.4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Fermi i criteri di assegnazione descritti alla sezione 2.2.3 che precede, l'assegnazione delle azioni gratuite è subordinata al conseguimento degli obiettivi di performance previsti dal Consiglio di Amministrazione. La verifica del conseguimento di detti obiettivi dovrà avvenire ad opera del Consiglio di Amministrazione nel 2013.

2.4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo prevede che le azioni ordinarie gratuite UniCredit che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative relative all'applicazione di periodi di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni, come descritti nella sezione 2.2.2.

2.4.7 La 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

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e internazionali e la Politica Retributiva 2012 di Gruppo, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Il coinvolgimento in qualsiasi forme di coperture personale dovranno essere considerate come violazione delle politiche di compliance del Gruppo e di conseguenza i diritti alle azioni gratuite decadranno automaticamente.

2.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Sistema Incentivante 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella delibera che darà corso all'attuazione del Piano 2012, la cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la relativa società del Gruppo quale causa di decadenza dal diritto di ricevere le azioni gratuite.

2.4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo non prevede cause di annullamento.

2.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di UniCredit, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo non prevede un riscatto da parte di UniCredit o di altre società del Gruppo con riferimento alle azioni gratuite.

2.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo non prevede prestiti o altre agevolazioni con riferimento all'acquisto delle azioni.

2.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per UniCredit 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

La valutazione sull'onere atteso per UniCredit a seguito dell'adozione del Sistema Incentivante 2012 di Gruppo alla data di assegnazione delle azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili sia con rispetto alle prevedibili "uscite" dei beneficiari prima dell'assegnazione delle azioni gratuite sia con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di performance cui è subordinata l'assegnazione delle azioni gratuite.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere complessivamente atteso per UniCredit al momento dell'assegnazione complessiva del numero target di azioni gratuite potrebbe ammontare a totali € 222 milioni da ripartirsi in 5 anni.

In base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance, il costo IAS sostenuto potrà variare da € 0 fino ad un massimo di € 333 milioni.

Fermo restando quanto precede, non è allo stato possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2012, in quanto la determinazione del numero di azioni gratuite che verranno effettivamente assegnate è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

2.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano

L'effetto diluitivo determinato dal Sistema Incentivante 2012, sarà pari a circa 1,03% in ipotesi di assegnazione di tutte le azioni gratuite ai dipendenti.

2.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Attualmente il Sistema Incentivante 2012 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

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

Sempre relativamente alle azioni, si precisa che il Sistema Incentivante 2012 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

2.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Sistema Incentivante 2012 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2012 non prevede di assegnare opzioni .

2.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2012 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Il Sistema Incentivante 2012 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 2.4.19.b, motivazioni di tale differenza

Il Sistema Incentivante 2012 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano

Il Sistema Incentivante 2012 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Il Sistema Incentivante 2012 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Il Sistema Incentivante 2012 non prevede aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di UniCredit (ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit).

3. PIANO 2012 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT

3.1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il “Piano 2012 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit” (“2012 Employee Share Ownership Plan” nel prosieguo il “Piano ESOP 2012”) ha come destinatari potenziali i dipendenti del Gruppo UniCredit pari a circa 160.000 risorse.

3.1.1 Componenti del consiglio di amministrazione di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che beneficiano del piano

Il Signor Federico Ghizzoni, Amministratore Delegato di UniCredit, è tra i potenziali beneficiari del Piano ESOP 2012.

Si segnala che alcuni potenziali beneficiari del Piano ESOP 2012 - dipendenti del Gruppo UniCredit - oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo dagli stessi svolto, ricoprono cariche in Organi Amministrativi di società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit. Considerato che detti soggetti sono destinatari del Piano ESOP 2012 in quanto dipendenti del Gruppo UniCredit, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni riportate in appresso.

3.1.2 Categorie dei dipendenti di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che beneficiano del piano

Il Piano ESOP 2012 è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti di UniCredit e delle principali banche e società appartenenti al Gruppo:

- Direttori Generali e Vice Direttori Generali (e categorie assimilabili nelle diverse giurisdizioni in cui opera il Gruppo) appartenenti ad UniCredit e alle principali banche e società del Gruppo;
- Dirigenti (e categorie assimilabili nelle diverse giurisdizioni in cui opera il Gruppo) appartenenti ad UniCredit e alle principali banche e società del Gruppo;

- Quadri Direttivi (e categorie assimilabili nelle diverse giurisdizioni in cui opera il Gruppo) appartenenti ad UniCredit e alle principali banche e società del Gruppo;
- Personale impiegatizio (e categorie assimilabili nelle diverse giurisdizioni in cui opera il Gruppo) appartenenti ad UniCredit e alle principali banche e società del Gruppo.

3.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali di UniCredit

Si precisa che fra i potenziali destinatari del Piano ESOP 2012 sopra menzionati, oltre all'Amministratore Delegato in precedenza citato, vi è il Direttore Generale, Sig. Roberto Nicastro, che svolge attualmente funzioni di direzione di UniCredit o comunque ha regolare accesso a informazioni privilegiate e detiene il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UniCredit.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in UniCredit (che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 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 di UniCredit

Non vi sono dirigenti in UniCredit che abbiano percepito tali compensi; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

c) Persone fisiche controllanti UniCredit, che siano dipendenti di UniCredit stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in UniCredit

Non esistono persone fisiche e/o giuridiche controllanti UniCredit; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

3.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 3.1.3

Si specifica che tra i potenziali beneficiari del Piano ESOP 2012, oltre all'Amministratore Delegato, vi sono n. 7 dirigenti di UniCredit che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UniCredit:

- il Direttore Generale, Sig. Roberto Nicastro (già sopra menzionato);
- i vice Direttori Generali, Sig.ri Paolo Fiorentino e Jean-Pierre Mustier;
- il Responsabile di Planning, Finance & Administration, Sig.ra Marina Natale;
- il Group Chief Risk Officer, Sig. Karl Guha;
- il Responsabile Human Resources di Gruppo, Sig. Paolo Cornetta;
- il General Counsel & Group Compliance Officer, Sig.ra Nadine Farida Faruque;

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano ESOP 2012.

3.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

3.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione del Piano.

Con l’attribuzione del Piano ESOP 2012, UniCredit si propone lo scopo di rafforzare il senso di appartenenza al Gruppo e la motivazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali dei dipendenti.

In particolare, il Piano ESOP 2012 è finalizzato ad offrire ai dipendenti del Gruppo la possibilità di investire in azioni UniCredit a condizioni favorevoli.

Al momento, il Piano ESOP 2012 non prevede modalità di assegnazione diverse a seconda dei soggetti beneficiari del Piano stesso, applicandosi uniformemente a tutti i soggetti indicati nella sezione 3.1 che precede i medesimi criteri descritti nella successiva sezione 3.2.3, salva la “struttura alternativa” più oltre descritta che prevede, per ragioni di natura fiscale, tempistiche di assegnazione differenziate nei confronti di beneficiari residente in alcuni paesi esteri.

3.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell’attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Stante le finalità del Piano ESOP 2012, non sono state considerate variabili chiave e/o indicatori di performance.

3.2.3 Elementi alla base della determinazione dell’entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Preliminarmente occorre segnalare che il Piano ESOP 2012 non contiene un’esatta indicazione dell’entità del compenso basato su Azioni Gratuite (“Free Share”) da assegnarsi ai beneficiari, limitandosi a fissare l’importo massimo e minimo che i dipendenti possono investire.

La determinazione di UniCredit di adottare il Piano ESOP 2012, è in linea con la strategia adottata negli ultimi anni dal Gruppo per la massimizzazione del valore aziendale e del contestuale sviluppo del senso di appartenenza e della motivazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali da parte dei dipendenti.

3.2.4 Le ragioni alla base dell’eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da UniCredit, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in

cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Si precisa che il Piano ESOP 2012 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

3.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Si precisa che la predisposizione del Piano ESOP 2012 non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che si terrà conto del regime di imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente tempo per tempo vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun beneficiario.

3.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Piano ESOP 2012 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

3.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

Il Consiglio di Amministrazione, in data 28 febbraio 2012, ha approvato la proposta relativa al Piano ESOP 2012 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per l'11 maggio 2012.

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

L'Unità Organizzativa "Compensation" della Holding è incaricata dell'amministrazione dei piani di incentivazione ivi incluso il Piano ESOP 2012, nonché della definizione delle politiche retributive del Gruppo.

3.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano ESOP 2012.

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

Il Piano ESOP 2012 prevede le seguenti fasi:

a) Adesione: sono previsti due periodi di adesione:

1° periodo di adesione: dal 1° dicembre 2012 al 15 gennaio 2013;

2° periodo di adesione: dal 1° giugno 2013 al 15 luglio 2013;

durante tali periodi, i dipendenti aderenti al Piano (“Partecipanti”) indicheranno l’importo che desiderano complessivamente investire, fino ad una contribuzione massima annua di € 6.000. La quota di contribuzione minima annuale sarà invece stabilita tenuto conto delle specificità dei singoli paesi partecipanti;

- b) Periodo di Sottoscrizione: nel periodo da gennaio 2013 a dicembre 2013 i Partecipanti potranno acquistare le azioni a mezzo di addebiti mensili sul conto corrente (modalità “mensile”) oppure attraverso il versamento in una o due soluzioni da effettuare nei mesi di gennaio o luglio (modalità “one-off”). Nel caso di uscita dal Piano ESOP 2012 durante il Periodo di Vincolo, il Partecipante perderà le Azioni Gratuite (“Free Share”) assegnate come previsto dal punto c) di seguito.
- c) “Free Share”: all’inizio del Periodo di Sottoscrizione (gennaio 2013 o luglio 2013), il Partecipante riceverà uno sconto immediato del 25% sul prezzo di acquisto sotto forma di Azioni Gratuite; tali Azioni Gratuite saranno soggette a divieto di alienazione per un anno e il Partecipante ne perderà la titolarità laddove cessi di essere dipendente di una società del Gruppo UniCredit, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni ammesse dal Regolamento del Piano 2012. Per motivi fiscali, in alcuni paesi non è possibile assegnare le Free Share all’inizio del Periodo di Sottoscrizione: pertanto è prevista una “struttura alternativa” che riconosce ai Partecipanti residenti in detti paesi il diritto di ricevere le Free Share alla fine del Periodo di Vincolo (struttura “Alternativa”);
- d) Periodo di Vincolo: durante il Periodo di Vincolo di un anno (dal gennaio/luglio 2013 al gennaio/luglio 2014) i Partecipanti potranno alienare in qualsiasi momento le azioni acquistate, ma perderanno le Free Share relative alla quota di azioni vendute.

Il Piano ESOP 2012 prevede l’utilizzo di azioni da reperire sul mercato così da non comportare alcun effetto diluitivo sul capitale sociale della Capogruppo. A tal fine i dipendenti che decidono di aderire al Piano 2012 conferiranno mandato ad un intermediario interno o esterno al Gruppo ad acquistare le azioni e a depositarle su un conto ad essi intestato. In caso di sostanziali modifiche nel contesto di riferimento o qualora il tasso di adesione effettivo risultasse superiore alle previsioni formulate in sede di definizione del Piano 2012, potrebbe rendersi necessario modificare tale modalità attuativa richiedendo, nel caso, le eventuali autorizzazioni necessarie.

3.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati

Il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla individuazione degli elementi essenziali del Piano 2012 si è attenuto alle linee guida ed ai criteri elaborati ed approvati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

Dal momento che tra i potenziali beneficiari del Piano 2012 vi è anche l'Amministratore Delegato di UniCredit, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta avente ad oggetto il Piano 2012.

3.3.6 Data della decisione assunta dal consiglio di amministrazione di UniCredit in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano

Il Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2012 ha deliberato la proposta relativa al Piano 2012 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit convocata per l' 11 maggio 2012.

3.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 28 febbraio 2012 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano 2012, condividendone le ragioni e le motivazioni.

3.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 3.3.6 e 3.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit registrato nella data della deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di UniCredit (28 febbraio 2012) è risultato pari ad € 3,8252.

3.3.9 I termini e le modalità secondo le quali UniCredit tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D.Lgs. 58/98; 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.

Viene data comunicazione al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione il 28 febbraio 2012 relativamente al Piano 2012. Qualora il Consiglio di Amministrazione di UniCredit assuma successive delibere in relazione del Piano, ricorrendone gli estremi, verrà data comunicazione al mercato.

Pur presente che le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazioni basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione di UniCredit per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data contestualmente all'assunzione della deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Si precisa che si procederà a dare informativa al mercato in merito all'esecuzione del Piano 2012 ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

3.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

3.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

Il Piano 2012 prevede di offrire l'opportunità ai dipendenti del Gruppo di acquistare azioni ordinarie UniCredit a condizioni favorevoli, garantendo uno sconto del 25% sulle azioni acquistate sul mercato all'interno del Piano. Lo sconto è garantito attraverso l'assegnazione di Azioni Gratuite (cd "Free Share"), la cui titolarità in capo al Partecipante sarà condizionata alla verifica del permanere della qualifica di dipendente di società del Gruppo UniCredit fino al termine di un Periodo di Vincolo di un anno, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni previste nell'ambito dal Regolamento del Piano 2012.

3.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano ESOP 2012 avrà durata dal gennaio 2013 al luglio 2014 secondo le modalità descritte nella sezione 3.3.4 che precede.

3.4.3 Il termine del piano

Il Piano ESOP 2012 si concluderà a luglio 2014.

3.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Al momento non è possibile indicare il numero di azioni che verranno acquistate o assegnate gratuitamente ai sensi del Piano ESOP 2012, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al tasso di partecipazione, al tasso di contribuzione dei partecipanti ed al valore dell'azione al momento dell'acquisto.

3.4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Le modalità e le clausole di attuazione del Piano ESOP 2012 sono descritte nella sezione 3.3.4 che precede. L'esecuzione del Piano ESOP 2012 non è subordinata al conseguimento di alcun risultato/performance.

3.4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Le Azioni Gratuite oggetto del Piano ESOP 2012 ("Free Share") saranno soggette a vincolo di indisponibilità di un anno, durante il quale i dividendi a favore dei Partecipanti, in particolare i dividendi riferiti alle "Free Share", saranno accantonati per tutta la durata del periodo di vincolo di un anno ed attribuiti (in contanti e/o in natura) ai Partecipanti al termine del predetto periodo. Fatti salvi particolari circostanze previste dal Regolamento

del Piano, il Partecipante perderà la titolarità delle “Free Share” laddove cessi di essere dipendente di una società del Gruppo durante il periodo di vincolo di un anno.

3.4.7 La 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 ESOP 2012 non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

3.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Prima della comunicazione del Piano ESOP 2012 ai dipendenti, verranno individuati i termini e le condizioni al ricorrere dei quali il partecipante perde le “Free Share” assegnate.

3.4.9 L’indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Piano ESOP 2012 non prevede cause di annullamento.

3.4.10 Le motivazioni relative all’eventuale previsione di un “riscatto”, da parte di UniCredit, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Piano ESOP 2012 non prevede un riscatto da parte di UniCredit o di altre società del Gruppo.

3.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l’acquisto delle azioni ai sensi dell’art. 2358, comma 3

Allo stadio attuale, il Piano ESOP 2012 non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l’acquisto delle azioni oggetto del piano stesso.

E’ in corso di valutazione la possibilità che, previo accordo sindacale, i dipendenti italiani conferiscano una quota del premio aziendale (VAP) nel Piano ESOP 2012. Ove confermata tale possibilità, le modalità e le tempistiche di questa contribuzione saranno illustrate nel Regolamento di attuazione del Piano 2012 che verrà sottoposto per informativa al Consiglio di Amministrazione al momento del lancio del Piano 2012.

3.4.12 L’indicazione di valutazioni sull’onere atteso per UniCredit 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

Allo stadio attuale, non è possibile indicare l’ammontare esatto dell’onere atteso del Piano ESOP 2012, in quanto la determinazione di tale onere è condizionata al tasso complessivo di partecipazione e al tasso di contribuzione dei dipendenti del Gruppo UniCredit.

Nell’ipotesi di partecipazione attesa del 5% dei dipendenti del Gruppo con una contribuzione massima annua possibile di € 6.000, il costo contabile stimato per l’offerta delle azioni gratuite ai partecipanti è pari a circa € 9 milioni. Tale costo, da ripartire

nell'anno in cui il Piano ESOP 2012 si articola (dal gennaio/luglio 2013 al gennaio/luglio 2014), aumenterebbe in caso di un maggior tasso di partecipazione.

3.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano

Essendo previsto l'utilizzo di azioni da reperire sul mercato, l'adozione del Piano ESOP 2012 non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale di UniCredit.

3.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano ESOP 2012 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle "Investment Share". Sono invece sospesi i diritti patrimoniali in relazione alle "Free Share", in particolare i partecipanti riceveranno i dividendi relativi a queste azioni solo al termine del periodo di vincolo di un anno e laddove, durante tale periodo, non cessino di essere dipendenti di una società del Gruppo, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni ammesse dal Piano ESOP 2012.

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

Si precisa che il Piano ESOP 2012 prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati.

4. ESECUZIONE DEL "PIANO 2011 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT"

4.1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano ESOP 2011 ha come destinatari i potenziali dipendenti delle aziende del Gruppo UniCredit presenti in 13 paesi (Austria, Bulgaria, Italia, Germania, Polonia, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Romania, Serbia, Ungheria, Regno Unito, Lussemburgo e Hong Kong) e copre in totale circa il 75% della popolazione complessiva del Gruppo.

Non è prevista la partecipazione dei dipendenti delle società operanti negli altri paesi in cui opera il Gruppo in quanto per ragioni di natura legale, fiscale, operativa/organizzativa non risulta possibile implementare il Piano ESOP 2011 nei termini approvati e definiti da UniCredit S.p.A.

4.1.1 Componenti del consiglio di amministrazione di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che beneficiano del piano

L'Amministratore Delegato di UniCredit è tra i potenziali beneficiari del Piano ESOP 2011.

Si segnala che alcuni beneficiari del Piano ESOP 2011 - dipendenti del Gruppo UniCredit - oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo dagli stessi svolto, ricoprono cariche in Organi Amministrativi di società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit. Considerato che detti soggetti sono destinatari del Piano ESOP 2011 in quanto dipendenti del Gruppo UniCredit, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni riportate in appresso.

4.1.2 Categorie dei dipendenti di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che beneficiano del piano

Il Piano ESOP 2011 è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti di UniCredit e delle società appartenenti al Gruppo presenti in Italia, Germania, Austria, Bulgaria, Ungheria, Repubblica Ceca, Polonia, Romania, Serbia, Repubblica Slovacca, Regno Unito, Lussemburgo e Hong Kong:

- Direttori Generali e Vice Direttori Generali (e categorie assimilabili nelle diverse giurisdizioni in cui opera il Gruppo) appartenenti ad UniCredit ed alle società del Gruppo presenti nei paesi sopra indicati;
- Dirigenti (e categorie assimilabili nelle diverse giurisdizioni in cui opera il Gruppo) appartenenti ad UniCredit e alle società del Gruppo presenti nei paesi sopra indicati;
- Quadri Direttivi (e categorie assimilabili nelle diverse giurisdizioni in cui opera il Gruppo) appartenenti ad UniCredit ed alle società del Gruppo presenti nei paesi sopra indicati;
- Personale impiegatizio (e categorie assimilabili nelle diverse giurisdizioni in cui opera il Gruppo) appartenenti ad UniCredit ed alle società del Gruppo presenti nei paesi sopra indicati.

4.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali di UniCredit

Si precisa che fra i potenziali destinatari del Piano ESOP 2011 sopra menzionati, oltre all'Amministratore Delegato in precedenza citato vi è il Direttore Generale, Sig. Roberto Nicastro, che svolge attualmente funzioni di direzione di UniCredit o comunque ha regolare accesso a informazioni privilegiate e detiene il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UniCredit.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in UniCredit (che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 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 di UniCredit

Non vi sono dirigenti in UniCredit che abbiano percepito tali compensi; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

c) Persone fisiche controllanti UniCredit, che siano dipendenti di UniCredit stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in UniCredit

Non esistono persone fisiche e/o giuridiche controllanti UniCredit; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

4.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 4.1.3

Si specifica che tra i potenziali beneficiari del Piano ESOP 2011 - oltre all'Amministratore Delegato - vi sono n. 7 dirigenti di UniCredit che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UniCredit :

- il Direttore Generale, Sig. Roberto Nicastro (sopra menzionato);
- i vice Direttori Generali, Sig.ri Paolo Fiorentino e Jean-Pierre Mustier;
- il Responsabile di Planning, Finance & Administration, Sig.ra Marina Natale;
- il Group Chief Risk Officer, Sig. Karl Guha;
- il Responsabile Human Resources di Gruppo, Sig. Paolo Cornetta;
- il General Counsel & Group Compliance Officer, Sig.ra Nadine Farida Faruque;

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano ESOP 2011.

4.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

4.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione del piano

Con l’attribuzione del Piano ESOP 2011, UniCredit si propone di rafforzare il senso di appartenenza al Gruppo e la motivazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali dei dipendenti.

In particolare, il Piano ESOP 2011 è finalizzato ad offrire ai dipendenti delle Società del Gruppo aderenti la possibilità di acquistare azioni ordinarie UniCredit a condizioni favorevoli.

La decisione di proporre l’adozione del Piano ESOP 2011 è stata assunta sulla base della considerazione che, da un punto di vista finanziario, i piani basati su strumenti finanziari riservati al personale dipendente, come nel caso del presente Piano ESOP 2011, rappresentano tutt’oggi una opportunità vantaggiosa tanto per la società che li adotta quanto per i beneficiari degli stessi.

Il Piano ESOP 2011 non prevede modalità di assegnazione diverse a seconda dei soggetti beneficiari del Piano stesso, applicandosi uniformemente a tutti i soggetti indicati nella sezione 4.1 che precede i medesimi criteri descritti nella successiva sezione 4.2.3, salva la “struttura alternativa” più oltre descritta che prevede, per ragioni di natura fiscale, tempistiche di assegnazione differenziate nei confronti di beneficiari residenti in alcuni paesi esteri.

4.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Stante le finalità del Piano ESOP 2011, non sono state considerate variabili chiave e/o indicatori di performance ai fini dell'attribuzioni delle *azioni gratuite* secondo quanto più oltre dettagliato.

4.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Preliminarmente occorre segnalare che il Piano ESOP 2011 non contiene un'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle *azioni gratuite* da assegnarsi ai beneficiari, limitandosi a fissare l'importo massimo e minimo che i dipendenti possono investire.

La determinazione di UniCredit di adottare il Piano ESOP 2011, è in linea con la strategia adottata negli ultimi anni dal Gruppo per la massimizzazione del valore aziendale e del contestuale sviluppo del senso di appartenenza e della motivazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali dei dipendenti.

4.2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da UniCredit, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Il Piano ESOP 2011 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

4.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La predisposizione del Piano ESOP 2011 non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che si terrà conto del regime di imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente tempo per tempo vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun partecipante; in Italia il Piano ESOP 2011 rispetta le condizioni necessarie per l'assoggettamento a fiscalità agevolata, nei limiti stabiliti dalla normativa, prevista per i piani di azionariato diffuso (art. 51 TUIR).

4.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non è previsto il sostegno del Piano ESOP 2011 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

4.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

4.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

In occasione dell'approvazione del Piano ESOP 2011, l'Assemblea Ordinaria dei Soci non ha attribuito specifici poteri e funzioni al Consiglio di Amministrazione per l'esecuzione del Piano ESOP 2011, ma ha conferito al Presidente e all'Amministratore Delegato, anche in via disgiunta fra loro, ogni opportuno potere per dare attuazione alla deliberazione assunta dai Soci, apportando al Piano ESOP 2011 le eventuali modifiche e/o integrazioni richieste anche al fine di rispettare ogni previsione normativa e regolamentare propria dei Paesi in cui hanno sede le società del Gruppo.

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

L'Unità Organizzativa "Compensation" di Holding è incaricata dell'amministrazione dei piani di incentivazione ivi incluso il Piano ESOP 2011, nonché della definizione delle politiche retributive del Gruppo.

Si precisa che il Piano ESOP 2011 sarà gestito e amministrato con il supporto di una società specializzata esterna al Gruppo.

4.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano ESOP 2011.

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

I dipendenti delle società del Gruppo che hanno aderito al Piano ESOP 2011 ("Partecipanti") hanno comunicato, nel periodo da ottobre 2011 a gennaio 2012, l'ammontare da destinare all'acquisto delle azioni ordinarie UniCredit ("Investment Share"). I Partecipanti al Piano ESOP 2011 hanno, inoltre, conferito alla banca di riferimento del Gruppo l'ordine di acquisto - con cadenza mensile oppure in una o più soluzioni nei mesi di marzo, maggio e/o ottobre 2012 (modalità "one-off") - delle azioni ordinarie UniCredit. Tale acquisto viene effettuato nel periodo da gennaio 2012 a dicembre 2012 ("Periodo di Sottoscrizione") sul mercato tramite FinecoBank - società del Gruppo con sede in Italia e designata quale intermediario unico nell'ambito del Piano ESOP 2011 - e tutte le azioni acquistate sono subdepositate su un conto intestato a ciascun Partecipante presso Société Générale Securities Services (SGSS) quale Banca Depositaria ai fini del Piano ESOP 2011.

Al termine del Periodo di Sottoscrizione ed a condizione che abbia mantenuto il possesso delle "Investment Share", ciascun Partecipante al Piano ESOP 2011 avrà diritto di ricevere un'azione gratuita ogni tre acquistate ("Free Share"). Le "Free Share" non potranno essere trasferite o vendute per un periodo di 3 anni (da gennaio 2013 a gennaio 2016) a partire dalla fine del Periodo di Sottoscrizione. Decorso il predetto periodo di vincolo triennale, le azioni saranno liberamente trasferibili. Nel caso il Partecipante cessi di essere dipendente di una società del Gruppo UniCredit o venda le "Investment Share" durante il periodo di vincolo triennale perderà la titolarità delle "Free Share", salvo il caso di cessazione dal servizio per le ragioni previste dal Regolamento del Piano ESOP 2011.

Ai Partecipanti al Piano ESOP 2011 residenti in paesi nei quali, per motivi fiscali, non è possibile assegnare alla fine del periodo di sottoscrizione le "Free Share" sarà riconosciuto il diritto di ricevere le "Free Share" alla fine del periodo di vincolo ("struttura alternativa").

4.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati

Il Consiglio di Amministrazione, nel procedere alla individuazione degli elementi essenziali del Piano ESOP 2011 sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 29 aprile 2011, si è attenuto alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

Anche l'Amministratore Delegato nel dare attuazione al Piano ESOP 2011 si è attenuto alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

4.3.6 Data della decisione assunta dal consiglio di amministrazione di UniCredit in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del piano

Il Consiglio di Amministrazione in data 22 febbraio 2011 ha deliberato la proposta relativa al Piano ESOP 2011, sottoposta all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit in data 29 aprile 2011 e dalla stessa approvata.

In data 27 ottobre 2011, l'Amministratore Delegato di UniCredit - in esercizio della delega conferitagli dalla predetta Assemblea - ha rivolto ai dipendenti delle aziende del Gruppo UniCredit presenti in Italia, Germania, Austria, Bulgaria, Ungheria, Repubblica Ceca, Polonia, Romania, Serbia, Repubblica Slovacca, Regno Unito, Lussemburgo e Hong Kong l'invito a partecipare al Piano ESOP 2011.

4.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

In funzione della definizione della proposta da parte del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 17 febbraio 2011 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano ESOP 2011, condividendone le ragioni e le motivazioni.

4.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 4.3.6 e 4.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit registrato nella data della deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione (22 febbraio 2011) e nella data in cui il Comitato Remunerazione di UniCredit ha manifestato il proprio parere favorevole (17 febbraio 2011) è risultato pari, rispettivamente, ad € 1,8398 e ad € 1,9898 .

Il 27 ottobre 2011 - data in cui è stato formulato ai dipendenti del Gruppo l'invito di adesione al Piano ESOP 2011 - il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit è risultato pari a € 0,9368.

4.3.9 I termini e le modalità secondo le quali UniCredit tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e

ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D.Lgs. 58/98; 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.

Pur presente che le proposte deliberative concernenti i piani di incentivazioni basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione di UniCredit per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data contestualmente all'assunzione della deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, in occasione della deliberazione relativa al Piano ESOP 2011 assunta dal Consiglio di Amministrazione il 22 febbraio 2011 è stata data comunicazione al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

In fase di esecuzione del Piano ESOP 2011 viene data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari.

4.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

Il Piano ESOP 2011 prevede di offrire l'opportunità ai dipendenti del Gruppo di acquistare azioni ordinarie UniCredit sul mercato con i seguenti vantaggi: (i) assegnazione di un'azione gratuita ogni tre azioni acquistate dai Partecipanti ("Free Share"), la cui titolarità in capo al Partecipante sarà condizionata al permanere della qualifica di dipendente di società del Gruppo UniCredit fino al termine di un Periodo di Vincolo triennale, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni previste nell'ambito del Regolamento del Piano ESOP 2011.

4.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Per l'attuazione del Piano ESOP 2011 sono previste le seguenti fasi:

- a) Adesione: nel periodo dal 27 ottobre 2011 a gennaio 2012 i Partecipanti indicano l'importo che desiderano complessivamente investire, che può essere una quota di contribuzione massima del 6,5% della loro retribuzione fissa annua lorda fino ad un limite di € 20.000. La quota di contribuzione minima annuale viene invece stabilita tenuto conto delle specificità dei singoli Paesi partecipanti;
- b) Periodo di Sottoscrizione: nel periodo dal 31 gennaio 2012 al 31 dicembre 2012 i Partecipanti possono acquistare le azioni a mezzo di addebiti mensili del conto corrente oppure tramite un versamento in una o più soluzioni da effettuare nei mesi di Marzo, Maggio e/o Ottobre (modalità "one-off"). Nel caso di uscita dal Piano ESOP 2011 durante il Periodo di Sottoscrizione, il Partecipante decade dal diritto di ricevere le azioni gratuite di cui al successivo punto c) al termine del Periodo di Sottoscrizione;
- c) "Free Share": al termine del Periodo di Sottoscrizione, il Partecipante riceverà dal 1° al 31 gennaio 2013 1 azione gratuita ogni 3 acquistate; tale azione gratuita sarà soggetta a divieto di alienazione per i successivi 3 anni, e il Partecipante ne perderà la titolarità

laddove cessi di essere dipendente di una società del Gruppo UniCredit durante il Periodo di Vincolo triennale, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni ammesse dal Regolamento del Piano ESOP 2011. Per motivi fiscali, in alcuni paesi non è possibile assegnare le “Free Share” alla fine del Periodo di Sottoscrizione: pertanto è prevista una “struttura alternativa” che riconosce ai Partecipanti residenti in detti paesi il diritto di ricevere le “Free Share” alla fine del Periodo di Vincolo;

- d) Periodo di Vincolo: durante il Periodo di Vincolo (dal gennaio 2013 al gennaio 2016) i Partecipanti potranno alienare in qualsiasi momento le azioni “acquistate”, ma perderanno le “Free Share”.

4.4.3 Il termine del piano

Il Piano ESOP 2011 si concluderà entro il 31 gennaio 2016.

4.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Al momento non è possibile indicare il numero di azioni ordinarie UniCredit che verranno acquistate o assegnate gratuitamente ai sensi del Piano ESOP 2011, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al tasso di partecipazione, al tasso di contribuzione dei Partecipanti ed al valore dell’azione ordinaria UniCredit al momento dell’acquisto.

4.4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Le modalità e le clausole di attuazione del Piano ESOP 2011 sono descritte nelle sezioni 4.3.4 e 4.4.2 che precedono. L’esecuzione del Piano ESOP 2011 non è subordinata al conseguimento di alcun risultato/performance.

4.4.6 L’indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall’esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Le azioni gratuite oggetto del Piano ESOP 2011 (“Free Share”) saranno soggette a vincolo di indisponibilità triennale, durante il quale il dividendo maturerà a favore dei Partecipanti: in particolare, i dividendi riferiti alle “Free Share” saranno accantonati per tutta la durata del periodo di vincolo triennale ed attribuiti (in contanti e/o in natura) ai Partecipanti al termine del predetto periodo.

Fatti salvi particolari circostanze previste dal Regolamento del Piano ESOP 2011, il Partecipante perderà la titolarità delle “Free Share” laddove cessi di essere dipendente di una società del Gruppo durante il periodo di vincolo triennale

4.4.7 La 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 ESOP 2011 non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

4.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

- a) Cessazione del rapporto di lavoro prima dell'inizio del Periodo di Sottoscrizione: il Partecipante non avrà diritto di partecipare al Piano ESOP 2011 nel caso in cui termini il rapporto di lavoro con una società del Gruppo UniCredit prima dell'inizio del Periodo di Sottoscrizione.
- b) Cessazione del rapporto di lavoro durante il Periodo di Sottoscrizione: nel caso in cui un partecipante termini il rapporto di lavoro con una società del Gruppo UniCredit durante il Periodo di Sottoscrizione, ciò non recherà alcun pregiudizio alle Investment Share già acquistate ma non verranno acquistate ulteriori Investment Share per conto del Partecipante che non avrà più diritto a ricevere le azioni ordinarie gratuite (Free Share). Quanto precede non troverà applicazione in caso di morte del Partecipante o nel caso in cui il Partecipante termini il proprio rapporto di lavoro per una delle cause previste dal Regolamento del Piano ESOP 2011: infatti, in tali circostanze, nessuna ulteriore Investment Share sarà acquistata ma il Partecipante (o i suoi eredi, in caso di morte) avrà ancora diritto a ricevere le Free Share, senza alcun pregiudizio per le Investment Share già acquistate.
- c) Cessazione del rapporto di lavoro successivamente al Periodo di Sottoscrizione ma prima della Data di Svincolo: nel caso in cui un Partecipante termini il rapporto di lavoro con una società del Gruppo UniCredit successivamente alla scadenza del Periodo di Sottoscrizione ma prima della Data di Svincolo, perderà il diritto alle sue Free Share senza, tuttavia, che ciò possa comportare alcun pregiudizio relativamente alle Investment Share acquistate. La disposizione che precede non sarà applicata in caso di morte del Partecipante o nel caso in cui il Partecipante termini il rapporto di lavoro per una delle cause previste dal Regolamento del Piano ESOP 2011, di seguito riportate:
 1. esubero di personale, malattia, infortunio o invalidità, come stabilito dalla Società o dal datore di lavoro del Partecipante;
 2. la società datrice di lavoro del Partecipante cessa di essere una società del Gruppo UniCredit;
 3. cessione (totale o parziale) ad una società esterna al Gruppo UniCredit del ramo d'azienda della società datrice di lavoro nell'ambito del quale il Partecipante presta la propria attività lavorativa;
 4. pensionamento in accordo con il datore di lavoro;
 5. riassunzione del Partecipante presso un Membro del Gruppo UniCredit in un Paese non partecipante al Piano ESOP 2011 ;
 6. ogni altra causa concordata con la Società nell'ambito di un accordo consensuale di rescissione del contratto di lavoro del Partecipante.

Il verificarsi delle predette circostanze non comporterà alcun pregiudizio alle Investment Share ed alle Azioni Gratuite (Free Share) detenute dal Partecipante (o per i suoi eredi in caso di morte).

La Società è tenuta ad agire secondo quanto sopra previsto entro 90 giorni di calendario successivi alla data di fine rapporto ed il Partecipante perderà o meno (ove del caso) il diritto alle Azioni Gratuite dalla data di fine rapporto.

4.4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Piano ESOP 2011 non prevede cause di annullamento.

4.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte di UniCredit, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Piano ESOP 2011 non prevede un riscatto da parte di UniCredit o di altre società del Gruppo.

4.4.11 Gli 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 ESOP 2011 non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni oggetto del Piano stesso.

4.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per UniCredit 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

Non è allo stato possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso del Piano ESOP 2011, in quanto la determinazione di tale onere è condizionata al tasso complessivo di partecipazione e al tasso di contribuzione dei dipendenti del Gruppo UniCredit.

Nell'ipotesi di partecipazione attesa del 4% dei dipendenti del Gruppo con un tasso di contribuzione massimo del 6,5% della retribuzione annua lorda, il costo IFRS2 previsto per l'offerta delle azioni ricevute gratuitamente dai partecipanti al Piano ESOP 2011 sarebbe di circa € 4 milioni. Tale costo, da ripartire nei 4 anni in cui il Piano ESOP 2011 si articola (dal gennaio 2012 al gennaio 2016), aumenterebbe in caso di un maggior tasso di partecipazione e non include i costi di gestione e amministrazione del Piano ESOP 2011 stimati in circa € 0,2 milioni.

4.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano

Essendo previsto l'utilizzo di azioni da reperire sul mercato, l'adozione del Piano ESOP 2011 non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale di UniCredit.

4.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano ESOP 2011 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle "Investment Share". Sono invece sospesi i diritti patrimoniali in relazione

alle “Free Share”, in quanto i partecipanti riceveranno i dividendi relativi a queste azioni solo al termine del periodo di vincolo triennale e laddove, durante tale periodo, non cessino di essere dipendenti di una società del Gruppo, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni ammesse dal Piano ESOP 2011 .

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

Si precisa che il Piano ESOP 2011 prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati.

5. ESECUZIONE DEI “SISTEMI RETRIBUTIVI 2011 DI GRUPPO”

5.1 I SOGGETTI DESTINATARI

Con riferimento alla risoluzione del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2012 per l'esecuzione dei **Sistemi Retributivi 2011 di Gruppo**, approvati dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti il 29 aprile 2011, sono stati identificati i seguenti beneficiari per i rispettivi piani:

- **Sistema di incentivazione 2011 per gli Executive di Gruppo** (nel prosieguo “**Piano per gli Executive di Gruppo**”) che prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro ed in azioni ordinarie gratuite - da corrispondere a 768 Executive di Gruppo ed altri ruoli selezionati nell'arco di un quadriennio, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance;
- per il **Piano di Performance Stock Option per i Senior Executive di Gruppo** (Piano 2012-2015 di Performance Stock Option), sono stati individuati 99 Executive del Gruppo quali destinatari delle performance stock option;
- per il **Piano azionario per le Risorse Strategiche di Gruppo** (“Piano azionario”), si è ritenuto opportuno eseguire il piano con riferimento a 981 beneficiari selezionati tra le risorse strategiche per il conseguimento dei risultati aziendali.

5.1.1 Componenti del consiglio di amministrazione di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che beneficiano del piano

Il Signor Federico Ghizzoni, Amministratore Delegato di UniCredit, è tra i beneficiari dei Sistemi retributivi 2011 di Gruppo.

Si segnala che alcuni dei potenziali beneficiari dei predetti Piani, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo dagli stessi svolto, ricoprono cariche in Organi Amministrativi di società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit. Considerato che detti soggetti sono tra i potenziali destinatari dei Piani in quanto dipendenti del Gruppo UniCredit, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni riportate in appresso.

5.1.2 Categorie dei dipendenti di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che beneficiano del piano

I dipendenti di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che beneficiano dei Sistemi retributivi 2011 di Gruppo (oltre all' Amministratore Delegato di UniCredit) sono:

per il **Piano per gli Executive di Gruppo**:

- il Direttore Generale (DG) e i Vice Direttori Generali (VDG) di UniCredit, i Senior Executive Vice President (SEVP), gli Executive Vice President (EVP) e altri “risk taker”³;
- Senior Vice President (SVP) ed altri ruoli selezionati che hanno impatto sui rischi di mercato, di credito e di liquidità con retribuzione annua variabile superiore a euro 100.000.

per il **Piano 2012-2015 di Performance Stock Option**:

- Direttore Generale e i Vice Direttori Generali;
- Senior Executive Vice President ;
- Executive Vice President.

Si precisa che tra i destinatari dei Piani sono escluse le risorse appartenenti alle funzioni di Audit e Legal&Compliance, in conformità alle disposizioni normative in essere in materia retribuzione per i Responsabili di funzioni indipendenti di controllo.

per il **Piano azionario**:

- dipendenti selezionati di UniCredit e delle principali banche e aziende del Gruppo, identificate dal Consiglio di Amministrazione tra le risorse strategiche per il conseguimento dei risultati aziendali.

5.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali di UniCredit

Fra i destinatari dei **Sistemi retributivi 2011 di Gruppo**, oltre all'Amministratore Delegato, sopra menzionato, vi è il Direttore Generale, Sig. Roberto Nicastro, che svolge funzioni di direzione di UniCredit e, comunque, ha regolare accesso a informazioni privilegiate e detiene il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione nonché sulle prospettive future di UniCredit.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche in UniCredit (che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell'art. 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 di UniCredit

³ Dipendenti con impatto diretto sull'esposizione ai rischi di credito, mercato e liquidità del Gruppo, con retribuzione annua variabile superiore a €500,000

Non vi sono dirigenti in UniCredit che abbiano percepito tali compensi; pertanto la presente disposizione non trova applicazione.

c) Persone fisiche controllanti UniCredit, che siano dipendenti di UniCredit stesso ovvero che prestino attività di collaborazione in UniCredit

Non esistono persone fisiche e/o giuridiche controllanti UniCredit; la presente disposizione non trova, pertanto, applicazione.

5.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 2.1.3

Tra i beneficiari dei Sistemi retributivi 2011 di Gruppo, oltre all'Amministratore Delegato, vi sono n. 7 dirigenti di UniCredit che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UniCredit:

- il Direttore Generale, Sig. Roberto Nicastro (già sopra menzionato);
- i vice Direttori Generali, Sig.ri Paolo Fiorentino e Jean-Pierre Mustier;
- il Responsabile di Planning, Finance & Administration, Sig.ra Marina Natale;
- il Group Chief Risk Officer, Sig. Karl Guha;
- il Responsabile Human Resources di Gruppo, Sig. Paolo Cornetta;
- il General Counsel & Group Compliance Officer, Sig.ra Nadine Farida Faruque;

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate dei Piani.

5.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

5.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione dei “Sistemi retributivi 2012”

Il Piano per gli Executive di Gruppo è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare gli Executive di Gruppo e ad uniformare i sistemi retributivi di UniCredit alle più recenti disposizioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali con l’obiettivo di pervenire - nell’interesse di tutti gli stakeholder - a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi

distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Il **Piano 2012-2015 di Performance Stock Option** è finalizzato ad allineare gli interessi dei Senior Executive e degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine, l'apprezzamento del titolo e la performance assoluta e relativa di Gruppo.

Il **Piano azionario** è finalizzato ad attrarre e/o trattenere risorse strategiche all'interno del Gruppo e ad allineare gli interessi dei beneficiari e degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine e l'apprezzamento del titolo.

5.2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il **Piano per gli Executive di Gruppo** prevede che nel 2012 siano verificati gli obiettivi definiti per il 2011, utilizzando un approccio multi-prospettico bilanciato per valutare la performance conseguita con particolare riferimento a obiettivi operativi e di sostenibilità definiti all'interno di una scheda di valutazione individuale ("*performance screen*"). Nel caso di raggiungimento degli obiettivi, il pagamento dell'incentivo avverrà in 4 tranches nel quadriennio 2012-2015 con le seguenti modalità:

1. nel 2012 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("*1a tranche*"), soggetta all'applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità ("*Group Gate*"), correlato ai risultati di profittabilità, patrimonializzazione e liquidità di Gruppo⁴ relativo all'anno 2011 nonché al rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento;
2. nel 2013 verrà pagata in denaro la seconda quota dell'incentivo complessivo ("*2a tranche*"), soggetta all'applicazione di un fattore di azzeramento (*Zero Factor*), correlato ai risultati di profittabilità, patrimonializzazione e liquidità di Gruppo² relativo all'anno 2012 nonché al rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento;
3. nel 2014 verranno corrisposte azioni UniCredit quale terza quota dell'incentivo complessivo ("*3a tranche*"), soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno 2013 nonché al rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento;
4. nel 2015 verranno corrisposte azioni UniCredit quale quarta quota dell'incentivo complessivo ("*4a tranche*"), soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno 2014 nonché al rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento.

Il **Piano 2012-2015 di Performance Stock Option** prevede che gli indicatori di performance calcolati nel periodo di riferimento 2012-2015 siano:

- *Relative Total Shareholder Return* (rTSR) che misura il rendimento totale sull'investimento dell'azionista (considerando il capital gain e i dividendi) relativo

⁴ E/o Società del Gruppo in presenza di specifiche disposizioni normative locali.

ad un gruppo di confronto composto da quelle aziende dell'indice European Stoxx Banking Sector che all'ultimo giorno del periodo di riferimento hanno una capitalizzazione superiore alla mediana dell'indice). Dal gruppo di confronto verranno escluse tutte le società che entro i 30 giorni precedenti la fine del periodo di riferimento sono soggette a particolari operazioni societarie, come ad esempio fusioni ed acquisizioni;

- *Economic Profit* di Gruppo (EP) calcolato come differenza tra l'Utile Operativo Netto dopo le Tasse e il prodotto tra Capitale Allocato e Costo del Capitale;

E' prevista l'esercitabilità del numero massimo di performance stock option assegnate qualora la performance di Economic Profit (EP) di Gruppo 2012-2015 sia superiore ai target pluriennali pianificati ed il posizionamento di Relative Total Shareholder Return (rTSR) 2012-2015 sia superiore o uguale al terzo quartile del gruppo di confronto di riferimento. Nessuna performance stock option sarà esercitabile nel caso in cui il posizionamento di rTSR sia inferiore alla mediana e l'EP risulti inferiore ai target definiti.

Il **Piano azionario** prevede l'allocazione di azioni ordinarie gratuite UniCredit in 3 tranches uguali su un orizzonte temporale di 3 anni; ciascuna assegnazione è soggetta alla condizione che il beneficiario sia in servizio al momento dell'assegnazione e all'applicazione di un fattore di azzeramento (*Zero Factor*) - come definito dal Consiglio di Amministrazione - correlato ai risultati di profittabilità, patrimonializzazione e liquidità di Gruppo di ciascun anno nonché al rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento.

5.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Di seguito i criteri generali cui si è attenuto il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni gratuite o performance stock option da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea dei Soci, hanno dato esecuzione ai Piani.

Il **Piano per gli Executive di Gruppo**, prevede l'attribuzione di un incentivo - in denaro ed in azioni - agli Executive di Gruppo (AD, DG, VDG, SEVP, EVP, SVP) e altri ruoli selezionati in un periodo di 4 anni, soggetto al raggiungimento di specifici obiettivi di performance;

Il **Piano 2012-2015 di Performance Stock Option** prevede l'attribuzione di *performance stock option* ai Senior Executive di Gruppo facendo riferimento al ruolo dagli stessi ricoperto (Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali, Senior Executive Vice President ed Executive Vice President, con l'esclusione delle risorse delle funzioni "Audit" e "Legal and Compliance" come indicato al precedente paragrafo 5.1.2).

Il **Piano azionario** prevede che i beneficiari ed il numero di azioni da attribuire a livello individuale siano definiti dal Consiglio di Amministrazione in relazione:

- rilevanza della posizione per il Gruppo & la necessità di trattenerne nel Gruppo;
- *al livello di performance/potenziale* - capacità realizzativa, performance conseguita e risultati attesi;

- *all'aderenza ai valori aziendali e alle norme di compliance* - conoscenza e capacità di tradurre in comportamenti i valori aziendali nonché rispetto e aderenza individuale alle norme di compliance, condotta e comportamento.

5.2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da UniCredit, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

I Sistemi retributivi 2011 di Gruppo non prevedono l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

5.2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La predisposizione dei Sistemi Retributivi 2011 non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che il prezzo unitario delle azioni da emettersi ai sensi dell'aumento di capitale al servizio dell'esercizio dei diritti di opzione rivenienti dalle *performance stock option*, descritto nella sezione 5.3 terrà conto del regime di imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente tempo per tempo vigente nel paese di residenza fiscale del dipendente.

A corredo di quanto precede, si segnala che il regime fiscale e di contribuzione previdenziale applicato alle *performance stock option* ed alle *azioni gratuite* assegnate sarà coerente con la normativa vigente nel paese di residenza fiscale del dipendente.

5.2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Allo stato attuale non si prevede il sostegno dei Sistemi retributivi 2011 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

5.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

5.3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegate al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

Lo strumento ottimale per dare esecuzione ai Sistemi Retributivi 2011 è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società in una o più volte nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria dei Soci del 29 aprile 2011 secondo le seguenti indicazioni:

in riferimento al **Piano per gli Executive di Gruppo** e al **Piano azionario**, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, avvalersi della facoltà di aumentare il capitale sociale gratuitamente entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile di massimi nominali € 103.000.000 corrispondenti al numero di 206.000.000 azioni

ordinarie UniCredit (tale numero è stato rideterminato a 31.277.019 azioni ordinarie a seguito dell'operazione di raggruppamento eseguita il 27 dicembre 2011 e dell'applicazione del fattore di rettifica AIAF conseguente alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit);

in riferimento al **Piano 2012-2015 di Performance Stock Option**, avvalersi della facoltà di aumentare il capitale sociale a pagamento, con esclusione dei diritti di opzione, entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, ai sensi dell'art. 2441, ottavo comma del Codice Civile, di massimi nominali € 34.000.000 al servizio dell'esercizio di performance stock option per la sottoscrizione di un numero massimo di 68.000.000 di azioni ordinarie UniCredit da riservarsi ai Senior Executive del Gruppo (tale numero è stato rideterminato a 10.324.453 azioni ordinarie a seguito dell'operazione di raggruppamento eseguita il 27 dicembre 2011 e dell'applicazione del fattore di rettifica AIAF conseguente alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit).

Per quanto riguarda le tempistiche di assegnazione delle *performance stock option* si fa rimando al successivo paragrafo 5.4.2.

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

L'Unità Organizzativa "Compensation" della Holding è incaricata dell'amministrazione dei Sistemi retributivi 2011 nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive del Gruppo.

5.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione dei Sistemi Retributivi 2011.

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

Per l'esecuzione dei Piani l'Assemblea dei Soci il 29 aprile 2011 ha conferito delega al Consiglio di Amministrazione per deliberare:

per il **Piano 2012-2015 di Performance Stock Option**, in una o più soluzioni entro aprile 2016 l'assegnazione di un numero massimo di 10,324,453 *performance stock option*, per la sottoscrizione di un uguale numero di azioni ordinarie UniCredit;

per il **Piano per gli Executive di Gruppo** e per il **Piano azionario**, entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, l'assegnazione di un numero massimo di 31.277.019 *azioni ordinarie gratuite*, stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

5.3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano ed eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse che determinano possibili obblighi di astensione in capo agli amministratori interessati

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Sistemi Retributivi 2011 nonché i criteri relativi alla determinazione degli strumenti da assegnare ai dipendenti

del Gruppo attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

Dal momento che tra i beneficiari dei Piani vi è anche l'Amministratore Delegato di UniCredit, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente le proposte in oggetto.

5.3.6 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit in merito all'assegnazione degli strumenti oggetto del Piano

Al fine di dare esecuzione al **Piano per gli Executive di Gruppo**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 27 marzo 2012 ha approvato la promessa di assegnare n. 14.037.545 azioni ordinarie UniCredit agli Executive del Gruppo previa verifica del raggiungimento delle condizioni di performance previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.4.5 di seguito.

Al fine di dare esecuzione al **Piano 2012-2015 di Performance Stock Option** in esercizio delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 27 marzo 2012 ha approvato un aumento di capitale al servizio dell'esercizio di 9.222.891 *performance stock option*, condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio come descritto nella sezione 5.4.5 di seguito.

Al fine di dare esecuzione al **Piano azionario** in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 27 marzo 2012 ha approvato la promessa di assegnare n. 3.633.948 azioni ordinarie UniCredit in 3 tranches uguali a selezionati beneficiari condizionatamente al raggiungimento di specifiche condizioni di performance definite dal Consiglio e ha approvato un aumento di capitale gratuito al servizio di n. 84.023 *azioni ordinarie gratuite* con riferimento alle condizioni di performance raggiunte nel 2011.

5.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 20 marzo 2012 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri da applicare all'esecuzione dei Sistemi Retributivi 2011.

5.3.8 Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 5.3.6 e 5.3.7

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit registrato nella data della approvazione dell'esecuzione dei Sistemi Retributivi 2011 assunta dal Consiglio di Amministrazione (27 marzo 2012) e nella data in cui il Comitato Remunerazione di UniCredit ha manifestato il proprio parere favorevole (20 marzo 2012) è risultato pari, rispettivamente, ad € 4,0284 e ad € 4,1476.

5.3.9 I termini e le modalità secondo le quali UniCredit tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di attribuzione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e

ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D.Lgs. 58/98; 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.

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato della delibera dell'Assemblea Generale degli Azionisti, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. Si precisa inoltre che analoga comunicativa al mercato è stata data della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'esecuzione del Sistema Retributivo 2011.

Pur presente che le proposte deliberative concernenti i piani di retribuzione basati su strumenti finanziari sono preventivamente esaminate dal Comitato Remunerazione di UniCredit per il rilascio del parere all'Organo Amministrativo, l'informativa al mercato viene data contestualmente all'assunzione della deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

5.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

5.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

Il Piano per gli Executive di Gruppo prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro ed in azioni ordinarie gratuite - da corrispondere agli Executive di Gruppo e ad altri ruoli selezionati nell'arco di un quadriennio, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance; le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei destinatari sono illustrate nella seguente tabella:

	2012 Denaro	2013 Denaro	2014 Azioni	2015 Azioni
AD, DG, VDG, SEVP, EVP e altri risk "takers"	25%	25%	25%	25%
SVP e altri ruoli selezionati	40%	20%	20%	20%

Il Piano 2012-2015 di Performance Stock Option, prevede l'assegnazione ai Senior Executive di Gruppo di *performance stock option* che daranno diritto ai beneficiari di sottoscrivere azioni ordinarie UniCredit a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio.

Il Piano azionario, prevede la promessa di assegnare a selezionati beneficiari del Gruppo azioni ordinarie gratuite UniCredit, in 3 tranche uguali su un orizzonte temporale di 3 anni, soggetta all'applicazione in ciascun anno dello Zero Factor - così come annualmente definito dal Consiglio.

5.4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Le *azioni gratuite* di cui al **Piano per gli Executive di Gruppo** sono assegnate in 2 tranches (nel 2014 e 2015) a seguito della valutazione del Consiglio di Amministrazione sul raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il 2011.

Le *performance stock option* di cui al **Piano 2012-2015 di Performance Stock Option** sono esercitabili a partire dall'anno successivo al quadriennio di riferimento (2012-2015) e fino al 31 dicembre 2022 - salvo deroghe stabilite dal Consiglio di Amministrazione stesso in caso siano promosse offerte pubbliche di acquisto e scambio aventi ad oggetto le azioni di UniCredit - condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, verificati successivamente alla fine dell'ultimo anno del periodo di riferimento.

Le *azioni gratuite* di cui al **Piano azionario** sono assegnate in 3 tranches uguali su un orizzonte temporale di 3 anni, soggette all'applicazione in ciascun anno dello Zero Factor - così come annualmente definito dal Consiglio.

5.4.3 Il termine del piano

Le *azioni gratuite* verranno assegnate entro il 2016 mentre le *performance stock option* saranno esercitabili sino al 31 dicembre 2022.

5.4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il numero massimo di *azioni gratuite* che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 31.277.019.

Il numero massimo di *performance stock option* che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 10.324.453 che daranno diritto di sottoscrivere un corrispondente numero di azioni ordinarie di UniCredit.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di *performance stock option* e di *azioni gratuite* assegnate in ciascun anno fiscale di durata dei Sistemi Retributivi 2011 in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea dei Soci.

5.4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Fermi i criteri di assegnazione descritti alla sezione 5.2.2 che precede, l'assegnazione e l'esercizio delle *performance stock option* e delle *azioni gratuite* è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio. La verifica del conseguimento di detti obiettivi dovrà avvenire ad opera del Consiglio di Amministrazione alla fine del periodo di performance di cui alla suddetta sezione 5.4.2.

5.4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Sistemi Retributivi 2011 prevedono che le *azioni gratuite* che verranno assegnate siano libere da vincoli e, pertanto, liberamente trasferibili dalla data dell'emissione e avranno gli stessi diritti di quelle già in circolazione.

Le *performance stock option* sono nominative e non trasferibili; tuttavia, in caso di decesso del beneficiario, il suddetto diritto può essere trasferito agli eredi, ai legali rappresentanti o ad altri titolati al possesso in accordo con le leggi di successione del paese di riferimento.

Le azioni ordinarie UniCredit rivenienti dall'esercizio delle *performance stock option* saranno liberamente trasferibili.

5.4.7 La 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

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e internazionali e la Politica Retributiva 2011, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Il coinvolgimento in qualsiasi forma di copertura personale dovrà essere considerato come violazione delle politiche di compliance del Gruppo e di conseguenza le *performance stock option* e il diritto a ricevere azioni decadranno automaticamente.

5.4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Tranne i casi di “*good leavers*” previsti dai Regolamenti, nel caso di uscita del Beneficiario dal Gruppo o che sia sottoposto a provvedimenti disciplinari qualificati da parte del datore di lavoro rispetto ad irregolarità nei processi e nelle normative relative a: i) assunzione di rischio ii) processi di commercializzazione di servizi bancari e finanziari iii) codici interni di comportamento, il beneficiario perde il diritto a ricevere le azioni gratuite o ad esercitare le *stock option*; quanto precede salva l'ipotesi in cui il Consiglio di Amministrazione, in riferimento al singolo caso, stabilisca diversamente.

5.4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

I Sistemi retributivi 2011 non prevedono cause di annullamento.

5.4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un “riscatto”, da parte di UniCredit, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

I Sistemi Retributivi 2011 non prevedono un riscatto da parte di UniCredit o di altre società del Gruppo con riferimento alle *performance stock option* e alle *azioni gratuite*.

5.4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3

I Sistemi Retributivi 2011 non prevedono prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto di azioni.

5.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per UniCredit 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

La valutazione sull'onere atteso per UniCredit a seguito dell'adozione dei Sistemi Retributivi 2011 alla data della promessa di assegnare le *azioni gratuite* e dell'assegnazione delle *performance stock option* è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili sia con rispetto alle prevedibili "uscite" dei beneficiari durante il periodo di esercizio delle *performance stock option* o prima dell'assegnazione delle *azioni gratuite* sia con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di performance cui è subordinata l'assegnazione delle *azioni gratuite* e delle *performance stock option*.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere complessivamente atteso per UniCredit al momento della promessa di assegnazione del numero target delle *azioni gratuite* e dell'assegnazione del numero target delle *performance stock option* ammonta a totali Euro 172,4 milioni da ripartirsi in 5 anni:

- Euro 141,8 milioni per il Piano per gli Executive di Gruppo;
- Euro 17,6 milioni circa relativamente al Piano azionario ;
- Euro 13,0 milioni circa relativamente al Piano di Performance Stock Option.

5.4.13 L'indicazione dell'eventuale effetto diluitivo sul capitale determinato dal piano

Il massimo effetto diluitivo determinato dai Sistemi Retributivi 2011 è pari a

- circa 0,309% in caso di assegnazione di tutte le *azioni gratuite* ai dipendenti;
- circa 0,159% in caso di esercizio di tutte le *performance stock option*.

5.4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Riguardo al **Piano per gli Executive di Gruppo**, in linea con le relative disposizioni normative, le azioni relative alla 4° tranche del bonus saranno soggette ad un periodo di vincolo alla vendita di 1 anno dalla data di assegnazione.

Riguardo al **Piano di Performance Stock Option**, in linea con le relative disposizioni normative, se le *performance stock option* vengono esercitate nel periodo dei 12 mesi successivi alla data in cui diventano esercitabili, le azioni rivenienti dall'esercizio sono soggette ad un periodo di vincolo alla vendita di 1 anno, calcolato dalla data in cui diventano esercitabili (ad es. i beneficiari non possono vendere le azioni durante questo anno).

Attualmente il Piano azionario non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni assegnate.

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

I Sistemi retributivi 2011 prevedono esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

5.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Piano di Performance Stock Option prevede che ogni *performance stock option* assegnata dia diritto alla sottoscrizione di un'azione ordinaria UniCredit.

5.4.17 Scadenza delle opzioni

Le *performance stock option* saranno esercitabili a partire dall'anno successivo al periodo di riferimento (2012-2015) e fino al 31 dicembre 2022 - salvo deroghe stabilite dal Consiglio di Amministrazione stesso in caso siano promosse offerte pubbliche di acquisto e scambio aventi ad oggetto le azioni di UniCredit - condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

5.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Piano 2012-2015 di *performance stock option* prevede che le modalità, la tempistica e le clausole di esercizio delle stesse vengano fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso esercita la delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit.

In particolare:

- le *performance stock option* diventano esercitabili alla fine del periodo di riferimento della performance e devono essere esercitate entro il 31 dicembre 2022, successivamente decadono e diventano prive di ogni efficacia e validità;
- una volta attribuite le *performance stock option* possono essere esercitate, in tutto o in parte, dando comunicazione di esercizio a UniCredit, attraverso la sezione dedicata sul sito internet comunicato al Dipendente. L'esercizio delle *performance stock option* diventerà effettivo su base settimanale, ogni Martedì successivo alla data in cui UniCredit riceve la comunicazione di esercizio;
- qualora la data di efficacia dell'esercizio cada in un giorno festivo in Italia, l'esercizio delle *performance stock option* sarà efficace a partire dal primo giorno lavorativo successivo;
- il prezzo di esercizio delle *performance stock option* deve essere pagato, conformemente alle prassi di mercato italiane, alla data in cui l'esercizio delle *performance stock option* diventa effettivo, senza l'applicazione di alcuna commissione o spesa in capo al Dipendente;

- a seguito del regolare esercizio delle *performance stock option*, UniCredit emetterà le azioni così sottoscritte e le metterà a disposizione entro il terzo giorno lavorativo successivo alla data in cui l'esercizio delle *performance stock option* diventa effettivo.
- UniCredit ha la facoltà di sospendere temporaneamente l'esercizio delle *performance stock option* in caso di particolari esigenze (ad esempio, l'approvazione del bilancio e/o della relazione semestrale, la distribuzione di dividendi, l'esecuzione di operazioni sul capitale sociale, variazioni significative alla struttura di conto economico o di stato patrimoniale di UniCredit).

5.4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Il Consiglio di Amministrazione ha determinato il prezzo di esercizio delle *performance stock option* quale media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di assegnazione.

Con riferimento alla delibera di assegnazione del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2012, il prezzo di esercizio risulta di eur 4,010.

5.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 5.4.19.b, motivazioni di tale differenza

Sulla base dei criteri di calcolo cui si attiene il Consiglio di Amministrazione ai sensi del precedente punto 5.4.19.b, si specifica che il prezzo di esercizio così calcolato rappresenta il *fair market value* (valore normale) di cui all'articolo 9, comma 4 lettera a) del D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 1917 delle azioni ordinarie di UniCredit.

5.4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del piano

Non sono previsti differenti prezzi di esercizio in relazione alle *performance stock option* tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del Piano 2012-2015 di *performance stock option*.

5.4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Le azioni sottostanti le *performance stock option* sono azioni ordinarie di UniCredit negoziate nel mercato regolamentato di Milano, gestito da Borsa Italiana S.p.A., e nelle Borse di Francoforte e Varsavia.

5.4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti

Ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di

UniCredit, attualmente i Sistemi Retributivi 2011 non prevedono aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di UniCredit.

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

Data: 27/03/2012

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option (8)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari (a)	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Federico Ghizzoni	AD	08/05/08	x	26.302	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	0	22,893	25/06/2008 31/12/2011
Federico Ghizzoni	AD	29/04/11	x	252.070	29/04/11	0	11,433	01/01/2011 31/12/2013
Roberto Nicastro	DG	08/05/08	x	56.009	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	0	22,893	25/06/2008 31/12/2011
Roberto Nicastro	DG	22/04/10	x	75.631	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	0	11,641	22/03/2011 31/12/2013
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		08/05/08	x	118.618	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	0	22,893	25/06/2008 31/12/2011
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		22/04/10	x	164.403	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	0	11,641	22/03/2011 31/12/2013
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		08/05/08	x	2.260.672	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	0	22,893	25/06/2008 31/12/2011
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		22/04/10	x	3.697.028	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	0	11,641	22/03/2011 31/12/2013

(a) Il numero di performance share promesse si riferisce alle azioni non decadute ed è stato rettificato, rispetto alla promessa originaria, in seguito alle operazioni sul capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scrip dividend), del 16 novembre 2009 e del 15 dicembre 2011.

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: - del c.d.a. di proposta per l'assemblea - dell'organo di competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Federico Ghizzoni	AD	ND	X	ND	ND	ND	ND	ND
Roberto Nicastro	DG	ND	X	ND	ND	ND	ND	ND
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		ND	X	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		ND	X	ND	ND	ND	ND	ND

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option							
		Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8)							
		Data della delibera Assembleare	Descrizione strumento (12)	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente (11) (b)	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitate (13) (b)	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio normalizzato	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione (c)	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Federico Ghizzoni	AD	04/05/04	W	26.882	-	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,419	3,945	03/09/2008 31/12/2017
Federico Ghizzoni	AD	04/05/04	W	35.843	-	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	26,878	5,266	18/11/2009 31/12/2018
Federico Ghizzoni	AD	12/05/06	W	32.349	-	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	13/06/2010 31/12/2019
Federico Ghizzoni	AD	10/05/07	W	56.137	-	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	15/07/2011 15/07/2017
Federico Ghizzoni	AD	08/05/08	W	141.270	-	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
Roberto Nicastro	DG	04/05/04	W	161.297	-	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,419	3,945	03/09/2008 31/12/2017
Roberto Nicastro	DG	04/05/04	W	322.595	-	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	26,878	5,266	18/11/2009 31/12/2018
Roberto Nicastro	DG	12/05/06	W	242.556	-	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	13/06/2010 31/12/2019
Roberto Nicastro	DG	10/05/07	W	210.516	-	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	15/07/2011 15/07/2017
Roberto Nicastro	DG	08/05/08	W	451.235	-	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
Roberto Nicastro	DG	22/04/10	W	322.679	-	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	11,901	11,641	31/03/2014 31/12/2020
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		04/05/04	W	145.345	-	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,419	3,945	03/09/2008 31/12/2017
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		04/05/04	W	291.947	-	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	26,878	5,266	18/11/2009 31/12/2018
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		12/05/06	W	246.229	-	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	13/06/2010 31/12/2019
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		10/05/07	W	261.110	-	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	15/07/2011 15/07/2017
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		08/05/08	W	738.207	-	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
4 Dirigenti con Responsabilità strategica		22/04/10	W	545.668	-	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	11,901	11,641	31/03/2014 31/12/2020
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		04/05/04	W	1.627.573	-	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,419	3,945	03/09/2008 31/12/2017
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		04/05/04	W	4.213.201	-	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	26,878	5,266	18/11/2009 31/12/2018
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		12/05/06	W	3.256.463	-	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	13/06/2010 31/12/2019
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		10/05/07	W	3.234.160	-	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	15/07/2011 15/07/2017
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		08/05/08	W	9.487.097	-	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		22/04/10	W	7.470.528	-	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	11,901	11,641	31/03/2014 31/12/2020

(b) il dato riportato è riferito al numero di azioni sottostanti l'esercizio di opzioni non decadute ai sensi dei piani di incentivazione a lungo termine ed è stato rettificato, rispetto a quello assegnato, in seguito alle operazioni sul capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scrip dividend), del 16 novembre 2009 e del 15 dicembre 2011.
c) il prezzo dell'azione alla data di assegnazione per i piani 2004, 2005 e 2006 non è stato rettificato a seguito delle operazioni sul capitale.

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option						
		Sezione 2 Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione: - del c.d.a. di proposta per l'assemblea X dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell' assemblea (9)						
		Data delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Numero opzioni	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Federico Ghizzoni	AD	29/04/11	W	672.125	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,1476	01/01/2016 31/12/2022
Roberto Nicastro	DG	29/04/11	W	611.022	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,1476	01/01/2016 31/12/2022
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		29/04/11	W	1.778.074	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,1476	01/01/2016 31/12/2022
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		29/04/11	W	6.161.670	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,1476	01/01/2016 31/12/2022

Note alla tabella

(1) Deve essere compilata una riga per ogni soggetto individualmente identificato e per ogni categoria considerata; per ciascun soggetto o categoria deve essere riportata una riga diversa per: i) ogni tipologia di strumento o opzione assegnato (ad es. differenti prezzi di esercizio e/o scadenze determinano differenti tipologie di opzioni); ii) ogni piano deliberato da assemblea diversa.

(2) Indicare il nominativo dei componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllate o controllanti.

(3) Indicare il nominativo dei direttori generali dell'emittente azioni.

(4) Indicare il nominativo delle persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni e non siano legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

(5) Indicare il nominativo degli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni 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.

(6) Indicare l'insieme dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni, per i quali è prevista l'indicazione per categorie.

(7) Indicare la categoria degli altri dipendenti e la categoria dei collaboratori non dipendenti. E' necessario riportare diverse righe in relazione a categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati).

(8) I dati si riferiscono agli strumenti relativi a piani approvati sulla base di:

- i. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente approva la proposta per l'assemblea e/o
- ii. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente a decidere da attuazione alla delega ricevuta dall'assemblea;

la tabella contiene pertanto:

- nell'ipotesi i), dati aggiornati alla data della proposta dell'organo competente per l'assemblea (in tale caso la tabella è unita al documento informativo per l'assemblea di approvazione dei piani);
- nell'ipotesi ii), dati aggiornati alla data della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani, (in tale caso la tabella è allegata ai comunicati pubblicati a seguito della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani).

(9) I dati possono riferirsi:

- a. alla decisione del consiglio di amministrazione precedente l'assemblea, per la tabella unita al documento presentato in assemblea; in tale caso la tabella riporterà soltanto le caratteristiche eventualmente già definite dal consiglio di amministrazione;
- b. alla decisione dell'organo competente a decidere l'attuazione del piano successivamente all'approvazione da parte dell'assemblea, nel caso di tabella unita al comunicato da pubblicare in occasione di tale ultima decisione inerente all'attuazione.

In entrambi i casi occorre segnare il corrispondente riquadro nel campo relativo alla presente nota 9. Per i dati non ancora definiti indicare nel corrispondente campo il codice "N.D." (Non disponibile).

(10) Se la data di assegnazione è diversa dalla data in cui l'eventuale comitato per le remunerazioni ha formulato la proposta con riguardo a tale assegnazione aggiungere nel campo anche la data della proposta del predetto comitato evidenziando la data in cui ha deliberato il cda o altro organo competente con il codice "cda/oc" e la data della proposta del comitato per le remunerazioni con il codice "cpr".

(11) Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio, ossia l'anno precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare la nuova assegnazione.

(12) Indicare ad esempio, nel quadro 1: i) azioni della società X, ii) strumento parametrato al valore delle azioni Y, e nel quadro 2: iii) opzioni sulle azioni W con liquidazione fisica; iv) opzioni sulle azioni Z con liquidazione per contanti, ecc.

(13) Numero di opzioni esercitate dall'inizio del piano fino alla fine dell'esercizio precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare un nuovo piano di *stock option*.

(14) Per periodo di *vesting* si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.