



**POLITICA
RETRIBUTIVA
DI GRUPPO 2014**

Lettera dal Presidente



Cari Azionisti,

competitività e complessità sono ormai una consuetudine con la quale dobbiamo stabilmente confrontarci in qualità di primaria banca europea. Il mercato di riferimento di UniCredit è globale. Un palcoscenico privilegiato che, però, richiede un grande impegno e un forte senso di responsabilità.

Gestire con grande attenzione i rischi, adeguarsi velocemente ai requisiti regolamentari sempre più stringenti e migliorare il clima aziendale significa adempiere a questo senso di responsabilità e quindi

generare valore sostenibile per tutti i nostri portatori di interesse.

Nell'anno che si è appena chiuso, la forte determinazione del Gruppo, in tal senso, si è riflessa anche nei sistemi di remunerazione, verso politiche retributive "a tutto campo", indispensabili per continuare a raggiungere con successo gli obiettivi strategici. Prima di tutto, seguendo approcci rigorosamente conformi alle più recenti disposizioni normative nazionali e internazionali, orientati alla performance, alla consapevolezza di quanto accade nel mercato e alle strategie di business volte alla creazione di valore per gli stakeholder.

Oggi, l'esigenza forte è dotarsi di sistemi di remunerazione competitivi, preservando il delicato equilibrio tra gli obiettivi strategici e la necessità di riconoscere i giusti meriti alle nostre persone, l'asset più importante per l'azienda. In un siffatto contesto, particolare importanza assume l'aspetto motivazionale della dinamica retributiva che permette ad ogni collega di identificarsi negli obiettivi aziendali, alimentandone il senso di appartenenza e, all'impresa, di indirizzare i comportamenti alla realizzazione della *mission*.

L'attenzione alle diverse leve di remunerazione riflette il nostro impegno verso forme di ricompense organizzative e sociali che, superando l'aspetto puramente monetario, rispondono molto bene alla nostra idea più ampia di offerta retributiva: attrarre, trattenere e motivare personale altamente qualificato, ma anche premiare chi fa propri i valori aziendali, con compensi legati alla creazione di valore nel lungo termine.

Sono orgoglioso di presentare, per il 2014, una proposta retributiva al passo con i tempi che prevede un diverso approccio rispetto al passato per la determinazione e l'allocatione della componente variabile, rafforzando ulteriormente il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione.

Un sistema di remunerazione evoluto, dunque, che ha l'obiettivo di soddisfare e fidelizzare chi partecipa attivamente alla vita aziendale e di conseguenza orientare gli sforzi verso la centralità del cliente. In un quadro di riferimento così fortemente mutevole, i punti fermi della nostra politica retributiva rimarranno l'attenzione alla trasparenza e al consolidamento di un dialogo proattivo con tutte le parti coinvolte.

Condizioni indispensabili, queste, per una reale creazione di valore per gli azionisti e tutti gli altri stakeholder.

Cordialmente,
Giuseppe Vita
Presidente

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name Giuseppe Vita.

Sezione I. Sintesi	4
<hr/>	
Sezione II. Politica Retributiva di Gruppo	9
<hr/>	
1. Introduzione	
2. <i>Governance</i>	
3. <i>Compliance</i>	
4. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato	
5. Sostenibilità	
6. Motivazione e fidelizzazione	
Sezione III. Relazione Annuale sulla Remunerazione	19
<hr/>	
1. Introduzione	
2. <i>Governance & Compliance</i>	
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 dei dipendenti	
7. Dati retributivi	
8. Tavole retributive	

SEZIONE I: SINTESI

La nostra politica retributiva

L'implementazione dei principi definiti nella nostra **Politica Retributiva 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 interessi di lungo periodo degli azionisti.

L'approccio di UniCredit alla retribuzione è stato consolidato nel tempo nell'ambito della nostra *governance* di Gruppo, per essere allineato alle più recenti disposizioni normative nazionali e 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)** riflettono le più recenti previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con l'obiettivo, anno dopo anno, di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholders* – a sistemi di remunerazione, sempre più 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 a un'eccessiva assunzione di rischi.

Consolidamento della Politica Retributiva 2013	Novità introdotte nella Politica Retributiva 2014
<p>1. Pilastri chiave</p> <ul style="list-style-type: none"> - Governance chiara e trasparente - Compliance con i requisiti normativi e con i principi di condotta - Monitoraggio continuo delle tendenze e delle prassi di mercato - Retribuzione sostenibile per performance sostenibile - Motivazione e fidelizzazione di tutti i dipendenti, con un focus particolare sui talenti e sulle risorse chiave <p>2. Allineamento alla normativa, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttiva Europea sui Requisiti Patrimoniali (CRD IV) - Banca d'Italia "Disposizioni in materia di politiche e di prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", documento in consultazione - EBA Regulatory Technical Standards (RTS) <p>3. Benchmarking retributivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento, da parte del consulente esterno indipendente del Comitato Remunerazione, del peer group per l'analisi comparativa per supportare la revisione retributiva, specie del management <p>4. Misurazione della Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento del KPI Bluebook, struttura per la misurazione della performance e per la valutazione degli Executive di Gruppo. I <i>Key Performance Indicators</i> (KPI) sono certificati con il coinvolgimento, tra le altre, delle funzioni di Gruppo di <i>Finance, Risk, Compliance e Audit</i> <p>5. Pagamenti di fine rapporto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Costante allineamento alla normativa/contrattualistica tempo per tempo in vigore - Non sono previsti pagamenti di fine rapporto eccedenti gli importi stabiliti da leggi e/o contratti collettivi localmente applicabili - In mancanza di tale normativa, i pagamenti di fine rapporto non dovranno eccedere 24 mensilità di retribuzione, oltre al periodo di preavviso 	<p>6. Identificazione del "Personale più rilevante"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificazione di circa 900 risorse come "Personale più rilevante" per il 2014 - <i>Assessment</i> condotto a livello di Paese/Divisione e consolidamento a livello di Gruppo - Applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi comuni a livello Europeo, in linea con il requisito regolamentare introdotto da EBA RTS <p>7. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione della soglia del 2:1 come limite massimo al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per tutti i dipendenti, con esclusione delle funzioni aziendali di controllo (per cui è previsto un approccio più conservativo) - Limitata revisione della remunerazione per il "personale più rilevante" come conseguenza dell'introduzione del tetto, mediante un approccio caso per caso, solo in quei mercati/business e professionalità per cui la competitività può costituire un problema in termini di <i>retention</i> - Complessivo impatto della revisione della remunerazione fissa per i Group Executives, in conseguenza dell'applicazione del tetto, pari a +3,2%, compensato da una diminuzione della componente variabile della remunerazione pari a -8,5%. Nessuna revisione della remunerazione fissa è stata prevista per il Top Management in conseguenza dell'applicazione del tetto alla remunerazione variabile <p>8. Sistema Incentivante</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione di un approccio "bonus pool": allocazione top down del pool disponibile invece delle opportunità individuali presenti nell'attuale sistema - Maggiore collegamento tra remunerazione, rischio e redditività sostenibile, con un legame diretto al <i>Risk Appetite Framework</i> - Condizioni di accesso in linea con performance e metriche di rischio a livello di Gruppo e di Paese/Divisione - Valutazione della performance individuale basata su un numero di obiettivi compreso tra 4 e 8, di cui almeno metà di sostenibilità e almeno un KPI ponderato per il rischio o appartenente alla categoria "enhance risk & control culture" - Struttura di pagamento del bonus 2014 allocata con pagamenti immediati e differiti, in denaro/azioni, su un periodo di 6 anni e soggetti a ulteriori condizioni di performance future

Il nostro approccio retributivo: consolidamento 2013 e novità 2014

1. Pilastri chiave

I pilastri della nostra Politica Retributiva di Gruppo (*Governance, Compliance, Monitoraggio continuo delle prassi del mercato, Sostenibilità, Motivazione e Fidelizzazione*) consentono una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, equità interna e trasparenza.

2. Allineamento alla normativa

La politica retributiva di Gruppo è allineata ai più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali. La totale conformità delle politiche e dei processi retributivi viene garantita attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo: *Compliance, Audit e Risk Management* che garantiscono la coerenza con il *Risk Appetite Framework*, in linea con la normativa di settore.

3. Benchmarking Retributivo

Il Comitato Remunerazione, con particolare riferimento alla popolazione degli Executive di Gruppo, mediante il supporto di un consulente esterno indipendente, fornisce un elenco di concorrenti selezionati che formano il nostro gruppo di confronto ("*peer group*") a livello di Gruppo (elencati nel capitolo 3, Relazione Annuale sulla remunerazione) sul quale vengono effettuate specifiche analisi di comparazione retributiva ("*benchmarking*"). Quale obiettivo di politica, la retribuzione totale degli *Executive* è fissata tra la mediana di mercato e il terzo quartile, con il posizionamento individuale definito tenendo in considerazione la performance specifica, il potenziale e le decisioni strategiche sulle persone e la performance di UniCredit nel tempo.

4. Misurazione della Performance

Il *KPI (Key Performance Indicators) Bluebook* costituisce la struttura per la misurazione della performance e la valutazione degli *Executive* di Gruppo e fornisce le linee guida per l'assegnazione degli obiettivi. Le categorie dei principali indicatori della performance finanziaria e non – finanziaria di Gruppo, definite annualmente nel *KPI Bluebook*, sono certificate con il

coinvolgimento delle funzioni di Risorse Umane, *Planning Finance e Administration, Risk Management, Compliance, Sustainability, Group Stakeholder & Service Intelligence* e Audit e riflettono la profittabilità operativa della gestione caratteristica e il profilo di rischio del Gruppo.

5. Pagamenti di fine rapporto

I pagamenti di fine rapporto tengono in considerazione la performance di lungo-periodo, in termini di creazione di valore per gli azionisti, non ricompensano gli insuccessi o gli abusi e non devono eccedere 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 devono eccedere 24 mensilità di retribuzione complessiva e devono essere modulati proporzionalmente alla durata della permanenza in servizio.

6. Identificazione del "Personale più rilevante"

La popolazione del "personale più rilevante" è stata aggiornata garantendo il pieno rispetto delle disposizioni regolamentari. L'identificazione ha seguito uno strutturato processo di valutazione sia a livello di Gruppo sia a livello locale, basandosi su criteri qualitativi e criteri quantitativi comuni a livello europeo. Il risultato del processo di valutazione per l'identificazione del "personale più rilevante" ha portato all'individuazione di un numero totale di ca. 900 risorse per l'anno 2014.

7. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

In linea con le più recenti disposizioni normative – ove ritenute applicabili – è fissato un limite massimo al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione. UniCredit, in coerenza con le facultà riconosciute dalla predetta normativa, ha ritenuto di individuare, in generale, un rapporto fra la prima e la seconda componente della remunerazione pari a 2:1, salvo ovviamente che la normativa vigente nei singoli Paesi preveda un limite più basso. Questo rapporto è applicabile alle componenti della remunerazione di tutti i dipendenti, con l'esclusione del personale

appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, al fine di legare strettamente remunerazione e performance. Tale decisione, inoltre, permette di mantenere la competitività sul mercato anche in considerazione della direzione in cui il mercato stesso si sta muovendo, di limitare la disparità di condizioni nei mercati in cui il tetto non è presente, di permettere sia una maggiore flessibilità della struttura dei costi, sia l'allineamento con una performance pluriennale evitando la diminuzione della retribuzione differita. Coerentemente con le linee guida dei regolatori, nessuna revisione della remunerazione fissa è stata prevista per il Top Management in conseguenza della applicazione del tetto alla remunerazione variabile, mentre per quanto riguarda il restante "Personale più rilevante", in quei mercati/business in cui la competitività può costituire un problema, è stato seguito un approccio caso-per-caso.

8. Sistema Incentivante di Gruppo

Il nuovo Sistema Incentivante di Gruppo 2014 che introduce il nuovo approccio "bonus pool", prevede l'assegnazione di un bonus individuale legato alla performance costituito al 50% da denaro e al 50% da azioni e la dilazione del pagamento in 6 anni (1 anno di pagamento immediato e 5 anni di differimento), oltre i più recenti requisiti normativi, in linea con l'interesse degli azionisti, e soggetto a condizioni di malus e clawback, legalmente applicabili. L'incentivo viene definito in considerazione del bonus pool e della valutazione individuale della prestazione basata su indicatori ponderati per il rischio. All'interno del Sistema, il collegamento tra profittabilità, rischio e remunerazione viene assicurato attraverso il pagamento dell'incentivo subordinatamente all'applicazione di una "condizione di accesso" al bonus, che determina la possibile applicazione della clausola di *malus* (*Zero Factor*) sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità, ponderati per il rischio, definiti sia a livello di Gruppo che di Paese/Divisione (dettagli nel paragrafo 5.3 Relazione Annuale sulla Remunerazione).

Risultati del 2013 & decisioni retributive

Il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha preso in esame, con riferimento dell'esercizio 2013, le proposte del Comitato Remunerazione e le linee guida in materia di retribuzione variabile delle autorità regolamentari.

La valutazione in merito alle decisioni retributive, come già accaduto negli anni scorsi, è stata supportata da un rigoroso processo di *governance* di Gruppo al fine di garantire coerenza e trasparenza a tutti gli attori coinvolti.

Il Consiglio ha espresso un sincero apprezzamento per la grande professionalità dimostrata dal Management, durante un anno particolarmente difficile, e per le iniziative che fanno oggi di UniCredit una Banca ancora più pronta a cogliere tutte le opportunità rappresentate nel nostro Piano Strategico. Tuttavia, considerando il contesto generale, quest'anno si è ritenuto opportuno non procedere all'assegnazione di bonus al Top Management del Gruppo, a prescindere dal conseguimento dei risultati individuali, la cui valutazione non è stata presa in considerazione ai fini della informativa fornita dal presente documento di Politica Retributiva.

In questo quadro, coerentemente con la politica di remunerazione di Gruppo, il Consiglio ha deliberato un pagamento di bonus particolarmente selettivo per la rimanente popolazione focalizzandosi su quelle realtà del Gruppo che hanno conseguito una performance solida e sostenibile. Complessivamente, i bonus che verranno pagati ai circa primi 120 *Executive* del Gruppo mostrano una riduzione di oltre il 60% rispetto alle opportunità e l'80% di essi sarà differito negli anni successivi e legato al soddisfacimento di ulteriori condizioni di performance future.

Dati sulla remunerazione variabile e fissa 2013 dell' Amministratore Delegato, Direttore Generale e Vice Direttori Generali

	AD	DG	VDGs
Fix (Euro/000)	1.964	1.301	2.201
Bonus 2013 (Euro/000)	0	0	0
LTI Plan 2011 (# Shares)	84.024	-	-

Dettagli sulla performance dell'Amministratore Delegato

- Guardando al 2014, **gli obiettivi per l'Amministratore Delegato** definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit quali indicatori principali della performance nel prossimo anno sono rappresentati da:
 1. Raggiungimento di un *Economic Profit* a livello di Gruppo in coerenza con il *Risk Appetite Framework*
 2. Obiettivo specifico di gestione del rischio a livello di gruppo (dettagli nel paragrafo 5.3, relazione Annuale sulla Remunerazione)
 3. Raggiungimento di un *Net Operating Profit* positivo a livello di Gruppo in linea con le aspettative di budget
 4. Attuazione della visione strategica dell'Azienda con attenzione alla crescita, alla riallocazione del capitale e all'efficienza, a livello di Gruppo e in base a una valutazione qualitativa
 5. Raggiungimento di un *Common Equity Tier 1 ratio* a livello di Gruppo, in linea con le aspettative di budget
 6. Miglioramento a livello di Gruppo delle attività di *commercial lending* sulla base delle metodologie di rischio e di credito
 7. Focalizzazione sulla creazione di maggior valore per gli azionisti: *Customer Satisfaction, People Engagement* e Reputazione a livello di Gruppo
 8. Sviluppo di una solida e sostenibile cultura del Rischio a livello di Gruppo.

- In caso di dimissioni, licenziamento/revoca o cessazione, la retribuzione annua considerata per determinare l'eventuale indennità pagabile è regolata dalle normali previsioni della legge italiana e del Contratto Nazionale del Lavoro per i Dirigenti del Credito.

La nostra informativa sulla retribuzione

La **Relazione annuale sulla remunerazione (Sezione III)** fornisce la descrizione della nostre prassi retributive e dei risultati dell'implementazione dei Sistemi incentivanti di Gruppo, insieme ai dati retributivi con particolare attenzione ai direttori non-esecutivi e al "personale più rilevante", definito in linea con le disposizioni normative.

La Relazione include anche l'**informativa richiesta dalla Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob)** art. 84-quater 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.

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").

Nella Relazione Annuale sulla Remunerazione è fornita **un'informativa completa sugli importi delle retribuzioni, differimenti e il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva** per il "personale più rilevante" (paragrafo 7.1, Relazione Annuale sulla Remunerazione), compresi i dati relativi a Consiglieri, Direttori Generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

I dettagli dei costi della nostra retribuzione variabile e il rapporto della stessa con la componente fissa della remunerazione complessiva a livello di Gruppo sono riportati nella relazione Annuale sulla Remunerazione.

SEZIONE II: POLITICA RETRIBUTIVA DI GRUPPO

Contenuti

1. Introduzione	9
1.1 A sostegno della Nostra Missione e Valori	9
1.2 I Pilastri della Nostra Politica Retributiva	9
2. Governance	9
2.1 Governo Societario	9
2.2 Governo Organizzativo	10
3. Compliance	10
4. Monitoraggio Continuo di Tendenze e Prassi di Mercato	11
5. Sostenibilità	11
5.1 Remunerazione Sostenibile	11
5.2 Performance Sostenibile	13
6. Motivazione e Fidelizzazione	13
6.1 Retribuzione Fissa e rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione	14
6.2 Retribuzione Variabile	14
6.3 Sistemi Incentivanti di Gruppo	16
6.4 <i>Benefit</i>	17

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.

La continua realizzazione di questi impegni ci permette 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 nel rispetto dei valori espressi nella nostra Carta d'Integrità. Ci proponiamo, anche attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, 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 periodo. In tal modo rispondiamo in maniera 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 di Gruppo, 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 *Global Job Model*, 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, all'implementazione e al 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, compreso il personale appartenente alle reti distributive esterne, tenendo in considerazione le loro specificità retributive. 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 di Gruppo prevede una gestione dei sistemi retributivi e incentivanti centralizzata e omogenea. 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.

3. Compliance

La conformità a 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 tende a prevenire o gestire i potenziali 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*, al fine di garantirne la sostenibilità nel lungo periodo.

La funzione *Compliance* 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" (ref. Banca di Italia).

Operando in tale contesto la funzione *Compliance*, nelle sue varie articolazioni:

- definisce – nel proprio ambito di competenza e in relazione alla normativa di riferimento tempo per tempo in vigore – uno specifico set di *Compliance drivers* finalizzato al supporto della predisposizione, da parte della funzione Risorse Umane, di sistemi incentivanti conformi;
- valida, per ogni aspetto di sua competenza, la Politica Retributiva di Gruppo e – anche nel rispetto delle normative locali – i piani di incentivazione del personale del Gruppo definiti dalla funzione Risorse Umane.

In conformità alle normative e 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 e ai processi adottati per la definizione e implementazione della nostra politica e prassi retributiva. Siamo favorevoli a 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 e alle metodologie utilizzate per la sua definizione e 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 di sviluppo delle 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 dal Comitato Remunerazione considerando i nostri principali concorrenti europei 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 Paese/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 della 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 e i compensi (remunerazione sostenibile) sia per la *performance* e i comportamenti che intendiamo incentivare (*performance* sostenibile). A 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**
- UniCredit, in linea con la normativa applicabile, pone particolare attenzione a evitare squilibri nella retribuzione variabile, che potrebbero indurre il personale a comportamenti non allineati alla *performance* sostenibile e al profilo di rischio della banca;
- in linea con le più recenti disposizioni normative – ove applicabili¹ – è fissato un limite massimo al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione. UniCredit, in coerenza con le facoltà riconosciute dalla predetta normativa, ha ritenuto di individuare, in generale, un rapporto fra la prima e la seconda componente della remunerazione pari a 2:1, salvo ovviamente che la normativa vigente nei singoli Paesi preveda un limite più basso. Questo rapporto è applicabile alle componenti della remunerazione di tutti i dipendenti, con l'esclusione del personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo per il quale si applica un approccio più conservativo
- è formulata una appropriata composizione della retribuzione variabile tra componenti di breve e di lungo termine, coerentemente con le strategie, le prassi di mercato e del *business* di riferimento e in linea con gli interessi di lungo termine del Gruppo

¹ Per i dipendenti appartenenti al business di Asset Management, non identificati come "personale più rilevante", tenuto conto dell'attuale quadro regolamentare e in assenza di specifiche indicazioni delle autorità competenti, si ritiene applicabile la normativa di settore che non prevede un limite predefinito alla remunerazione variabile.

- **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 al fine di collegare i livelli di pagamento con la *performance* complessiva di Gruppo, di Paese/Divisione e ai risultati individuali
- mirare a un'appropriata differenziazione degli incentivi riconosciuti, adottando un approccio meritocratico e 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 e 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 visione pluriennale della performance**

- assicurare retribuzioni allineate ai livelli sostenibili di profittabilità
- differire, ove previsto dalle disposizioni normative, il pagamento dell'incentivo collegato alla *performance* in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, condizionando il riconoscimento dell'eventuale importo differito all'effettiva *performance* sostenibile dimostrata e mantenuta per il periodo di riferimento, in modo che la remunerazione variabile tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (cd. meccanismi di *malus*)

- 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 e 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 gli adeguati livelli di indipendenza per le funzioni che svolgono attività 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 (per esempio 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 di ruoli considerati strategici
- tali compensi devono in ogni caso essere conformi alle disposizioni normative in materia tempo per tempo in vigore (e.g. incidenza sul rapporto retribuzione fissa/retribuzione variabile, modalità di corresponsione della remunerazione variabile) e soggetti a condizioni di malus 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 e alla profittabilità ponderata per il rischio complessivo dell'Azienda**
- considerare la *performance* sulla base dei risultati annuali e 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, a ogni livello, sia internamente sia 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 a 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 nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare dovranno risultare coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* – "RAF")
- valutare la *performance* in termini di profittabilità ponderata per il rischio e prevedere sistemi e meccanismi solidi di calcolo del rischio
- **adottare una visione multi-dimensionale dei risultati e della qualità della performance sostenibile**
- mantenere un adeguato bilanciamento tra obiettivi finanziari e obiettivi non finanziari (qualitativi e quantitativi) di *performance*
- utilizzare parametri di *performance* sia assoluti sia 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 da parte dei nostri dipendenti. Il nostro approccio alla retribuzione complessiva prevede un pacchetto bilanciato di componenti fisse 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 rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione complessiva

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 della remunerazione complessiva 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 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:

- 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, Paese/Divisione e l'elenco dei consulenti esterni qualificati per i servizi di *Executive compensation*
- il 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 retributiva 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
- per le funzioni aziendali di controllo, si prevede che la retribuzione complessiva sia bilanciata a favore della componente fissa, al fine di garantirne i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza.

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

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento che dipende dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi,

etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza).

La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e *performance* nel breve, medio e lungo termine, ponderata per i rischi. 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 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 sia 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 prerequisito 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 a 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 "eligibilità" 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 dalla funzione *Compliance* di Capogruppo:

- mantenere una proporzione adeguata tra obiettivi finanziari e non finanziari
 - promuovere un approccio orientato al cliente che ponga al centro le esigenze e la soddisfazione del cliente e che non costituisca un incentivo a vendere prodotti non idonei ai clienti
 - costruire incentivi che siano adatti a evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela, avendo come obiettivo la correttezza nelle relazioni con la clientela stessa e la promozione di appropriate condotte commerciali
 - 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 formalizzata della conformità dei comportamenti alle regole e alle normative – sia interne che esterne – e al Codice di Condotta. Nello specifico, adottare sistemi di valutazione della performance che tengano adeguata evidenza di tale approccio (le performance sono valutate anche sulla base di evidenze di *Compliance*, *Risk Management* e risultanze di Audit)
 - tenere conto, ai fini dell'erogazione dell'incentivo, di eventuali sanzioni disciplinari e/o sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza comminate alla risorsa. In presenza di tali provvedimenti, l'eventuale erogazione dell'incentivo necessiterà di una motivazione scritta che renderà possibile una verifica caso per caso della decisione manageriale
- 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), includere, laddove siano rilevanti, obiettivi collegati ai Rischi e alla *Compliance* (es. qualità del credito, rischi operativi, applicazione dei principi MiFID, qualità del venduto, rispetto del cliente, rispetto degli obblighi di cui alla normativa 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
 - prevedere – ove applicabili – obiettivi individuali per i dipendenti delle funzioni aziendali di controllo che riflettano principalmente la *performance* delle loro specifiche funzioni (al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse)
 - evitare gli obiettivi finanziari per le funzioni aziendali di controllo (*Compliance*, *Risk Management* e *Audit*) e, per le funzioni di *Planning Finance & Administration*, limitare gli obiettivi di tale tipologia, ovvero escluderli – ove necessario – per le strutture dedicate ad attività di puro controllo; ciò al fine di garantire un adeguato grado di indipendenza rispetto al business oggetto di controllo
 - definire – per il personale delle reti di vendita – obiettivi quantitativi (finanziari e non finanziari) miranti alla vendita di prodotti di qualità, a rischio controllato e sostenibili
 - definire – per il personale addetto alla prestazione di servizi e attività di investimento – incentivi che non siano basati solamente su parametri finanziari, ma che tengano conto, in modo appropriato, degli aspetti qualitativi della performance; ciò al fine di evitare potenziali conflitti di interesse insiti nelle relazioni con la clientela²
 - tenere conto, anche nei sistemi di remunerazione delle reti esterne (promotori finanziari), dei criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, del contenimento dei rischi legali e reputazionali, della tutela e fidelizzazione della clientela, del rispetto

² In linea con i recenti Orientamenti ESMA in merito a "Politiche e prassi retributive (MiFID)

delle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili

- 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
- stabilire e comunicare *ex ante* parametri chiari e predefiniti per la valutazione della performance individuale
- l'intero processo di valutazione deve essere scritto e documentato.

Nell'ambito dei sistemi di incentivazione delle reti commerciali, particolare attenzione viene posta alle "Campagne Commerciali".

Le "Campagne Commerciali" possono essere organizzate, a seguito della valutazione e 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, a esempio semestrale) e con impatto diretto sul budget e correlati sistemi di incentivazione.

Tra gli elementi distintivi delle Campagne Commerciali vi è la previsione di un premio – in denaro o in natura. Le Campagne Commerciali possono avere anche la funzione di accelerare il raggiungimento di determinati obiettivi del sistema incentivante. Il riconoscimento dei premi legati alla Campagna sarà subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna e 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 e in coerenza con le previsioni normative (es. Direttiva MiFID)
- assicurare la coerenza degli obiettivi della Campagna con quelli fissati in sede di definizione di budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva
- 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 di "remunerazione sostenibile per 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 e alle migliori prassi di mercato.

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, non devono indurre a una 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 un approccio *bonus pool* che prevede, tra l'altro, una misurazione complessiva della performance sia a livello individuale sia a livello di Gruppo/Paese/Divisione e l'eliminazione della "*bonus opportunity*" individuale predeterminata. Inoltre il pagamento 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

I dipendenti possono beneficiare di diversi tipi di *benefit* che mirano a garantire equità interna e una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un'ottica di *total compensation*, rispondendo alle esigenze delle diverse categorie di dipendenti. I nostri dipendenti possono, infatti, usufruire di *benefit* che integrano i sistemi nazionali di previdenza e assistenza a garanzia del loro

benessere e di quello dei loro familiari nel corso della loro vita lavorativa e anche dopo il pensionamento. Possono inoltre essere offerte condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e ad altri servizi, con lo scopo di fornire ai dipendenti un sostegno durante le diverse fasi della loro vita. Coerentemente con il nostro modello di *governance* e con il sistema di *Global Job Model*, i *benefit* sono allineati applicando criteri comuni per gli *Executive* di Gruppo e per ciascuna categoria di dipendenti mentre le caratteristiche dei *benefit* sono stabilite in base alle normative e alle prassi locali.

UniCredit sostiene il valore della partecipazione azionaria come strumento efficace per promuovere impegno, affiliazione e 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 l'impegno delle nostre persone che possono contribuire al nostro successo tramite le loro decisioni, le loro azioni e i loro comportamenti. Può essere pertanto considerata, anche sulla base delle locali necessità legali e fiscali, la possibilità di consentire ai dipendenti di 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	19
2. Governance & Compliance	19
2.1 Comitato Remunerazione	19
2.2 Il ruolo delle Funzioni Aziendali di Controllo: <i>Compliance</i> , <i>Risk Management</i> e Audit	21
3. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato	22
4. Remunerazione degli Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche	23
4.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi	23
4.2 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche	24
5. Sistemi retributivi di Gruppo	26
5.1 Popolazione di riferimento	26
5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2013	27
5.3 Sistema incentivante di Gruppo 2014	29
5.4 Misurazione complessiva della <i>performance</i>	31
5.5 Retribuzione delle Funzioni aziendali di Controllo	32
6. Partecipazione azionaria	33
6.1 Piano di partecipazione azionaria per i dipendenti del Gruppo	33
6.2 Linee guida per il possesso azionario	33
7. Dati retributivi	34
7.1 Risultati retributivi 2013	34
7.2 Politica retributiva 2014	36
7.3 Dati sui <i>Benefit</i>	36
7.4 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr. 11971	36
8. Tavole retributive	38
Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr. 11971	

1. Introduzione

La *Relazione Annuale sulla Remunerazione* fornisce una informativa dettagliata sulla retribuzione del Gruppo e sulla relativa metodologia 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* sui risultati del 2013 e un'informativa *ex ante* sull'approccio per il 2014, riguardo sia il "personale più rilevante" sia i membri degli Organi Aziendali.

Nel 2013, le soluzioni retributive sviluppate 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

Nel corso dell'anno ci siamo costantemente allineati ai cambiamenti normativi nazionali e internazionali, sia in Italia sia negli altri paesi in cui il Gruppo opera. Tra le principali novità nel quadro regolamentare si segnala quanto segue: il 1° gennaio 2014 è entrata in vigore la Direttiva sui Requisiti Patrimoniali (CRD IV), prevedendo il tetto sulla remunerazione variabile per il personale più rilevante e richiedendo ai regolatori locali di emanare i regolamenti per l'attuazione locale; Banca d'Italia ha pubblicato il 13 dicembre 2013 un documento di consultazione, che, nella sua versione definitiva, sostituirà le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emesse nel 2011, al fine di introdurre i requisiti della CRD IV; da ultimo l'Autorità Bancaria Europea ("EBA") ha pubblicato il 16 dicembre 2013 i *Regulatory Technical Standards*, criteri qualitativi e quantitativi comuni a livello europeo per definire il "personale più rilevante".

Nel luglio 2013 abbiamo partecipato all'esercizio di *benchmarking* retributivo e alla raccolta dati dei maggiori percettori di reddito dell'Autorità Bancaria Europea, attraverso cui abbiamo dato informativa alla Banca d'Italia riguardo al retribuzione per il 2011 e 2012 di tutta la popolazione e del "personale più rilevante", incluso il numero di individui in fascia di pagamento di almeno 1 mln. di euro.

Nel 2013 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 e internazionali.

La Relazione Annuale, documento unico che fornisce una informativa ampia e completa sulla retribuzione, include anche quest'anno l'informativa in materia retributiva relativa a membri degli Organi amministrativi e di controllo, Direttori Generali e altro personale dirigente strategico come previsto dal regolamento della Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) emesso nel dicembre 2011.

2. Governance & Compliance

La struttura di governo societario di UniCredit assicura, tra l'altro, chiarezza e affidabilità nei processi decisionali relativi alle remunerazioni.

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, in tale data è stato istituito il Comitato Remunerazione e Nomine poi abolito dal Consiglio di Amministrazione l'11 gennaio 2006 con la costituzione di due nuovi Comitati denominati Comitato Nomine e Comitato Remunerazione. I suoi attuali membri sono stati nominati il 29 maggio 2012, a seguito dell'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione, deliberata dall'Assemblea dei Soci dell'11 maggio 2012. L'11 maggio 2013 il signor Alexander Wolfgring è succeduto al signor Friedrich Kadrnoska, dimissionario con efficacia alla medesima data.

Come previsto nel Regolamento del Consiglio di Amministrazione e descritto nel sito internet istituzionale di UniCredit, il Comitato è composto da 5 membri non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti.

Sono membri di diritto il Presidente e il Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione. 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. Tre membri del comitato - tra i quali sia il Presidente, sia il Vice Presidente Vicario - fanno parte anche del Comitato per i Controlli Interni & Rischi.

Tutti i membri del Comitato risultano in possesso dei requisiti di professionalità previsti dalle vigenti

disposizioni normative e regolamentari. 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 viene verificata dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri applicativi del Codice di Autodisciplina delle società quotate ("Codice") e ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del decreto legislativo n. 58/98 ("Testo Unico della Finanza" – "TUF"). Nella tavola in calce al capitolo è fornito il dettaglio sull'indipendenza dei membri del Comitato.

I lavori del Comitato sono coordinati dal Presidente, che soddisfa i requisiti di indipendenza stabiliti dal "TUF".

Il ruolo del Comitato Remunerazione è quello di fornire consulenza e pareri sulle proposte formulate al Consiglio di Amministrazione, anche avvalendosi del supporto di consulenti esterni, laddove ritenuto importante e opportuno, riguardo a:

- la remunerazione degli Amministratori di UniCredit aventi specifici incarichi, con particolare riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato
- la remunerazione del Direttore Generale di UniCredit, nel caso in cui questi sia anche Amministratore Delegato
- la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali
- la 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
- l'approvazione dei piani di incentivazione di Gruppo basati su strumenti finanziari
- la politica retributiva degli esponenti aziendali (membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei *Supervisory Board* delle Società del Gruppo).

Nei casi specificati dai primi tre punti, le proposte per cui il Comitato sarà chiamato a esprimere il proprio parere, vengono formulate dal Presidente.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, il Comitato Remunerazione:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione le proposte per l'elaborazione della Politica Retributiva di Gruppo, da presentare poi alla successiva approvazione della Assemblea dei Soci, compresa l'eventuale proposta di elevazione a 2:1 del rapporto tra remunerazione variabile e fissa

- verifica periodicamente l'adeguatezza della Politica Retributiva, monitorando le prassi internazionali, le tendenze di settore e i livelli retributivi espressi dai principali concorrenti (*peer*), formulando proposte per eventuali interventi correttivi e/o la gestione di casi particolari e/o eccezionali
- 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 aziendali 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 a esprimere la propria opinione relativamente alla remunerazione spettante in forza dei loro specifici incarichi, non partecipano alle riunioni riguardanti la determinazione di tale remunerazione.

I membri del Top Management di Gruppo, tra i quali, 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 alle riunioni del Comitato su temi specifici. Nel 2013 il Responsabile *Human Resources* di Gruppo ha sempre presenziato agli incontri in qualità di invitato. L'Amministratore Delegato non è generalmente presente durante le riunioni del Comitato Remunerazione e nel 2013 ha partecipato, in qualità di invitato, alla riunione del 22 gennaio 2013.

Il Presidente ha invitato il Responsabile di Internal Audit a partecipare a un incontro del Comitato Remunerazione nel 2013, in relazione alla verifica ispettiva annuale condotta sui sistemi incentivanti di Gruppo, i cui risultati sono stati successivamente discussi in Consiglio di Amministrazione e sottoposti all'Assemblea dei Soci.

Il Comitato Remunerazione, per il tramite del suo Presidente, ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e 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, consulente esterno indipendente, che fornisce consulenza su prassi e tendenze e anche analisi aggiornate sui *benchmarking* in materia retributiva. E' stato preventivamente valutato che detto consulente non si trovi in una posizione tale da compromettere la propria autonomia. Mercer

collabora con il Comitato dal 2007 ed è stato consulente indipendente anche per il 2013. 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 2013, 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 2013 il Comitato Remunerazione si è riunito 7 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa un'ora e quindici minuti. Come regola, le riunioni del Comitato vengono programmate su base bimestrale. Dall'inizio dell'anno fino a aprile 2014, si sono tenuti 4 incontri del Comitato. Di ogni riunione del Comitato Remunerazione sono redatti verbali a cura del Segretario designato dal Comitato stesso.

Nel corso del 2013 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 e 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, in particolare per quanto riguarda la Direttiva Europea "Capital Requirement Directive IV" e il suo recepimento negli Stati membri
- redazione della Politica Retributiva di Gruppo 2013, con il supporto delle funzioni Risorse Umane, *Compliance* e *Risk Management*, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e alla successiva approvazione della Assemblea annuale dei Soci
- aggiornamento del 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 dell'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.

La tavola che segue riassume la composizione del Comitato nel corso del 2013, e, oltre alle informazioni sull'indipendenza dei membri del Comitato, fornisce i dettagli della loro partecipazione alle riunioni che si sono tenute nel corso dell'anno.

COMITATO REMUNERAZIONE (ESERCIZIO 01/01/2013 - 31/12/2013)							
Carica	Componenti	Indipendenza da		*	**	***	****
		Codice	TUF				
MEMBRI ATTUALMENTE IN CARICA							
Presidente	Vita Giuseppe	No	Si	P	7	100%	
Vice Presidente Vicario	Fois Candido	No	Si	M	7	86%	
Amministratore	Bochniarz Henryka	Si	Si	M	7	86%	
Amministratore	Callagirono Alessandro	Si	Si	M	7	71%	
Amministratore	Wolfring Alexander	Si	Si	M	3	100%	(1)
MEMBRI NON PIU' IN CARICA							
Amministratore	Kadnoska Friedrich	Si	Si	M	4	50%	(2)
Note							
(*) In questa colonna viene indicata la carica ricoperta nel Comitato (P=Presidente; M=Membro)							
(**) In questa colonna viene indicato il numero di riunioni convocate durante il periodo per il quale è stata coperta la carica							
(***) In questa colonna viene indicata la percentuale di partecipazione alle riunioni del Comitato (nr. di presenze / nr. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato nel corso dell'Esercizio)							
(****) In questa colonna vengono indicate tramite note le date di inizio e fine carica per gli amministratori che non sono stati membri del Comitato per l'intero esercizio							
(1) carica ricoperta dal 11 maggio 2013							
(2) carica ricoperta sino al 11 maggio 2013							

2.2 Il contributo delle funzioni aziendali di controllo: *Compliance, Risk Management e Audit*

I contributi fondamentali del 2013 della funzione *Compliance* di Capogruppo hanno riguardato:

- la validazione della Politica Retributiva di Gruppo 2013 sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione dell'Assemblea dei Soci l'11 maggio 2013
- la validazione del Sistema Incentivante 2013 per gli *Executive* di Gruppo, compresi gli obiettivi individuali per l'Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali e i Responsabili delle Funzioni di Controllo interno
- La partecipazione - nell'ambito del proprio ruolo e perimetro di competenza - alla predisposizione del Sistema Incentivante di Gruppo 2014 e la valutazione dello stesso per i profili di *compliance*
- la redazione - in collaborazione con la funzione Risorse Umane - e la diffusione delle linee guida di Gruppo per la predisposizione e gestione dei sistemi incentivanti 2014 per la popolazione non *Executive* di Gruppo
- la valutazione preventiva degli "*incentive framework*" per la popolazione *Below Executive* di Gruppo con riferimento alle Funzioni di Controllo e alle Competence Line
- la partecipazione a iniziative di HR Compensation (a esempio: revisione del "*KPI Bluebook*"; revisione del processo di definizione

del “Personale più rilevante (*Identified Staff*)” per l'applicazione del Sistema Incentivante di Gruppo)

- l'analisi di specifiche previsioni di incentivazioni “non standard”.

Nel 2014, la funzione *Compliance* continuerà a operare in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane al fine di supportare il disegno e la definizione della politica e processi retributivi ed effettuare la validazione per i profili di competenza.

Il legame tra la retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2013 attraverso il coinvolgimento della funzione *Risk Management* 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.

Relazione di audit sulle politiche e le pratiche del sistema di remunerazione di Gruppo relativo all'anno 2013

Group Audit ha effettuato l'annuale verifica del sistema di remunerazione variabile di Gruppo, in coerenza con la richiesta formulata dalla Banca d'Italia nell'ottobre 2009. L'attività ha avuto per obiettivo il *follow-up* delle raccomandazioni formulate nel precedente audit e la valutazione della corretta implementazione del processo di remunerazione adottato per il 2013, verificando in particolare sia l'integrità/completezza delle informazioni fornite al Comitato Remunerazione, sia la coerenza delle implementazioni basate sulle decisioni del Comitato.

I risultati dell'audit sono stati presentati al Comitato Remunerazione in data 2 Aprile 2014.

Le verifiche sono state condotte su una popolazione che includeva le seguenti categorie di personale, così come definite dalla unit HR Compensation:

1. personale più rilevante

- executive - AD, DG, Vice DG, SEVP, EVP
- personale della divisione CIB (fino a SVP) con impatto significativo sull'esposizione del Gruppo ai rischi di liquidità, credito e mercato e che ha percepito un bonus pari o superiore a Euro 500k;

2. altri ruoli di rilievo – i restanti SVP e il personale (fino a FVP) che ricopre specifici ruoli nella divisione CIB con impatti sui rischi di liquidità, credito e mercato e che ha percepito un bonus pari o superiore a Euro 100k.

L'annuale verifica di audit si è conclusa con la formulazione di un giudizio soddisfacente, sulla base dell'applicazione generalmente corretta del meccanismo di determinazione dei bonus, come definito, nel corso di un processo che ha incluso anche successive modifiche, dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit. Occorre sottolineare come il Comitato e il Consiglio, alla luce della particolare situazione delle performance del Gruppo nel 2013, abbiano deciso di applicare eccezionalmente un meccanismo diverso da quanto in origine previsto per la determinazione dei bonus, distaccandosi dall'applicazione del Group gate per privilegiare un approccio selettivo ai pagamenti.

Sebbene tale decisione rientri nell'ambito delle facoltà discrezionali del Consiglio, ha generato talune complessità in fase di implementazione, poiché il nuovo approccio non era stato regolamentato in dettaglio *ex ante*. In generale, le nuove regole definite *ex post*, dopo gli opportuni chiarimenti, sono risultate correttamente applicate, con limitate eccezioni.

Tuttavia, permangono alcune aree di miglioramento, in quanto non tutte le raccomandazioni formulate nel precedente audit sono state pienamente implementate. In particolare:

- definizione di un processo di *escalation* relativo alle indennità di fine rapporto contrattualmente definite non in linea con gli standard previsti dalle linee guida interne
- più accurata formalizzazione delle schede di valutazione qualora il manager applichi la propria discrezionalità nel corso del processo di valutazione
- più stretta corrispondenza degli obiettivi assegnati con quelli inclusi nel KPI Bluebook.

In prospettiva futura, il meccanismo per la determinazione dei bonus in corso di adozione per il 2014 verrà modificato in maniera significativa introducendo un bonus pool basato sulla performance a livello di Gruppo e di Paese/Divisione.

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 2014
- 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 il rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione complessiva, 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 a 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 2013 è stato confermato il Gruppo di confronto pan - europeo dell'anno precedente:

Gruppo di confronto 2013 UniCredit

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

- Banco Santander
- Banque Populaire CE
- Barclays
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria
- BNP Paribas
- Credit Agricole
- Credit Suisse
- Deutsche Bank
- HSBC
- Intesa Sanpaolo
- Nordea Bank
- 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 dell'11 maggio 2012 – sulla base anche di un'analisi delle pratiche di mercato – aveva deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, per ciascun anno di incarico, l'importo complessivo di Euro 2.800.000, di cui Euro 1.235.000 da destinare ai consiglieri impegnati nei Comitati Consiliari e negli altri organi della Società (incluso, anche l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001). Era stato inoltre confermato il gettone di presenza di Euro 400 per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati Consiliari e degli altri organi della Società cui partecipino i Consiglieri, anche se tenute nella stessa giornata.

A seguito dell'Assemblea Ordinaria dell'11 maggio 2012, in analogia a quanto avvenuto per gli altri Comitati Consiliari, il Consiglio aveva definito rispettivamente in Euro 36.000 e in Euro 18.000 i compensi per il Presidente e per il Consigliere, membro non esecutivo, dell'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001. Inoltre è stato definito in Euro 176.000 il compenso per il Presidente del Comitato per i Controlli Interni & Rischi.

In conformità con l'articolo 2389, paragrafo 3 del Codice Civile, il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 25 giugno 2012, aveva inoltre stabilito, dopo aver consultato il Collegio Sindacale, di erogare ai Consiglieri che ricoprono un ruolo particolare un ulteriore compenso per ogni anno del loro operato, il cui ammontare (pro quota per l'effettivo periodo durante il quale le cariche sono state coperte nel corso dell'esercizio) 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.

L'Assemblea Ordinaria dei Soci dell'11 maggio 2013, in relazione alla costituzione nel febbraio 2013 del "Comitato Parti Correlate ed Investimenti in Equity", distinto dal Comitato per i Controlli Interni & Rischi, al fine di attribuire un compenso agli Amministratori facenti parte del Comitato, in ragione dell'ampliamento delle responsabilità sugli stessi gravanti e in coerenza con il compenso riconosciuto agli Amministratori che partecipano agli altri Comitati Consiliari, ha deliberato un incremento degli emolumenti già approvati dalla ricordata Assemblea dell'11 maggio 2012, prevedendo un aumento da Euro 1.235.000 a Euro 1.343.000 dell'importo annuo da attribuire agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati Consiliari e agli altri organi della Società; attestando conseguentemente l'importo complessivo dell'emolumento da attribuire agli Amministratori a Euro 2.908.000, fermo il riconoscimento del gettone di presenza di Euro 400 per la partecipazioni alle riunioni.

Come più volte sottolineato, 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, Signor 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 29 febbraio 2012. 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 a 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, tenutasi l'11 maggio 2013, nel nominare il Collegio Sindacale, ha determinato - per ciascun anno di incarico - in Euro 140.000 il compenso per il Presidente e in Euro 100.000 il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio, oltre ad un gettone di presenza di Euro 400 per ogni partecipazione alle riunioni del Collegio stesso.

I Membri supplenti 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

Il Consiglio di Amministrazione, il 21 giugno 2011 ha identificato quali "Dirigenti con responsabilità strategiche" - ai fini dell'applicazione di tutte le normative statutarie e regolamentari - l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali e gli altri membri

dell'Executive Management Committee (*Chief Financial Officer, Chief Risk Officer, General Counsel & Group Compliance Officer* e Responsabile HR di Gruppo) nonché il Responsabile dell'Internal Audit di UniCredit.

Tale definizione è stata nella sostanza confermata nella delibera assunta dal Consiglio in data 15 marzo 2013 che, nell'ambito di una complessiva revisione dei comitati manageriali, ha sostituito i riferimenti all'*Executive Management Committee* con quelli al neo costituito "CEO Office" di medesima composizione.

Per il 2013, conformemente alla Politica Retributiva adottata dal Gruppo e alle raccomandazioni delle autorità nazionali e 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, tenuto conto anche degli obiettivi strategici dell'azienda, delle politiche di gestione dei rischi e degli altri elementi caratterizzanti l'operatività dell'azienda. Nell'ambito della Politica Retributiva di Gruppo 2014, in conformità con le previsioni della CRD IV, è prevista l'individuazione dell'incidenza massima della retribuzione variabile rispetto alla fissa.

La componente fissa è definita sulla base di un appropriato allineamento e consapevolezza del mercato e 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 e Istituzioni Internazionali (quali a es. CRD IV, Banca d'Italia, *Financial Stability Board, European Banking Authority*) - hanno una parte bilanciata della loro retribuzione collegata alla profittabilità complessiva di Gruppo, ponderata per il rischio e il costo del capitale, oltre che a 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 Framework*, allineano la remunerazione degli *Executive* a una *performance* sostenibile e 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 a esempio la soddisfazione della clientela sia esterna sia 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 paragrafo 5.4).

I sistemi incentivanti 2013 prevedono limiti massimi alla retribuzione, i cui valori target sono stabiliti considerando il *pay-mix* definito e il cui importo massimo effettivo non può eccedere il 150% del valore target. Per il 2014, in conformità con la CRD IV, è previsto che la retribuzione variabile non possa eccedere un determinato rapporto rispetto al fisso.

E' inoltre previsto il differimento in denaro e in azioni dell'80% dell'incentivo, incluso il 20% di azioni "*upfront*" con il pagamento soggetto al raggiungimento di future condizioni di *performance* 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 e 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 aziendali di Controllo vengono altresì coinvolti il Collegio Sindacale (per il Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari e per il Responsabile della funzione *Internal Audit*), il Comitato per i Controlli Interni & Rischi (per quanto riguarda il Responsabile della funzione *Internal Audit* e *Legal & Compliance*).

In particolare, per il 2013, per i Responsabili delle Funzioni di *Internal Audit* e *Legal & 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 aziendali di Controllo vengono fornite nel capitolo 5.5.

Per il 2013, il target delle diverse componenti retributive (*pay-mix*) per gli *Executive* nelle Funzioni

di Controllo è stato 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 nel 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).

Il Sistema Incentivante di Gruppo 2013 prevede che il 50% dell'incentivo annuale spettante venga differito e pagato nel corso dei cinque anni successivi attraverso l'assegnazione di azioni UniCredit. Il numero di azioni viene determinato all'inizio del periodo di differimento, creando così un collegamento tra l'andamento del titolo e l'effettivo valore dell'incentivo. Ulteriori informazioni sull'implementazione e i risultati dei piani d'incentivazione 2013 vengono fornite nel capitolo 5.2.

L'Amministratore Delegato beneficia inoltre del Piano Azionario deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2011.

Nell'ambito di tale piano è stata prevista dapprima l'assegnazione, in tre *tranche*, di complessive 252.070 azioni ordinarie UniCredit. La prima e la seconda *tranche* di 84.023 azioni ciascuna sono state assegnate nel corso rispettivamente degli esercizi 2012 e 2013.

Nel corso del 2013, sempre in riferimento a tale piano è stata prevista l'assegnazione di ulteriori 568.181 azioni ordinarie in due *tranche* di 284.090 e 284.091 azioni, rispettivamente nel corso del 2015 e del 2016.

Maggiori informazioni al riguardo sono riportate nella Tabella 3A, redatta ai sensi del Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 e riportata al capitolo 8. Per l'Amministratore Delegato, unico tra i membri del Consiglio di Amministrazione a essere beneficiario di sistemi incentivanti basati su azioni, così come per il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali, sono in vigore "Linee Guida sul Possesso Azionario", riportate in dettaglio nel paragrafo 6.2.

5. Sistemi retributivi di Gruppo

5.1 Popolazione di riferimento

L'Autorità Bancaria Europea, il 16 dicembre 2013 ha pubblicato norme tecniche di regolamentazione (RTS)³ sui criteri per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un

³ European Banking Authority (EBA) – Report finale – Norme tecniche di regolamentazione sui criteri per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'Istituzione, ai sensi dell'Articolo 94 (2) della Direttiva 2013/36/EU

impatto significativo sul profilo di rischio dell'istituzione, con l'obiettivo di assicurare un'appropriata armonizzazione tra i paesi europei, mediante un approccio comune.

UniCredit, a partire dal 2010 ha condotto ogni anno, in linea con le norme specifiche, il processo di auto-valutazione per definire la popolazione del "personale più rilevante" di Gruppo a cui, in accordo con le normative, si applicano specifiche regole retributive. Nel 2014 la popolazione del "personale più rilevante" è stata rivista garantendo il pieno rispetto delle disposizioni regolamentari (regolamento EBA emesso il 16 dicembre che prevede l'espansione dei criteri di valutazione; Banca d'Italia, "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", documento in consultazione pubblicato il 13 dicembre 2013).

L'identificazione del "personale più rilevante" 2014 ha seguito uno strutturato processo di valutazione sia a livello di gruppo sia a livello locale, basandosi su criteri qualitativi e criteri quantitativi comuni a livello europeo.

L'applicazione dei criteri qualitativi ha condotto, in base al ruolo, al potere decisionale e alle responsabilità dirigenziali dei membri del personale, all'identificazione di personale di membri dell'alta dirigenza, di soggetti che assumono il rischio e del personale impegnato in funzioni di controllo, a prescindere dalla relativa remunerazione; i criteri quantitativi, sono stati utilizzati come criterio residuale al fine di includere nella categoria del "personale più rilevante" quelle figure la cui remunerazione complessiva riflette il contributo che il personale dà ai fini del raggiungimento degli obiettivi dell'istituto e all'impatto delle sue attività professionali sul suo profilo di rischio.

Il risultato del processo di valutazione per l'identificazione del "personale più rilevante" ha portato all'individuazione di un numero totale di circa 900 risorse per l'anno 2014⁴.

In linea con i risultati dell'analisi e come approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, abbiamo riconfermato per il 2014 le seguenti categorie di dipendenti quale "personale più rilevante": 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 aziendali di Controllo (*Audit, Compliance, Risk Management, Legal & Compliance*) e posizioni *executive* nella funzione *Planning, Finance & Administration*, poiché sono responsabili a livello di Gruppo delle decisioni

⁴ I dati sul personale più rilevante si riferiscono alla popolazione al 25 febbraio 2014, mediante una identificazione *ex ante*, in linea con le richieste dei regolatori.

strategiche che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'istituto, e abbiamo incluso la popolazione dei *Senior Vice President*, i *Board Member/Senior Management*/altri ruoli specifici delle *Legal Entities* di Gruppo, ai sensi dell'applicazione dei criteri qualitativi a livello di Gruppo.

L'applicazione dei criteri quantitativi, ha condotto all'identificazione dei dipendenti:

- con retribuzione complessiva pari o superiore a Euro 500.000
- che rientrano nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata
- a cui è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita al *Senior Management*, identificato nella popolazione di *Executive Vice President* e livelli superiori.

Inoltre è stato considerato "personale più rilevante" anche quella popolazione che ha un impatto sul profilo di rischio dell'istituto, in linea con specifiche normative locali.

La popolazione di riferimento rappresenta circa lo 0,6% della popolazione complessiva di Gruppo.

Gli strumenti utilizzati per la popolazione di riferimento nel 2013 sono riportati nel capitolo 7 di questa Relazione.

5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2013

I Sistemi incentivanti 2013 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 Sistema Incentivante di Gruppo 2013 prevede l'assegnazione di un bonus legato alla performance in denaro e azioni, immediato e differito su un periodo di 5 anni
- il piano azionario per Talenti e altre Risorse Strategiche

Sistema incentivante di Gruppo 2013

Il Sistema incentivante di Gruppo 2013 prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro e in azioni ordinarie gratuite da corrispondere nell'arco di 5 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 2013, UniCredit ha riportato una perdita netta di Euro 14 miliardi, a fronte del completamento della

ristrutturazione dello stato patrimoniale accantonando oneri straordinari al fine di portare la nostra copertura crediti al 52%, livello pari ai valori pre-crisi, in linea con i principali concorrenti europei. Tali oneri straordinari sono principalmente riconducibili a nuovi accantonamenti su crediti per Euro 7,2 miliardi soprattutto in Italia, dove è stato adottato un rigoroso e prudente criterio di valutazione dei crediti deteriorati e delle garanzie correlate. Questi accantonamenti si riferiscono a posizioni passate e quindi non si imputano a un aumento dei crediti deteriorati. Inoltre è stata condotta la svalutazione di una parte del nostro avviamento e dei Rapporti con clienti per Euro 9,3 miliardi. Questa è una posta puramente contabile che non ha alcun impatto sui coefficienti di capitale del Gruppo.

Le misure adottate in tal senso sono un passaggio necessario per preparare le azioni del nostro Piano Strategico 2013-18.

Il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha preso in esame, con riferimento dell'esercizio 2013, le proposte del Comitato Remunerazione e le linee guida in materia di retribuzione variabile delle autorità regolamentari.

La valutazione in merito alle decisioni retributive, come già accaduto negli anni scorsi, è stata supportata da un rigoroso processo di *governance* di Gruppo al fine di garantire coerenza e trasparenza a tutti gli attori coinvolti.

Il Consiglio ha espresso un sincero apprezzamento per la grande professionalità dimostrata dal Management durante un anno particolarmente difficile e per le iniziative che fanno di UniCredit oggi una Banca ancora più pronta a cogliere tutte le opportunità rappresentate nel nostro Piano Strategico. Tuttavia, considerando il contesto generale, quest'anno si è ritenuto opportuno non procedere all'assegnazione di bonus al Top Management del Gruppo, a prescindere dal conseguimento dei risultati individuali.

In questo quadro, coerentemente con la Politica di Remunerazione di Gruppo, il Consiglio ha deliberato un pagamento di bonus particolarmente selettivo per la rimanente popolazione focalizzandosi su quelle realtà del Gruppo che hanno conseguito una performance solida e sostenibile. Complessivamente, i bonus che verranno pagati ai circa primi 120 *Executive* del Gruppo mostrano una riduzione di oltre il 60% rispetto alle opportunità e l'80% di essi sarà differito negli anni successivi e legato al soddisfacimento di ulteriori condizioni di performance future.

In linea con la *governance* di Gruppo, le valutazioni e i pagamenti del 2013 per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Vice Direttori

Generali, i Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, i Responsabili della funzione Finance Planning & Administration e della funzione di Human Resources di Gruppo, 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.

Sulla base della valutazione degli obiettivi 2013, e la successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2014, è stata fatta una promessa di allocazione di ca. 10 mln. di azioni ordinarie UniCredit a circa 850 *Executive* di Gruppo e altri ruoli selezionati, nel 2016, 2017 e 2018, subordinatamente all'applicazione del fattore di azzeramento "*Zero Factor*" rispettivamente per il 2015, 2016 e 2017. Pertanto, il Sistema Incentivante di Gruppo 2013 comporterebbe un impatto atteso sul capitale azionario di UniCredit di circa 0.2%, assumendo un raggiungimento delle soglie di performance previste dallo *Zero Factor*.

Piano Azionario per talenti e altre risorse strategiche

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

Sulla base della decisione del Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2014 sarà allocato un numero di ca. 1,2 mln di azioni ordinarie a 858 beneficiari del Piano che erano stati selezionati 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. Il piano prevede l'assegnazione di azioni ordinarie gratuite UniCredit in 3 *tranche* uguali su un periodo di 3 anni, soggetta ogni anno all'applicazione di una condizione di azzeramento "*Zero Factor*" correlato ai risultati di profittabilità, solidità e liquidità di Gruppo, e in assenza di violazione di codici interni di condotta o di valori, e alla permanenza in servizio.

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 ad audit annuale separatamente in ogni giurisdizione
- ulteriori evoluzioni richieste per adattare le differenze locali e 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 a utilizzare soluzioni diverse. Ad esempio, tra gli altri, per Zagrebačka Banka in Croazia, in linea con le richieste della Croatian National Bank (CNB), è stato implementato l'uso di azioni locali invece di azioni UniCredit per l'esecuzione dei piani di incentivazione di Gruppo, così come l'utilizzo di un *Gate* locale legato alla performance oltre al prolungamento del periodo di pagamento e alla modifica della struttura di pagamento dell'incentivo.

Inoltre, considerando la Risoluzione obbligatoria emessa dal *Financial Supervision Authority* della Polonia, si è ritenuto opportuno per Bank Pekao utilizzare indicatori di *performance* e le azioni dell'azienda (*Gate* locale e azioni Pekao).

Come fatto per gli anni precedenti, agli *Executive* di Gruppo in Pioneer Global Asset Management SpA, viene offerto, in aggiunta al sistema standard di Gruppo, un piano azionario basato su azioni Pioneer, garantendo pieno adeguamento alle normative relative alla maggiore autonomia 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.

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 2014

Il Sistema 2014 di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21 gennaio 2014, introduce un approccio "*bonus pool*" che tiene conto dei più recenti requisiti normativi nazionali e internazionali e collega direttamente i bonus con i risultati aziendali a livello di gruppo e di Paese/Divisione, garantendo ulteriormente il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione, prevedendo:

- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del *bonus pool* stabilito
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti immediati (a seguito della valutazione della performance) e differiti, sotto forma di denaro e di azioni, da pagare in un arco temporale di 6 anni
- la distribuzione di pagamenti in azioni che tiene conto dei requisiti normativi applicabili con riferimento alla definizione di periodi di indisponibilità sulle azioni
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con la normativa
- una clausola di *malus (Zero Factor)* che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di profittabilità, capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello di Paese/Divisione.

Il *bonus pool* è un processo che prevede le seguenti fasi:

- **accantonamento del bonus:**
 - i *bonus pool* sono definiti sulla base della performance attesa di Paese/Divisione e di Gruppo
 - i *bonus pool* vengono definiti in fase di predisposizione del budget come percentuale di un *funding KPI* stabilito a livello di Gruppo e a livello di Paese/Divisione (e.g. *Net Operating Profit*)
- **distribuzione del bonus:**
 - è garantita la coerenza con la performance e la sostenibilità di Gruppo mediante

specifiche condizioni di accesso a livello di Paese/Divisione e a livello Gruppo

- la distribuzione è ponderata per il rischio al fine di garantire la coerenza con il *Risk Appetite Framework* di Gruppo e la sostenibilità con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda sulla base delle analisi di performance effettuate dalla funzione *Planning Finance* e *Administration*
- è inoltre prevista l'applicazione di una clausola di *malus* nel caso in cui specifiche soglie di profittabilità, capitale e liquidità non vengano raggiunte sia a livello di Gruppo che di Paese/Divisione

- **allocazione del bonus:**

- la valutazione individuale della prestazione è basata su un numero di obiettivi compreso tra 4 e 8. Ulteriori obiettivi opzionali e comportamenti ritenuti rilevanti potranno essere considerati dal manager nella valutazione complessiva della prestazione. Per ogni ruolo, gli obiettivi sono selezionati dal nostro catalogo di principali indicatori di performance ("KPI"). Ulteriori dettagli nel capitolo 5.4
- i bonus individuali saranno assegnati ai beneficiari sulla base del *bonus pool*, della valutazione individuale della prestazione, del benchmark interno per specifici ruoli/mercati e del tetto sui bonus definito dall'Assemblea Ordinaria dei Soci

Accantonamento e distribuzione del bonus

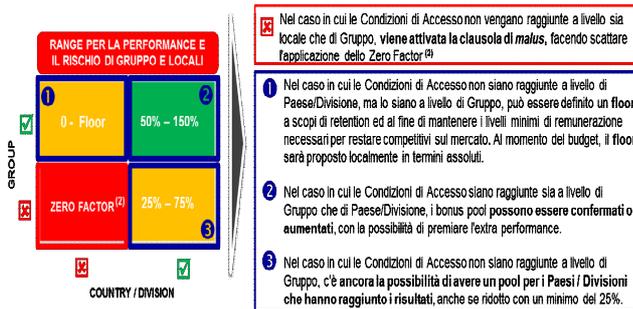
I *bonus pool* vengono definiti in fase di budget per ognuno dei segmenti esterni e per i *subgroup* come percentuale del rispettivo *funding KPI*, prendendo in considerazione: analisi dei dati storici, profittabilità attesa, strategia di business, *pool* dell'anno precedente e contesto di mercato/*benchmarking* esterno.

Il budget viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di UniCredit. Gli accantonamenti trimestrali sono basati sui risultati effettivi, con ponderazioni applicate nel corso dell'anno modificando le previsioni del 1°, 2° e 3° trimestre coerentemente con l'andamento dei risultati.

I *bonus pool* vengono proposti da parte dei Paesi/Divisioni sulla base degli ultimi dati previsionali dell'anno e tenendo conto della valutazione dei risultati previsionali - ponderati per il rischio - sia a livello di Gruppo che di Paese/Divisione.

La "Condizione di Accesso" è il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di *malus (Zero Factor)* sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e

liquidità definiti sia a livello di Gruppo che di Paese/Divisione.



Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui sia gli obiettivi di Gruppo che quelli di Paese/Divisione non vengano raggiunti, verrà applicato uno *Zero Factor* alla popolazione degli *Executive*/"personale più rilevante" mentre per la popolazione non *Executive* sarà applicata una significativa riduzione. Inoltre, verrà considerato anche il rispetto e l'aderenza individuale a norme di disciplina, condotta e comportamento e alle clausole di *claw back*, per quanto legalmente applicabili.

Nel caso in cui non venga attivato lo *Zero Factor*, le rettifiche al *bonus pool* saranno applicate nell'ambito dei rispettivi intervalli, sulla base della valutazione delle performance e dei fattori di rischio a livello di Gruppo e di Paese/Divisione.

Nel caso in cui il Paese/Divisione sia in condizione di *malus*, mentre il Gruppo abbia raggiunto le condizioni di accesso, verrà definito un *floor* a scopi di *retention* e al fine di mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato.

In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia, la valutazione finale dei parametri di performance 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 Consiglio di Amministrazione non tiene conto per la determinazione del bonus di "voci straordinarie" del bilancio che non hanno impatto sulla performance operativa, sul capitale regolamentare e sulla liquidità (e.g. *goodwill impairment*).

Inoltre, a seguito di eventuali modifiche delle leggi vigenti e/o in relazione a eventuali circostanze straordinarie e/o imprevedibili che possono influenzare il Gruppo, la Società o il mercato in cui opera, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione, si riserva il diritto di modificare e/o cambiare il sistema e le relative regole.

Valutazione e allocazione del bonus

La valutazione della performance individuale è basata su 4 – 8 obiettivi, di cui almeno metà di sostenibilità, ispirati al *Competency Model* di Gruppo, base su cui gli *Executive* sono valutati nei processi di *Executive Development Plan*. Inoltre vi è la possibilità di includere ulteriori obiettivi in aggiunta ai 4-8 obiettivi *core* ai fini della valutazione complessiva della performance.

Le competenze e i comportamenti ritenuti rilevanti possono essere considerati dal manager per la valutazione complessiva della performance.

ILLUSTRATIVE

#	CORE GOALS	REFERENCE PERIODICITY	REFERENCE TARGET
1	Economic Profit (EVA) within risk appetite framework	6	Group
2	Risk Management Goal (EL % + Coverage Ratio (TA, DE, AU, CIB, Average PD of managerial portfolio CEE & Poland)	6	Group
3	Net Operating Profit (NOP after net LLP)	6	Business division
4	Effectiveness of Group Internal Control System	6	Group
5	Strategic projects implementation: Multichannel, Payment and Internationalization	6	Group
6	Support in developing a strong and sustainable risk and compliance culture	6	Group
7	Stakeholder Value: Customer satisfaction (TR/VI external), People Engagement, Reputation	6	Group



Il sistema di valutazione degli obiettivi individuali si basa su una scala di punteggio 1-5 con un giudizio descrittivo.

Below	Almost meets	Meets	Exceeds	Greatly Exceeds
-------	--------------	--------------	---------	-----------------

L'allocazione manageriale del bonus avviene sulla base del bonus pool disponibile, della valutazione individuale della performance e dei benchmark interni per specifici ruoli e mercati.

Illustrazione del pagamento dei bonus 2014

VISTA PER CASSA	STRUTTURA DI BONUS 2014					
	ANNO 1	ANNO 2	ANNO 3	ANNO 4	ANNO 5	ANNO 6
EVP e livelli superiori ed altro personale più rilevante con bonus >500k	DENARO	DENARO	DENARO	AZIONI	AZIONI	AZIONI
SVP ed altro personale più rilevante con bonus <500k	70%	15%	15%	20%	15%	15%
	30%	10%	10%	30%	10%	10%

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* sarà determinato nel 2015 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 2014.

Il pagamento degli incentivi sarà effettuato attraverso *tranche* immediate e differite – in denaro o in azioni ordinarie UniCredit – in un arco temporale di 6 anni:

- nel 2015 la prima tranche dell'incentivo totale sarà pagata in denaro
- nel periodo 2016 – 2020 la restante parte dell'incentivo totale sarà pagata in tranche di denaro o azioni UniCredit.

Tutte le *tranche* sono soggette all'applicazione dello *Zero Factor* dell'anno precedente all'anno di pagamento (c.d. meccanismo di *malus*) e a condizioni di *clawback*, legalmente applicabili.

La struttura di pagamento è stata definita in linea con le indicazioni di Banca d'Italia riguardo al periodo di vincolo alla vendita delle azioni per le azioni immediate (*"upfront"*) e 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'allocatione di azioni vincolate (*"restricted shares"*) o la promessa di azioni che verranno assegnate al termine del periodo di vincolo stabilito.

In coerenza con le prassi del mercato nazionale, verrà introdotta una soglia minima, al di sotto della quale non verranno applicati meccanismi di differimento, in linea con le rilevanti indicazioni regolamentari. Per la popolazione di *Executives Vice President* e livelli superiori, non è invece prevista l'applicazione di alcuna soglia minima specifica, al di là dell'ammontare del bonus assegnato.

Il sistema incentivante di Gruppo 2014 prevede un impatto atteso sul capitale sociale di UniCredit di circa 0,66%, ipotizzando che siano assegnate tutte le azioni gratuite ai dipendenti. La diluizione complessiva per tutti i piani azionari attualmente in essere è pari a 1,44%.

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, *Planning*, *Finance* e *Administration*, *Compliance*, *Sustainability*, Audit, *Group Stakeholder & Service Intelligence*) per definire e rivedere annualmente il cosiddetto "*KPI Bluebook*" (*KPI – key performance indicator*) che funge da struttura per la misurazione della performance & la valutazione degli Executive di Gruppo, attraverso un insieme di obiettivi e linee guida fornite al fine di supportare manager e HR nella definizione delle *Performance Screen*.

Il *KPI Bluebook* mappa 8 categorie di indicatori di performance chiave: *Value Creation*, *Profitability*, *Commercial*, *Efficiency*, *Risk Management*, *External Relative*, *Stakeholder Value*, *Enhance Risk & Control Culture*, *Support & Control functions*. Le ultime due categorie sono state introdotte nel 2013 al fine di accrescere la cultura del *Risk & Compliance* e Controllo attraverso l'inserimento di una categoria focalizzata sugli obiettivi "di puro rischio" convalidato dalla funzione *Risk Management* e di aumentare la qualità e la rilevanza degli obiettivi e della gestione della performance per le funzioni di supporto e controllo. Nel cosiddetto "*KPI dashboard*" viene fornita una lista di obiettivi.

Principali indicatori ed esempi di KPI in ciascuna categoria

1. VALUE CREATION

- Economic Profit (EVA)
- Economic Profit on Economic Capital (Pillar II)
- Risk Adjusted Capital Efficiency (RACE)

2. PROFITABILITY

- Profit Before Tax (PBT)
- Net Profit
- Net Fees / Total Revenues

3. COMMERCIAL

- Deposit Volumes
- New Client Acquisition
- Commercial Funding Gap

4. EFFICIENCY

- Cost / Income
- Total direct costs
- Delta FTEs

5. EXTERNAL RELATIVE

- NOP/Tangible Assets
- Leverage Ratio
- Cost of Risk

6. STAKEHOLDER VALUE

- TRI*M (External Customer Satisfaction)
- Reputation Index
- People Engagement Index

7. ENHANCE RISK & CONTROL CULTURE

- Reputational Risk Management effectiveness
- Common Equity Tier 1 ratio
- Expected Loss % + Coverage ratio on impaired portfolio

8. SUPPORT & CONTROL FUNCTIONS

- Internal communication effectiveness
- Internal validation effectiveness
- Management – Efficiency of Audit Reporting

Le 8 categorie rappresentano indicatori finanziari e non – finanziari della performance e sono mappati 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 ponderate per il rischio, metriche attente alla sostenibilità e indicatori economici.

Inoltre il *KPI Bluebook* fornisce anche le linee guida per:

- la definizione degli obiettivi: al fine di supportare la selezione, combinazione e calibrazione degli obiettivi
- la definizione dei target: aiutare nella definizione di un target di riferimento per le prestazioni attese
- aiutare i manager ad assegnare gli obiettivi con attenzione al rischio tenendo in considerazione i principali rischi che il business/funzione potrebbero positivamente impattare e mitigare
- linee guida per stabilire e valutare gli obiettivi qualitativi
- linee guida per una accurata selezione degli indicatori per le Funzioni Aziendali di Controllo, al fine di assicurarne l'indipendenza.

I KPI 2014 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit quali indicatori principali della performance per l'Amministratore Delegato di UniCredit comprendono obiettivi legati alla profittabilità del Gruppo, con focalizzazione sul rischio e su indicatori di sostenibilità quali il miglioramento delle attività di *commercial lending* sulla base delle metodologie di rischio e di credito, e l'attuazione della visione strategica aziendale con attenzione alla crescita, alla riallocazione del capitale e all'efficienza.

Obiettivi 2014 dell'Amministratore Delegato

GOAL SETTING 2014 CHIEF EXECUTIVE OFFICER



#	CORE GOALS	REFERENCE PERIMETER	REFERENCE TARGET
1	Economic Profit (EVA) within risk appetite framework	Group	delta y/y
2	Risk Management Goal (EL % + Coverage Ratio ITA, DE, AU, OIB; Average PD of managerial portfolio CEE & Poland)	Group	vs qualitative assessment based on CRO report
3	Net Operating Profit (GOP after net LLP)	Group	vs budget
4	Execution of Group strategic vision with focus on growth, capital reallocation and efficiency	Group	vs qualitative assessment
5	Common Equity Tier 1 ratio	Group	vs budget
6	Progress on commercial lending activities on the basis of risk and credit methodologies	Group	vs qualitative assessment
7	Stakeholder Value: Customer satisfaction (TRI/M external); People Engagement, Reputation	Group	vs qualitative assessment based on ad hoc reports
8	Development of a strong and sustainable Group risk culture	Group	vs qualitative assessment

Per il resto del Top e del Senior Management del Gruppo, i KPI che rappresentano la profittabilità e la gestione del rischio si riflettono anche nelle loro *Performance Screen*, con differenze relative al perimetro di riferimento e alle specifiche attività svolte.

5.5 Retribuzione delle Funzioni Aziendali di Controllo

Nel rispetto della normativa, sono definite per le Funzioni Aziendali di Controllo (*Audit, Legal e Compliance, Risk Management*) e per le restanti funzioni che esercitano attività di controllo nelle Competence Line *Planning, Finance e Administration*, uno specifico rapporto tra la remunerazione variabile e fissa. I compensi fissi devono essere di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. I meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo. In ogni caso il rapporto tra la componente fissa e la componente variabile deve essere bilanciato verso la componente fissa.

I piani incentivanti per gli *Executive* nelle Funzioni Aziendali di Controllo sono, pertanto, implementati in conformità con specifiche politiche che garantiscono l'indipendenza al fine di evitare conflitti d'interesse.

Gli obiettivi sono definiti per misurare la *performance* individuale collegata alle attività della specifica funzione di controllo:

- al fine di assicurare l'indipendenza della funzione, nessun obiettivo legato a risultati economici deve essere selezionato per le funzioni di *Legal & Compliance, Audit e Risk Management*
- per i ruoli puramente di controllo nella funzione di Finance (i.e. Responsabile dedicato alla predisposizione dei documenti contabili

societari) nessun obiettivo legato a risultati economici deve essere selezionato

- per il ruolo del *Chief Risk Officer*, o – ove presenti – per quei ruoli a suo diretto riporto che sono responsabili per le attività di *Risk Management* e per le attività di credito, la selezione degli obiettivi delle *scorecards* individuali dovrebbero direttamente riflettere la correlazione tra attività di *Risk Management* e le attività di credito, al fine di bilanciare correttamente le responsabilità individuali.

In linea con i requisiti normativi, i meccanismi di incentivazione per le Funzioni Aziendali di Controllo devono essere “in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi legati alla loro funzione, indipendenti dalla performance dell’area di business che controllano” (CRD IV).

Seguendo i requisiti normativi, il sistema incentivante di Gruppo fornisce uno schema di definizione degli obiettivi che esclude gli obiettivi finanziari per le Funzioni Aziendali di Controllo.

Inoltre, al fine di limitare ulteriormente il collegamento con i risultati di business e di mantenere un adeguato livello di indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo (come garantito negli anni precedenti dal “Group Gate Alternativo”), verrà seguito uno specifico processo di *governance* che prevede:

- l’attivazione della clausola di *malus* per le Funzioni Aziendali di Controllo prevedendo una riduzione del bonus pool fino al 50% dell’importo previsto nel budget
- la progressiva riduzione fino ad azzerarsi solo in presenza di una situazione eccezionalmente negativa del bonus pool per le Funzioni Aziendali di Controllo (es.: Core Tier 1 Ratio al di sotto del requisito minimo regolamentare) nell’ambito di un iter processuale che comprende un passaggio di *governance* del Consiglio di Amministrazione.

Dal 2011, in linea con le raccomandazioni di Banca d’Italia e di Audit, abbiamo avviato l’implementazione di uno specifico pay-mix per le funzioni di controllo che prevede un aggiustamento tra la parte fissa e variabile della retribuzione. La politica di pay-mix mira a evitare il conflitto d’interesse definendo dei limiti sul pay-mix in linea con le indicazioni normative.

Quest’anno, in linea con le recenti disposizioni normative e con il percorso seguito in questi anni al fine di bilanciare il paymix delle Funzioni di Controllo, il rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa è:

- bilanciato a favore della componente fissa
- allineato al tetto previsto dal regolatore.

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 (il Piano) - 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 complessivamente: Austria, Bulgaria, Germania, Hong Kong, Italia, Lussemburgo Repubblica Ceca, Polonia, Romania, Serbia, Repubblica Slovacca, UK, e Ungheria.

Il Piano offre ai partecipanti la possibilità di comprare azioni ordinarie UniCredit e di ricevere il 25% di sconto sotto forma di azioni gratuite assegnate dall’azienda, con un periodo di vincolo di 1 anno. 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.

Alla fine del 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, sono state recepite e applicate alle posizioni dell’Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali, come mostrato nella tabella seguente:

Livelli di possesso azionario:

Le linee guida 2013 stabiliscono i seguenti livelli minimi:

- 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 a 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 e altri dirigenti con responsabilità strategiche è fornita nella tabella al capitolo 8.

7. Dati Retributivi

7.1 Risultati Retributivi 2013

	Importi retributivi aggregati ⁵			
	Numero di beneficiari ⁶	Retribuzione fissa e non collegata a performance	Retribuzione Variabile collegata a Performance 2013	
			Denaro	Azioni
Amministratore Delegato (AD) ⁷	1	1.964	0	0
Altri Amministratori con incarichi esecutivi ⁸	0	0	0	0
Amministratori non esecutivi ⁹	19	4.733	0	0
Direttore Generale (DG) ¹⁰	1	1.301	0	0
Vice Direttore Generale (VDG) & SEVP ¹¹	9	7.309	1.367	0
<i>Executive</i> nelle Funzioni di Controllo ¹²	38	15.548	863	0
EVP ¹³	86	27.784	6.165	0
Altro personale più rilevante ¹⁴	21	6.328	3.258	0

⁵ Tenendo in considerazione gli importi pro-rata per coloro nel ruolo per una parte dell'anno

⁶ Ciascun beneficiario contato come 1 nel corso dell'anno

⁷ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria A. Amministratore Delegato

⁸ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria B. Altri Amministratori con incarichi esecutivi

⁹ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria C. Amministratori non esecutivi

¹⁰ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria D. Direttore Generale

¹¹ Posizioni di SEVP, esclusi SEVP nelle funzioni di controllo (riportati a parte). 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

¹² Posizioni di SEVP e EVP in Audit, Legal & Compliance, Risk, Finance Planning e Administration e HR. 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. HR viene assimilato da Banca d'Italia a una Funzione di Controllo solamente ai fini retributivi. Nel modello organizzativo di governance di UniCredit, HR viene assoggettato alle linee guida con la finalità di evitare conflitti di interesse ai fini retributivi.

¹³ Posizioni di EVP, esclusi gli EVP nelle Funzioni di Controllo (riportati 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

¹⁴ Dipendenti con impatto significativo sull'esposizione ai rischi del Gruppo in termini di credito, mercato e liquidità, con retribuzione annua variabile superiore a Euro 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

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 Euro 3.363.493 erogati nel corso dell'esercizio finanziario a 8 beneficiari (l'importo più alto riconosciuto a un singolo beneficiario è stato pari a Euro 1.015.000). Il pagamento è stato determinato in linea con la Politica Retributiva di Gruppo e relativo quadro giuridico e le clausole contrattuali.

(€ migliaia)	Retribuzione differita					
	Pagata nel 2013 Sulla base dei risultati pluriennali ottenuti		Potenziale Sulla base dei risultati futuri			
	Denaro	Azioni ¹⁵	Maturate		Non Maturate	
			Denaro	Azioni ¹⁶	Denaro	Azioni ¹⁷
AD	0	333	0	0	0	5.068
Altri						
Amministratori con incarichi esecutivi	0	0	0	0	0	0
Amministratori non esecutivi	0	0	0	0	0	0
DG	0	0	0	0	0	1.132
VDG e SEVP	3.139	889	0	0	2.542	10.002
Executive nelle funzioni di Controllo	3.007	892	971	0	2.290	10.791
EVP	8.979	3.771	0	0	9.414	39.362
Altro personale più rilevante	3.651	1.550	0	0	6.725	18.777

La retribuzione differita erogata nel 2013 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 *Share* sottostanti divenissero esercitabili o fossero effettivamente assegnate.

Il pagamento differito in azioni effettuato nel 2013 per la categoria del "personale più rilevante" si riferisce ai dipendenti della Divisione Corporate & Investment Banking in relazione alla performance del 2011. In considerazione del raggiungimento della condizione di Zero Factor, si prevede l'assegnazione della rispettiva *tranche* di azioni differite promesse nel 2011, ai sensi del piano 2010 e della rispettiva *tranche* di azioni differite promesse nel 2012, ai sensi del piano 2011.

Le *Performance Stock Options* e le *Performance Share* del Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Gruppo 2011 - 2013 non sono state assegnate, considerando che le condizioni di *performance* specificate nel Regolamento non sono state raggiunte.

I pagamenti in denaro maturati si riferiscono al Piano LTI Cash 2011-2013 di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2010. Il Piano è stato offerto a circa 100 risorse selezionate nell'intero Gruppo e prevede il pagamento finale nel 2014, in linea con quanto approvato. La *total incentive opportunity* pari a ca. euro 3.3 mln. legata a obiettivi e performance di Gruppo e di singolo Paese/Divisione. Considerando il raggiungimento dei risultati l'incentivo totale da distribuire è di circa Euro 3 mil. a 79 beneficiari.

La componente "non maturata" si riferisce a importi monetari e 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 dell'11 marzo 2014.

Tutte le *stock option* assegnate nell'ambito dei Piani LTI di Gruppo in essere non rappresentano alcuna opportunità di guadagno per i beneficiari finché le condizioni di accesso non ne permettano l'esercizio.

I costi retributivi complessivi a livello di Gruppo ammontano a circa Euro 8,649 mln nel 2013, inferiori rispetto allo scorso anno, di cui la componente di retribuzione variabile è stata pari a Euro 749 mln, in leggera riduzione rispetto lo scorso anno.

¹⁵ Gli importi indicati 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 01/01/2014 sarebbero (€ migliaia): 2; 0; 0; 13; 14; 12; 24 e 0 rispettivamente, per ciascuna delle categorie per le quali i dati sono riportati nella tabella

¹⁷ Valore economico degli strumenti finanziari ponderato per la probabilità di raggiungimento delle performance all'01/01/2014 sarà (€ migliaia): 1,081; 0; 0; 983; 9,160; 9,517; 35,150 e 17,011 rispettivamente, per ciascuna delle categorie per le quali i dati sono riportati nella tabella

7.2 Politica Retributiva 2014

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%
POPOLAZIONE COMPLESSIVA DI GRUPPO		
Aree di <i>business</i>	88%	12%
<i>Corporate center</i> funzioni di supporto	89%	11%
Totale complessivo di Gruppo	88%	12%

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*
- la remunerazione variabile degli Executive di Gruppo è in linea con il loro ruolo strategico, i requisiti normativi e la nostra cultura di remunerazione correlata alla *performance*
- alla generalità dei dipendenti è offerta un struttura retributiva bilanciata in linea con il ruolo, le responsabilità nonché la tipologia di *business* e il contesto di mercato di riferimento.

In linea con le previsioni della *Capital Requirements Directive* (CRD IV) è stato fissato un limite massimo al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

7.3 Dati sui Benefit

I nostri dipendenti usufruiscono di benefit migliorativi delle previsioni contrattuali e delle prestazioni pubbliche in materia di previdenza, di assistenza sanitaria e di supporto al *life balance*. I benefit sono strutturati in modo da fornire garanzie sostanziali per il benessere dei dipendenti e dei loro familiari nel corso della vita lavorativa e anche dopo il pensionamento.

In Italia, tra i piani di previdenza complementare, ci sono sia fondi a prestazione definita (le cui prestazioni, che si completano una volta raggiunti i requisiti di pensionamento, sono note in anticipo in quanto stabilite dallo statuto del fondo) sia piani a

contribuzione definita (le cui prestazioni dipendono dai risultati della gestione patrimoniale).

I piani pensionistici complementari possono essere classificati come fondi pensione esterni o interni, dove i fondi esterni sono giuridicamente autonomi dal gruppo, mentre i fondi interni fanno parte del bilancio di UniCredit S.p.A. e i cui creditori sono i dipendenti stessi (sia iscritti in servizio che iscritti pensionati).

Entrambe le categorie di piani pensionistici sono chiuse e quindi, come tali, non consentono nuove iscrizioni. L'unica eccezione è rappresentata dalla sezione a capitalizzazione individuale del Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo UniCredit. All'interno di questa sezione (che nel 2013 ha raggiunto circa 35.000 dipendenti in servizio iscritti) i dipendenti possono distribuire la loro contribuzione - in base alla propria propensione al rischio - scegliendo tra quattro linee di investimento (Assicurativo, a Breve, Medio e Lungo termine) caratterizzate da differenti rapporti di rischio/rendimento. Inoltre, sempre all'interno di questa sezione, è stata resa operativa la possibilità, per i dipendenti iscritti, di attivare delle posizioni previdenziali a favore di familiari fiscalmente a carico.

Inoltre, nella maggior parte dei paesi in cui UniCredit è presente, sono previsti piani pensionistici messi a disposizione dei dipendenti dalle Aziende del Gruppo. Maggiori dettagli e informazioni sono reperibili all'interno del nostro Bilancio di Sostenibilità e del relativo Supplemento.

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.

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, come già indicato sono rappresentati dai restanti membri del CEO Office (vecchio 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 2013 al Consiglio di Amministrazione ammonta a Euro 7.076.270.

Il trattamento economico complessivo riconosciuto da UniCredit S.p.A. per l'esercizio 2013 al Collegio Sindacale ammonta a Euro 656.386.

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.

Soltanto l'Amministratore Delegato e alcuni dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano di piani di *Stock Option/Performance Stock Option* lanciati dalla Società negli esercizi precedenti.

Ai prezzi correnti, tutte le *stock option* per le quali sarebbe possibile l'esercizio ("vested") 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

La tavola segnala – in aggiunta alle azioni assegnate nell'ambito di piani azionari di incentivazione a medio e lungo termine – anche il numero di azioni promesse e/o assegnate in relazione ai differimenti dei sistemi di incentivazione annuali.

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, del Direttore Generale e di altri dirigenti con responsabilità strategiche. Né i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, né i Sindaci ricevono alcun compenso variabile.

Alla luce della decisione di *Zero Bonus* per il Top Management del Gruppo, non sono stati pagati all'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e ad altri dirigenti con responsabilità strategiche incentivi relativi alla performance 2013.

I responsabili delle funzioni Internal Audit e Compliance hanno ricevuto per il 2013 pagamenti collegati alla struttura alternativa dei piani di incentivazione di lungo termine per le funzioni di controllo.

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.

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						
Giuseppe Vita	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	125.000	5.200		1.375.000		1.505.200				(a) -199.671	1.305.529			
	Presidente del Comitato Permanente Strategico	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		3.600				3.600					3.600			
	Presidente del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		4.400				4.400					4.400			
	Presidente del Comitato Remunerazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		2.800				2.800					2.800			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.000				38.000					38.000			
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600			
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					161.000	21.200		1.375.000		1.557.200				-199.671	1.357.529		
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					161.000	21.200		1.375.000		1.557.200					-199.671	1.357.529		
Candido Fois	Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	5.200		155.000		240.200			6.368		246.568			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	3.200				39.200					39.200			
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.800				38.800					38.800			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.000				38.000					38.000			
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600			
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					188.000	16.400		155.000		359.400			6.368	365.768			
	(II) Compensi da controllate e collegate					75.727	6.500		150.000		232.227				232.227			
(III) Totale					263.727	22.900		305.000		591.627			6.368	597.994				

(a) Rinuncia volontaria al 20% dei compensi globalmente percepiti per l'esercizio 2012

(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
Vincenzo Calandra Buonaura	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	4.400		155.000		239.400			6.368		245.768			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	3.200				39.200					39.200			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	4.000				40.000					40.000			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					152.000	11.600		155.000		318.600			6.368	324.968			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					152.000	11.600		155.000		318.600			6.368	324.968				
Luca Cordero di Montezemolo	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	4.000		155.000		239.000					239.000			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.800				38.800					38.800			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.000				38.000					38.000			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					152.000	8.800		155.000		315.800				315.800			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					152.000	8.800		155.000		315.800					315.800			
Fabrizio Palenzona	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	5.200		155.000		240.200					240.200			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	3.200				39.200					39.200			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	4.000				40.000					40.000			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					152.000	12.400		155.000		319.400				319.400			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					152.000	12.400		155.000		319.400					319.400			
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	5.200		340.000	1.471.586	1.896.786			306.085	37.037	2.239.908	1.378.486		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	3.600				39.600					39.600			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	4.400				40.400					40.400			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					152.000	13.200		340.000	1.471.586	1.976.786			306.085	37.037	2.319.908	1.378.486	
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					152.000	13.200		340.000	1.471.586	1.976.786			306.085	37.037	2.319.908	1.378.486		

(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					
Mohamed Ali Fahim	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	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			
Manfred Bischoff	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	4.400				84.400					84.400			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.000				38.000					38.000			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				116.000	6.400				122.400					122.400			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale				116.000	6.400				122.400					122.400				
Henryka Bochniarz	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	4.400				84.400					84.400			
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.400				38.400					38.400			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				116.000	6.800				122.800					122.800			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale				116.000	6.800				122.800					122.800				
Alessandro Caltagirone	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	4.400				84.400					84.400			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	4.000				40.000					40.000			
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.000				38.000					38.000			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				152.000	10.400				162.400					162.400			
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale				152.000	10.400				162.400					162.400				

(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					
Francesco Giacomini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	5.200				85.200					85.200		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.000				38.000					38.000		
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					116.000	8.800				124.800				124.800		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					116.000	8.800				124.800					124.800		
Helga Jung	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	4.400				84.400					84.400		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					80.000	4.400				84.400				84.400		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					80.000	4.400				84.400					84.400		
Friederich Kadmoska	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	11/05/2013		28.712	800				29.512					29.512		
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2013	11/05/2013		12.921	800				13.721					13.721		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2013	11/05/2013		12.921	0				12.921					12.921		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					54.554	1.600				56.154				56.154		
(II) Compensi da controllate e collegate					1.817					1.817				1.817			
(III) Totale					56.371	1.600				57.971				57.971			
Marianna Li Calzi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	5.200				85.200			6.368		91.568		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.000				38.000					38.000		
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600		
	Titolata a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2013	31/12/2013			1.600				1.600					1.600		
	Membro del Sotto-Comitato Pari Correlate e Investimenti in Equity	01/01/2013	19/02/2013			1.200				1.200					1.200		
	Presidente del Comitato Pari Correlate e Investimenti in Equity	19/02/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	31.167	3.600				34.767					34.767		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					147.167	15.200				162.367			6.368	168.735		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					147.167	15.200				162.367			6.368	168.735			

(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					
Luigi Maramotti	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	4.800				84.800					84.800			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	3.600				39.600					39.600			
	Membro del Comitato Corporale Governance, HR and Nomination	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	4.400				40.400					40.400			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.000				38.000					38.000			
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600			
	Titolata a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Controlli Interni					1.600				1.600					1.600			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					188.000	18.000				206.000					206.000		
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					188.000	18.000				206.000					206.000			
Giovanni Quaglia	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	5.200				85.200				(b) 3.068	88.268			
	Membro del Comitato Corporale Governance, HR and Nomination	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	4.000				40.000					40.000			
	Membro del Comitato Pari Correlate ed Investimenti in Equity	19/02/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	31.167	3.600				34.767					34.767			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					147.167	12.800				159.967				3.068	163.035		
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					147.167	12.800				159.967				3.068	163.035			
Lucrezia Reichlin	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	4.400				84.400					84.400			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.800				38.800					38.800			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	2.000				38.000					38.000			
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600			
	Titolata a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Controlli Interni					800				800					800			
	Membro del Sotto-Comitato Pari Correlate e Investimenti in Equity	01/01/2013	19/02/2013			400				400					400			
	Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (pro-tempore)	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	3.200				39.200				(b) 690	39.890			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					188.000	15.200				203.200				690	203.890		
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					188.000	15.200				203.200				690	203.890			

(b) Integrazione Compensi 2012

(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					
Lorenzo Sassoli de Bianchi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	4.800				84.800					84.800		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	1.600				37.600					37.600		
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600		
	Membro del Sotto-Comitato Parti Correlate e Investimenti in Equity	01/01/2013	19/02/2013			1.200				1.200					1.200		
	Membro del Comitato Parti Correlate ed Investimenti in Equity	19/02/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	31.167	3.600				34.767					34.767		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					147.167	12.800				159.967				159.967		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					147.167	12.800				159.967				159.967			
Alexander Wolfgring	Membro del Consiglio di Amministrazione	11/05/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	51.507	2.400				53.907			4.053		57.959		
	Membro del Comitato Remunerazione	11/05/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	23.178	800				23.978					23.978		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	11/05/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	23.178	1.200				24.378					24.378		
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	11/05/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		800				800					800		
	Titolato a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Controlli Interni					800				800					800		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					97.863	6.000				103.863			4.053	107.915		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					97.863	6.000				103.863			4.053	107.915			
Anthony Wyand	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	80.000	5.200				85.200					85.200		
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	36.000	3.200				39.200					39.200		
	Presidente del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014	176.000	2.000				178.000					178.000		
	Presidente del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600		
	Presidente del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2013	31/12/2013	approv. bil. 2014		1.600				1.600					1.600		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					292.000	13.600				305.600				305.600		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					292.000	13.600				305.600				305.600			

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)						(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi						Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				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					
TOTALE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio			2.878.918	220.400		2.335.000	1.471.586	6.905.904				329.241	-158.875	7.076.270	1.378.486	
	(II) Compensi da controllate e collegate			77.544	6.500		150.000		234.044						234.044		
	(III) Totale			2.956.461	226.900		2.485.000	1.471.586	7.139.947				329.241	-158.875	7.310.313	1.378.486	

(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					
Maurizio Lauri	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2013 11/05/2013	11/05/2013 31/12/2013	approv. bil. 2015	136.401	18.800					155.201			6.368		161.569		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				136.401	18.800					155.201			6.368		161.569		
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale				136.401	18.800					155.201			6.368		161.569		
Giovanni Battista Alberti	Sindaco Effettivo	11/05/2013	31/12/2013	approv. bil. 2015	64.011	11.200					75.211			4.053		79.264		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				64.011	11.200					75.211			4.053		79.264		
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale				64.011	11.200					75.211			4.053		79.264		
Cesare Bisoni	Sindaco Effettivo	01/01/2013 11/05/2013	11/05/2013 31/12/2013	approv. bil. 2015	98.219	19.600					117.819			6.500		124.319		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				98.219	19.600					117.819			6.500		124.319		
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale				98.219	19.600					117.819			6.500		124.319		
Enrico Laghi	Sindaco Effettivo	11/05/2013	31/12/2013	approv. bil. 2015	64.011	10.800					74.811			4.053		78.864		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				64.011	10.800					74.811			4.053		78.864		
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale				64.011	10.800					74.811			4.053		78.864		
Vincenzo Nicastro	Sindaco Effettivo	01/01/2013	11/05/2013		34.569	7.600					42.169			2.333		44.502		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				34.569	7.600					42.169			2.333		44.502		
	(II) Compensi da controllate e collegate				1.967	400					2.367			179		2.546		
	(III) Totale				36.536	8.000					44.536			2.512		47.048		
Michele Rutigliano	Sindaco Effettivo	01/01/2013	11/05/2013		34.569	7.200					41.769			2.333		44.102		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				34.569	7.200					41.769			2.333		44.102		
	(II) Compensi da controllate e collegate				50.000	1.600					51.600					51.600		
	(III) Totale				84.569	8.800					93.369			2.333		95.702		

(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					
Maria Enrica Spinardi	Sindaco Effettivo	11/05/2013	31/12/2013	approv. bil. 2015	64.011	11.200					75.211				4.053		79.264	
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				64.011	11.200					75.211				4.053		79.264	
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale				64.011	11.200					75.211				4.053		79.264	
Marco Ventoruzzo	Sindaco Effettivo	01/01/2013	11/05/2013		34.569	7.600					42.169				2.333		44.502	
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				34.569	7.600					42.169				2.333		44.502	
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale				34.569	7.600					42.169				2.333		44.502	
Federica Bonato	Sindaco Supplente	11/05/2013	31/12/2013	approv. bil. 2015														
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio																	
	(II) Compensi da controllate e collegate				20.153	2.000	985				23.138				1.742		24.880	
	(III) Totale				20.153	2.000	985				23.138				1.742		24.880	
Massimo Livatino	Sindaco Supplente	01/01/2013	11/05/2013															
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio																	
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale																	
Beatrice Lombardini	Sindaco Supplente	11/05/2013	31/12/2013	approv. bil. 2015														
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio																	
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale																	

(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
Paolo Domenico Sfameni	Sindaco Supplente	01/01/2013 11/05/2013	11/05/2013 31/12/2013	approv. bil. 2015														
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio																	
	(II) Compensi da controllate e collegate				15.091					15.091						15.091		
	(III) Totale				15.091					15.091						15.091		
TOTALE COLLEGIO SINDACALE	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				530.360	94.000				624.360			32.026		656.386			
	(II) Compensi da controllate e collegate				87.210	4.000	985			92.196			1.921		94.117			
	(III) Totale				617.571	98.000	985			716.556			33.947		750.502			

(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					
Roberto Nicastro	Direttore Generale	01/01/2013	31/12/2013						1.301.040	1.301.040			248.045		1.549.085	274.175	
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio								1.301.040	1.301.040			248.045		1.549.085	274.175	
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale								1.301.040	1.301.040			248.045		1.549.085	274.175	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (totale 7 soggetti)	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio								5.890.105	5.890.105		(c) 576.041	681.489	373.084	7.520.719	820.629	
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale								5.890.105	5.890.105		576.041	681.489	373.084	7.520.719	820.629	

(c) Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, compresi l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale, non è stato riconosciuto alcun bonus, immediato o differito, legato alla performance 2013. L'importo si riferisce al pagamento di incentivi monetari, basati su una misurazione triennale della performance, per i responsabili delle funzioni di controllo interno

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15)	(16)	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				(13)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal..al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal..al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Opzioni scadute nell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni di competenza dell'esercizio (Fair Value)
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		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	-
		2008 Stock Options	141.270	23,351	09/07/2012 09/07/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	141.270	-
		2011 Performance Stock Options	672.125	4,010	01/01/2016 31/12/2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	672.125	301.593
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			964.606	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	964.606	301.593
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	-
		2008 Stock Options	451.235	23,351	09/07/2012 09/07/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	451.235	-
		2010 Performance Stock Options	322.679	11,901	31/03/2014 31/12/2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	322.679	-
		2011 Performance Stock Options	611.022	4,010	01/01/2016 31/12/2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	611.022	274.175
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			2.321.900	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	2.321.900	274.175
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n. 5 Dirigenti	2004 Stock Options	161.474	22,419	03/09/2008 31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161.474	-
	n. 5 Dirigenti	2005 Stock Options	320.622	26,878	18/11/2009 31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	320.622	-
	n. 5 Dirigenti	2006 Stock Options	267.807	33,205	13/06/2010 31/12/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	267.807	-
	n. 5 Dirigenti	2007 Stock Options	289.179	39,583	15/07/2011 15/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	289.179	-
	n. 5 Dirigenti	2008 Stock Options	793.607	23,351	09/07/2012 09/07/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	793.607	-
	n. 4 Dirigenti	2010 Performance Stock Options	482.605	11,901	31/03/2014 31/12/2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	482.605	-
	n. 5 Dirigenti	2011 Performance Stock Option	1.594.767	4,010	01/01/2016 31/12/2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.594.767	715.596
	(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			3.910.061	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	3.910.061	715.596	

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Azioni Ordinarie UniCredit Piano	84.024	31.12.2013	-	-	-	-	-	-	84.023	295.761	344.822
		Azioni Ordinarie UniCredit Piano 2013_2015	-	-	568.181	2.000.000	50% 31.12.2014 50% 31.12.2015	11.04.2013	3,52	-	-	-	732.071
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-	2.000.000	-	-	-	-	-	-	295.761	1.076.893
Roberto Nicastro	Direttore Generale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2010 - Performance share	75.631	22.03.2011 31.12.2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	0	0
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n. 4 Dirigenti	2010 - Performance share	142.232	22.03.2011 31.12.2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	n. 1 Dirigente	Promessa Azioni UniCredit 2011 Bonus Opportunity Plan	74.188	50% 31.12.2013 50% 31.12.2014	-	-	-	-	-	-	-	-	105.033
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	0	105.033

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)			(3)			(4) Altri Bonus
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogati	(C) Ancora Differiti	
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus Opportunity Plan 2013	-	-	-	-	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate		nn	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	
Roberto Nicastro	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus Opportunity Plan 2013	-	-	-	-	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate		nn	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus Opportunity Plan 2013	-	-	-	-	-	-	
		Piani LTI Monetari per le Funzioni di Controllo	-	-	-	773.959	576.041	116.667	
(II) Compensi da controllate e collegate		nn	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			-	-	-	773.959	576.041	116.667	

Importi in Euro

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 2012 (1)	acquistate nell'esercizio	vendute nell'esercizio	possedute a fine 2013 (1)
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Giuseppe Vita	Presidente	UniCredit	ord.	2.350	100.000	950	101.400
	possesso indiretto (coniuge)	UniCredit	ord.	5.000			5.000
Candido Fois	Vice Presidente Vicario						
Vincenzo Calandra Buonauro	Vice Presidente	UniCredit	ord.	18.231			18.231
Luca Cordero di Montezemolo	Vice Presidente						
Fabrizio Palenzona	Vice Presidente						
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato	UniCredit	ord.	135.023	84.023 (2)		219.046
	possesso indiretto (coniuge)	UniCredit	ord.	1.500			1.500
Mohamed Ali Al Fahim	Consigliere						
Manfred Bischoff	Consigliere	UniCredit	ord.	14.997			14.997
Henryka Bochniarz	Consigliere						
Alessandro Caltagirone	Consigliere						
Francesco Giacomini	Consigliere						
Helga Jung	Consigliere	UniCredit	ord.	1.213			1.213
Friederich Kadrnoska (3)	Consigliere						
Marianna Li Calzi	Consigliere						
Luigi Maramotti	Consigliere	UniCredit	ord.	2.288.682			2.288.682
Giovanni Quaglia	Consigliere	UniCredit	ord.	1.000			1.000
Lucrezia Reichlin	Consigliere						
Lorenzo Sassoli de Bianchi	Consigliere						
Alexander Wolfring (4)	Consigliere						
Anthony Wyand	Consigliere	UniCredit	ord.	6.123			6.123
COLLEGIO SINDACALE							
Maurizio Lauri	Presidente del Collegio Sindacale						
Giovanni Battista Alberti (4)	Sindaco Effettivo						
	possesso indiretto (coniuge)	UniCredit	ord.	1.200			1.200
Cesare Bioni	Sindaco Effettivo						
Enrico Laghi (4)	Sindaco Effettivo						
Maria Enrica Spinardi (4)	Sindaco Effettivo						
	possesso indiretto (coniuge)	UniCredit	ord.	1.000			1.000
Paolo Domenico Sfameni	Sindaco Supplente						
Federica Bonato (4)	Sindaco Supplente	UniCredit	ord.	756			756
Beatrice Lombardini (4)	Sindaco Supplente	UniCredit	ord.	3.775			3.775
Vincenzo Nicastro (3)	Sindaco Effettivo	UniCredit	ord.	18.000			18.000
Michele Rutigliano (3)	Sindaco Effettivo						
Marco Ventoruzzo (3)	Sindaco Effettivo						
Massimo Livaïno (3)	Sindaco Supplente						
DIRETTORI GENERALI							
Roberto Nicastro	Direttore Generale	UniCredit	ord.	245.364			245.364

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

(2) Di cui nr. 84.023 azioni ordinarie gratuite assegnate nel corso dell'esercizio 2013 in esecuzione del UniCredit Share Plan approvato dall'Assemblea dei Soci

(3) In carica dal 01/01/2013 al 11/05/2013

(4) In carica dal 11/05/2013 al 31/12/2013

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			
			possedute a fine 2012 (1)	acquistate nell'esercizio o	vendute nell'esercizio o	possedute a fine 2013 (1)
7	UniCredit	ord.	390.107 (2)	76 (3)	15.000	375.183 (2)
7	UniCredit	ord. ESOP matching	761	0	761 (3)	0

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

(2) Di cui 42 possesso indiretto

(3) Nel mese di gennaio 2013, alla fine del periodo di vincolo, le azioni 'UCG ESOP matching', ricevute nell'ambito del piano di partecipazione azionaria per i dipendenti di UniCredit, sono state raggruppate e convertite in azioni ordinarie secondo il rapporto di 10 a 1

PIANI RETRIBUTIVI 2014 BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
A FAVORE DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT

Assemblea dei Soci di UniCredit

maggio 2014

INDICE

1. PREMESSA	
2. SISTEMA INCENTIVANTE 2014 DI GRUPPO	
2.1 I SOGGETTI DESTINATARI	
2.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	
2.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE	
2.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	
3. PIANO 2014 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 TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE	
3.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	
4. ESECUZIONE DEL "PIANO 2013 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 TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE	
4.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	
5. ESECUZIONE DEI "SISTEMI RETRIBUTIVI DI GRUPPO "	
5.1 I SOGGETTI DESTINATARI	
5.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	
5.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA 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 il 13 maggio 2014 per deliberare, *inter alia*, l'approvazione per l'anno 2014 dei seguenti nuovi piani di incentivazione:

- il **"Sistema Incentivante 2014 di Gruppo"** finalizzato a premiare i dipendenti con un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit nell'arco di un periodo pluriennale, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.;
- il **"Piano 2014 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 - redatto in conformità a quanto previsto nello Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti - è stato anche predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'**esecuzione** dei seguenti piani già approvati dall'Assemblea dei Soci dell'11 maggio 2013, 11 maggio 2012, 29 aprile 2011 e del 22 aprile 2010:

- **"Piano 2013 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit"** (nel prosieguo **"Let's Share per il 2014"**);
- **"Sistemi retributivi di Gruppo"** finalizzati all'assegnazione di *azioni gratuite* a selezionate risorse del Gruppo, secondo le modalità di seguito descritte e subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance:
 - **Sistema incentivante 2013 di Gruppo**
 - **Sistema incentivante 2012 di Gruppo**
 - **Sistema di Incentivazione per gli Executive di Gruppo 2011 ("Piano per Executive di Gruppo")**
 - **Piano azionario per talenti e altre risorse strategiche di Gruppo ("Piano azionario")**
 - **Piano 2011-2013 di Incentivazione di Lungo Termine del Gruppo UniCredit (Piano "2011-2013")**

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 2014 DI GRUPPO

Sulla base delle indicazioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione fornite da Banca d'Italia, che, tuttavia, sono in corso di revisione, al fine di recepire le novità introdotte dalla nuova disciplina comunitaria contenuta nella direttiva sui requisiti patrimoniali 2013/36/UE (CRD 4) che aggiorna la complessiva normativa prudenziale per banche e imprese d'investimento (nel seguito le "Nuove Disposizioni") e in linea con le indicazioni emanate dal European Banking Authority (EBA) 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 2014 di Gruppo**", che prevede l'assegnazione di un incentivo da corrispondere in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit nell'arco di un periodo pluriennale, 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 2014 di Gruppo sono circa 1.000 Executive del Gruppo ed altri ruoli che potrebbero avere impatto sui rischi di mercato, credito e liquidità come specificato nella sezione 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 2014 di Gruppo.

Si segnala che alcuni dei potenziali beneficiari del Sistema Incentivante 2014 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 2014 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 sono definiti come Personale più rilevante e che potranno beneficiare del Sistema Incentivante 2014 di Gruppo sono definiti in base ai criteri emessi dall'Autorità Bancaria Europea (EBA) il 16 dicembre 2013, come al seguito:

- Amministratore Delegato (AD), Direttore Generale (DG), Vice Direttori Generali (VDG), Senior Executive Vice President, Executive Vice President (EVP), Senior Vice President, i membri degli Organi di Gestione delle competenti Legal Entity del Gruppo;
- Dipendenti con retribuzione totale superiore a 500.000 euro nell'ultimo anno
- Dipendenti compresi nello 0,3% della popolazione aziendale con la retribuzione più alta
- Dipendenti la cui retribuzione rientra nelle fasce di remunerazione del senior management e del personale più rilevante
- Altri ruoli selezionati

2.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali di UniCredit

Fra i destinatari del Sistema Incentivante 2014 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 2014 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. Alessandro Decio;
- 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 2014 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 2014 di Gruppo è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti destinatari e ad uniformare il sistema incentivante di UniCredit alle più recenti raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali e 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 ad un’eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2014 di Gruppo è conforme alla politica retributiva del Gruppo ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- l’attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del bonus pool stabilito, della valutazione della prestazione individuale e del benchmark interno per specifici ruoli/mercati;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti immediati (a seguito della valutazione della performance) e differiti, sotto forma di denaro e di azioni;
- la distribuzione di pagamenti in azioni che tiene conto dei requisiti normativi applicabili con riferimento alla definizione di periodi di indisponibilità sulle azioni;
- misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell’azienda e di assicurare la conformità con le aspettative del regolatore;
- una clausola di malus (Zero Factor) che si applica nel caso in cui specifiche soglie (di profittabilità, capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello di Paese/Divisione.

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

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del bonus pool stabilito, della valutazione individuale della prestazione, del benchmark interno per specifici ruoli/mercati.

La valutazione individuale della prestazione è basata su un numero di obiettivi compreso tra 4 e 8. Ulteriori obiettivi opzionali e comportamenti ritenuti rilevanti potranno essere considerati dal manager nella valutazione complessiva della prestazione.

Il pagamento dell'incentivo complessivo così definito avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2015-2020) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni, secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- nel 2015 la prima tranche dell'incentivo totale sarà pagata in denaro, al rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali;
- nel periodo 2016-2020 la restante parte dell'incentivo totale sarà pagata in tranche di denaro e/o azioni UniCredit, ulteriormente soggette all'applicazione dello Zero Factor dell'anno precedente all'anno di pagamento e al rispetto di ciascun beneficiario alle norme di compliance, condotta e comportamento e considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità;

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

Il Sistema 2014 prevede un diverso approccio rispetto al passato per la determinazione e l'allocazione della remunerazione variabile, basato sul "bonus pool".

Nell'ambito del nuovo approccio il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente i bonus pool con i risultati aziendali (a livello di Gruppo e di Paese/Divisione), il costo del capitale ed i profili di rischio rilevanti per il Gruppo così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

In questa fase il Sistema Incentivante 2014 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 2014 di Gruppo prevede che nel 2015 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 beneficiari, come infra illustrato. La valutazione finale dei parametri di performance 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.

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 2014 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 2014 di Gruppo non è stata influenzata 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 2014 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 TEMPORALITÀ 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 2014 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 il 13 maggio 2014 (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 di 28.964.197 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.

Si precisa che nel caso in cui l'ammontare della "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale del Gruppo" non consentisse l'emissione (integrale o parziale) delle azioni ordinarie UniCredit al servizio del Sistema 2014, ai beneficiari verrà attribuito un equivalente ammontare in denaro da determinarsi in base alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2014. In particolare, in sede di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2013, verrà proposta la destinazione di un importo di massimi € € 98.294.742,05 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 del Sistema Incentivante 2014 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 2014 di Gruppo, ferma la delega fornita dalla Assemblea degli Azionisti al Presidente e all'Amministratore Delegato, anche in via disgiunta fra loro, di apportare eventualmente modifiche al Sistema 2014.

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 2014 di Gruppo è previsto il conferimento di delega al Consiglio di Amministrazione che potrà deliberare entro maggio 2015 la promessa di assegnare un numero massimo di 28.964.197 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 28.964.197, in una o più volte, entro il maggio 2019.

Per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2020 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione al servizio del Sistema 2014 mediante l'emissione di massime 9.500.000 azioni ordinarie (corrispondenti a un aumento di capitale di massimi € 32.239.804,21).

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 2014 di Gruppo attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

Dal momento che tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2014 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 21 gennaio 2014 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2014 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 2014.

2.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 14 gennaio 2014 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2014, 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 2014 di Gruppo (21 gennaio 2014) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di UniCredit (14 gennaio 2014), è risultato pari rispettivamente ad € 5,955 e ad € 5,985.

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 2014 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

I bonus individuali saranno assegnati sulla base del bonus pool stabilito, della valutazione individuale della prestazione, del benchmark interno per specifici ruoli/mercati.

La valutazione individuale della prestazione è basata su un numero di obiettivi compreso tra 4 e 8. Ulteriori obiettivi opzionali e comportamenti ritenuti rilevanti potranno essere considerati dal manager nella valutazione complessiva della prestazione.

Il pagamento degli incentivi sarà effettuato attraverso tranches immediate e differite - in denaro e/o in azioni ordinarie UniCredit - in un arco temporale di 6 anni:

- nel 2015 la prima tranche dell'incentivo totale sarà pagata in denaro, al rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali;
- nel periodo 2016-2020 la restante parte dell'incentivo totale sarà pagata in tranches di denaro e/o azioni UniCredit, ulteriormente soggette all'applicazione dello Zero Factor dell'anno precedente all'anno di pagamento e al rispetto di ciascun beneficiario alle norme di compliance, condotta e comportamento e considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali);
- la distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità;

La valutazione finale dei parametri di performance sostenibile 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 Incentivante 2014 di Gruppo prevede che nel 2015 il Consiglio di Amministrazione - verificati gli obiettivi definiti per il 2014 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro ed azioni a seconda della categoria dei destinatari, così come illustrato nella seguente tabella:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	<i>DENARO</i>	<i>DENARO</i>	<i>DENARO</i>	<i>AZIONI</i>	<i>AZIONI</i>	<i>AZIONI</i>
EVP e superiori e altro personale più rilevante con bonus >€500.000 euro	20%	15%	15%	20%	15%	15%
SVP e altro personale più rilevante con bonus <€500.000 euro	30%	10%	10%	30%	10%	10%

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranches da assegnare a seguito della verifica di raggiungimento degli obiettivi di performance sarà determinato nel 2015, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2014. Le azioni ordinarie gratuite UniCredit che verranno assegnate (il numero massimo stimato di azioni al servizio del Sistema 2014 è pari a 38.464.197) saranno liberamente trasferibili, fatto salvo quanto indicato di seguito.

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

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale (2015-2020) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni, secondo quanto sopra indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento. Le azioni gratuite relative al Sistema Incentivante 2014 di Gruppo saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2018-2020) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2015 degli obiettivi definiti per il 2014.

2.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2014 di Gruppo terminerà entro il mese di maggio 2020.

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 28.964.197 in 5 anni.

Per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2020 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione al servizio del Sistema 2014 mediante l'emissione di massime 9.500.000 azioni ordinarie.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2014, 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

I bonus pool vengono definiti come percentuale di KPI di finanziamento specifico (e.g. NOP pre-bonus) a livello di Paesi/Divisioni e tenendo conto della valutazione dei criteri posti come "Condizioni di Accesso" (basati sulla valutazione dei risultati previsionali - ponderati per il rischio - sia a livello di Gruppo che di Paese/Divisione) e della valutazione locale del rischio e della performance.

La "Condizione di Accesso" è il meccanismo che determina la possibile applicazione della clausola di malus (Zero Factor) sulla base degli indicatori di performance in termini di profittabilità, capitale e liquidità definiti a livello di Gruppo e di Paese/Divisione.

Al fine di allinearsi con i requisiti normativi, nel caso in cui sia gli obiettivi di Gruppo che quelli di Paese/Divisione non vengano raggiunti, verrà applicato uno Zero Factor alla popolazione degli Executive/personale più rilevante mentre per la popolazione non Executive sarà applicata una significativa riduzione.

Nel caso in cui non venga attivato lo Zero Factor, le rettifiche al bonus pool saranno applicate nell'ambito di prestabiliti intervalli, sulla base della valutazione delle performance e dei fattori di rischio a livello di Gruppo e di Paese/Divisione.

Nel caso in cui il Paese/Divisione sia in condizione di malus ma non il Gruppo, verrà definito un floor a scopi di retention ed al fine di mantenere un livello minimo di remunerazione tale da garantire la competitività sul mercato.

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 2014 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 2014 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 2014 prevede che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella delibera che darà corso all’attuazione del Piano 2014, 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 2014 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 2014 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 2014 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 2014 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 € 316 milioni da ripartirsi in 6 anni.

In base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance, il costo IAS sostenuto potrà variare da € 0 fino ad un massimo di € 348 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 2014, 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'impatto massimo del Sistema 2014 sul capitale sociale di UniCredit sarà pari a circa 0,66% nell'ipotesi che siano assegnate 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 2014 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 2014 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

2.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Sistema Incentivante 2014 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2014 non prevede di assegnare opzioni .

2.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2014 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 2014 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 2014 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 2014 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 2014 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 2014 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 2014 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT

3.1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il "Piano 2014 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit" (nel prosieguo "Let's Share per il 2015") ha come destinatari potenziali i dipendenti del Gruppo UniCredit pari a circa 150.000 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 Let's Share per il 2015.

Si segnala che alcuni potenziali beneficiari del Piano Let's Share per il 2015 - 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015, 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. Alessandro Decio;
- 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 Let's Share per il 2015.

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 Let's Share per il 2015, 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 Let's Share per il 2015 è finalizzato ad offrire ai dipendenti del Gruppo la possibilità di investire in azioni UniCredit a condizioni favorevoli.

Al momento, il Piano Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015, 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015, 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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 21 gennaio 2014, ha approvato la proposta relativa al Piano Let's Share per il 2015 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 13 maggio 2014 e 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 Let's Share per il 2015 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.

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 Let's Share per il 2015, 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 Let's Share per il 2015.

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 Let's Share per il 2015 prevede le seguenti fasi:

a) Adesione: sono previsti due periodi di adesione:

1° periodo di adesione: dal 27 novembre 2014 al 15 gennaio 2015;

2° periodo di adesione: dal 27 maggio 2015 al 15 luglio 2015;

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 2015 a dicembre 2015 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 Let's Share per il 2015 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 2015 o luglio 2015), 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 1 (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 Let's Share per il 2015. 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 1 (un) anno (dal gennaio/luglio 2015 al gennaio/luglio 2016) i Partecipanti potranno alienare in

qualsiasi momento le azioni acquistate, ma perderanno le Free Share relative alla quota di azioni vendute.

Dopo la fine del periodo di vincolo i dipendenti potranno vendere le loro azioni senza perdere lo sconto; in particolare, i partecipanti italiani potranno godere del vantaggio fiscale previsto dalla legge in Italia qualora mantengano le azioni per ulteriori 2 anni.

Il Piano Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015, 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 vi è anche l'Amministratore Delegato di UniCredit, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta avente ad oggetto il Piano.

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 21 gennaio 2014 ha deliberato la proposta relativa al Piano Let's Share per il 2015 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit convocata per il 13 maggio 2014.

3.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 14 gennaio 2014 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano Let's Share per il 2015, 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 (21 gennaio 2014) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di UniCredit (14 gennaio 2014) è risultato rispettivamente pari ad € 5,955 e ad € 5,985.

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 21 gennaio 2014 relativamente al Piano Let's Share per il 2015. 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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 del Regolamento del Piano Let's Share per il 2015.

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

Il Piano ESOP Let's Share per il 2015 avrà durata dal gennaio 2015 al luglio 2016 secondo le modalità descritte nella sezione 3.3.4 che precede.

3.4.3 Il termine del piano

Il Piano Let's Share per il 2015 si concluderà a luglio 2016.

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 Let's Share per il 2015, 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 Let's Share per il 2015 sono descritte nella sezione 3.3.4 che precede. L'esecuzione del Piano Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 ("Free Share") saranno soggette a vincolo di indisponibilità di 1 (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 1 (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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015. Ove confermata tale possibilità, le modalità e le tempistiche di questa contribuzione saranno illustrate nel Regolamento di attuazione del Piano Let's Share per il 2015 che verrà sottoposto per informativa al Consiglio di Amministrazione al momento del lancio del Piano.

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 Let's Share per il 2015, 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 € 12 milioni. Tale costo, da ripartire nell'anno in cui il Piano Let's Share per il 2015 si articola (dal gennaio/luglio 2015 al gennaio/luglio 2016), 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 Let's Share per il 2015 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 Let's Share per il 2015 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.

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 Let's Share per il 2015 prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati.

4.ESECUZIONE DEL “PIANO 2013 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT”

4.1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il “Piano 2013 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit” (nel prosieguo “Let's Share per il 2014”) ha come destinatari i potenziali dipendenti delle aziende del Gruppo UniCredit presenti nei 13 paesi che dal 2008 ad oggi hanno partecipato al Piano (Austria, Bulgaria, Germania, Hong Kong, Italia, Lussemburgo, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Romania, Serbia, Ungheria) coprendo 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 Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014.

Si segnala che alcuni beneficiari del Piano Let's Share per il 2014 - 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 Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014 è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti di UniCredit e delle principali banche e società appartenenti al Gruppo presenti nei paesi partecipanti:

- 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 presenti nei paesi sopra indicati;
- Personale impiegatizio (e categorie assimilabili nelle diverse giurisdizioni in cui opera il Gruppo) appartenenti ad UniCredit e alle principali banche e 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 Let's Share per il 2014 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) 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 Let's Share per il 2014, 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. Alessandro Decio;

- 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 Let’s Share per il 2014.

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 Let’s Share per il 2014, 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 Let’s Share per il 2014 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 Let’s Share per il 2014 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, rappresentano tutt’oggi una opportunità vantaggiosa tanto per la società che li adotta quanto per i beneficiari degli stessi.

Al momento, il Piano Let’s Share per il 2014 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 residente 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 Let’s Share per il 2014, 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 Let's Share per il 2014 non contiene un'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle *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 Let's Share per il 2014, 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.

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

Si precisa che il Piano Let's Share per il 2014 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

Si precisa che la predisposizione del Piano Let's Share per il 2014 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. In Italia il Piano Let's Share per il 2014 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) qualora si verificano le condizioni previste.

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

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Piano Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014, l'Assemblea Ordinaria dei Soci non ha attribuito specifici poteri e funzioni al Consiglio di Amministrazione per l'esecuzione del Piano, 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 Let's Share per il 2014 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" della Holding è incaricata dell'amministrazione dei piani di incentivazione ivi incluso il Piano Let's Share per il 2014, nonché della definizione delle politiche retributive del Gruppo.

Si precisa che il Piano Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014.

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 Let's Share per il 2014 ("Partecipanti") hanno comunicato, nel periodo dal 27 novembre 2013 al 15 gennaio 2014 e/o comunicheranno, nel periodo dal 27 maggio 2014 al 15 luglio 2014, l'ammontare da destinare all'acquisto delle azioni ordinarie UniCredit ("Investment Share"). I Partecipanti hanno, inoltre, conferito alla banca di riferimento del Gruppo l'ordine di acquisto - con cadenza mensile oppure in una o due soluzioni da effettuare nei mesi di gennaio o luglio 2014 (modalità "one-off") - delle azioni ordinarie UniCredit. Tale acquisto viene effettuato nel periodo da gennaio 2014 a dicembre 2014 ("Periodo di Sottoscrizione") sul mercato tramite FinecoBank - società del Gruppo con sede in Italia e designata quale intermediario unico nell'ambito del Piano Let's Share per il 2014 - e tutte le azioni acquistate sono sub depositate su un conto intestato a ciascun Partecipante presso Société Générale Securities Services (SGSS) quale Banca Depositaria ai fini del Piano Let's Share per il 2014.

All'inizio del Periodo di Sottoscrizione (gennaio 2014 o luglio 2014), il Partecipante riceve uno sconto immediato del 25% sul prezzo di acquisto sotto forma di azioni gratuite ("Free Share"). Le azioni gratuite non potranno essere trasferite o vendute per un periodo di 1 anno (dal gennaio/luglio 2014 al gennaio/luglio 2015). Decorso il predetto periodo di vincolo di 1 (un) anno, 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 annuale perderà la titolarità delle "Free Share", salvo il caso di cessazione dal servizio per le ragioni previste dal Regolamento del Piano Let's Share per il 2014.

Ai Partecipanti al Piano Let's Share per il 2014 residenti in paesi nei quali, per motivi fiscali, non è possibile assegnare all'inizio 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 Let's Share per il 2014 sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 11 maggio

2013, si è attenuto alle linee guida ed ai criteri elaborati ed approvati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

Anche l'Amministratore Delegato nel dare attuazione al Piano Let's Share per il 2014 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 15 marzo 2013 ha deliberato la proposta relativa al Piano Let's Share per il 2014, sottoposta all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit convocata per l' 11 maggio 2013 e dalla stessa approvata.

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 7 marzo 2013 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano Let's Share per il 2014 , 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 (15 marzo 2013) e nella data in cui il Comitato Remunerazione di UniCredit ha manifestato il proprio parere favorevole (7 marzo 2013) è risultato pari ad € 3,828 ed € 3,844.

Il 27 novembre 2013 - data in cui è stato formulato ai dipendenti del Gruppo l'invito di adesione al Piano Let's Share per il 2014 - il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit è risultato pari a € 5,33.

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 Let's Share per il 2014 assunta dal Consiglio di Amministrazione il 15 marzo 2013 è stata data comunicazione al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

In fase di esecuzione del Piano Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014 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 1 (un) anno, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni previste nell'ambito dal Regolamento del Piano Let's Share per il 2014.

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 Let's Share per il 2014 sono previste le seguenti fasi:

a) Adesione: sono previsti due periodi di adesione:

1° periodo di adesione: dal 27 novembre 2013 al 15 gennaio 2014;

2° periodo di adesione: dal 27 maggio 2014 al 15 luglio 2014;

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 2014 a dicembre 2014 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 Let's Share per il 2014 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 2014 o luglio 2014), 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 Let's Share per il 2014. 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 1 (un) anno (dal gennaio/luglio 2014 al gennaio/luglio 2015) i Partecipanti potranno alienare in qualsiasi momento le azioni acquistate, ma perderanno le Free Share relative alla quota di azioni vendute.

4.4.3 Il termine del piano

Il Piano Let's Share per il 2014 si concluderà a luglio 2015.

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 preciso di azioni ordinarie UniCredit acquistate o assegnate gratuitamente ai sensi del Piano Let's Share per il 2014, 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 Let's Share per il 2014 sono descritte nelle sezioni 4.3.4 e 4.4.2 che precedono. L'esecuzione del Piano Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014 ("Free Share") sono 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.

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 Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014 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 sarà applicata 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 Let's Share per il 2014; infatti, in tali circostanze, nessuna ulteriore Investment Share sarà acquistata, ma in particolare il diritto a ricevere tutte le azioni gratuite e a disporre delle medesime appena possibile potrebbe essere mantenuto a condizione che ci sia un accordo esplicito con l'Azienda e ai sensi del Regolamento del Piano
- 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. Quanto precede non sarà applicata 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 Let's Share per il 2014; infatti, in tali circostanze, nessuna ulteriore Investment Share sarà acquistata, ma in particolare il diritto a ricevere tutte le azioni gratuite e a disporre delle medesime appena possibile potrebbe essere mantenuto a condizione che ci sia un accordo esplicito con l'Azienda e ai sensi del Regolamento del Piano.

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 Let's Share per il 2014, 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 cessi 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 Let's Share per il 2014;
6. ogni altra causa concordata con la Società nell'ambito di un accordo consensuale di rescissione del contratto di lavoro del Partecipante.

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 Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014, 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 media di € 2.500, e integrazione dell'azienda pari al 25% di sconto il costo IFRS2 previsto per l'offerta delle azioni ricevute gratuitamente dai partecipanti al Piano Let's Share per il 2014 sarebbe di circa € 4 milioni. Tale costo aumenterebbe in caso di un maggior tasso di partecipazione e non include i costi di gestione e amministrazione del Piano Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014 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 Let's Share per il 2014 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 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 Let's Share per il 2014.

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 Let's Share per il 2014 prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati.

5. ESECUZIONE DEI "SISTEMI RETRIBUTIVI DI GRUPPO"

5.1 I SOGGETTI DESTINATARI

Con riferimento alla risoluzione del Consiglio di Amministrazione dell' 11 marzo 2014 per l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2013 di Gruppo**, dell' 11 aprile 2013 per l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2012 di Gruppo**, del 27 marzo 2012 per l'esecuzione del **Sistema di Incentivazione per gli Executive di Gruppo 2011** e del **Piano azionario per talenti e altre risorse strategiche di Gruppo** e del 22 marzo 2011 per l'esecuzione del **Piano 2011-2013 di Incentivazione di Lungo Termine del Gruppo UniCredit** approvati dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti l'11 maggio 2013, l' 11 maggio 2012, il 29 aprile 2011 e il 22 aprile 2010 sono stati identificati i seguenti beneficiari per i rispettivi piani:

- **Sistema Incentivante 2013 di Gruppo**, prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere agli Executive di Gruppo e ad altri ruoli selezionati su un arco temporale di più anni (2014-2018), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance;
- **Sistema Incentivante 2012 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 periodo pluriennale (2013-2017), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. Tale Piano prevede, tra l'altro, l'allocatione della prima tranches di azioni promesse nel 2012, in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento ("Zero Factor") previsto dal sistema sui pagamenti differiti a selezionate risorse appartenenti alla Divisione Corporate & Investment Banking, anche con riferimento alla performance 2011 (c.d. Sustainable Performance Plan 2011);
- **Sistema di Incentivazione per gli Executive di Gruppo 2011** (nel prosieguo "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 ed altri ruoli selezionati nell'arco di un quadriennio, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. E' pertanto prevista l'allocazione della prima tranche di azioni promesse nel 2012 agli Executive di Gruppo, in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento ("Zero Factor") previsto dal sistema sui pagamenti differiti, e l'allocazione della seconda tranche di azioni promesse nel 2011, in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento ("Zero Factor") previsto dal sistema sui pagamenti differiti a selezionate risorse appartenenti alla Divisione Corporate & Investment Banking, anche con riferimento alla performance 2010 (c.d. Sustainable Performance Plan 2010);

- **Piano azionario per talenti e altre risorse strategiche di Gruppo ("Piano azionario")**, prevede l'assegnazione di azioni ordinarie gratuite nell'arco di un triennio ai talenti e alle altre risorse ritenute strategiche per il conseguimento dei risultati aziendali;
- **Piano 2011-2013 di Incentivazione di Lungo Termine del Gruppo UniCredit ("Piano 2011-2013")**, che prevede l'assegnazione di performance stock option e la promessa di assegnare performance share a un selezionato gruppo di Executive, talenti e altre risorse strategiche di Gruppo beneficiari in seguito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi stabiliti; si precisa che, in linea con le disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali, tra i potenziali beneficiari del Piano 2011-2013 sono stati esclusi i dipendenti appartenenti alle funzioni di controllo Legal & Compliance e Audit in quanto i relativi compensi non possono essere legati a condizioni di performance finanziarie. A tali dipendenti verrà assegnato un piano LTI alternativo monetario legato ai risultati triennali del Group Gate e delle loro Performance Screen.

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 del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo, del Sistema Incentivante 2012, del Sistema di Incentivazione per gli Executive di Gruppo 2011 e del Piano azionario.

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 di Gruppo (oltre all' Amministratore Delegato di UniCredit) sono:

per il **Sistema Incentivante 2013 di Gruppo**:

- il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali di UniCredit, i Senior Executive Vice President, gli Executive Vice President e altri “personale più rilevante”¹;
- i Senior Vice President e altri “ruoli selezionati” con un impatto materiale sui rischi di credito, di mercato e di liquidità e con un incentivo totale superiore a € 100.000.

per il **Sistema Incentivante 2012 di Gruppo**:

- il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali di UniCredit, i Senior Executive Vice President, gli Executive Vice President e altri “identified staff”²;
- i Senior Vice President 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.

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 “identified staff”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 € 100.000.

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.

per il **Piano 2011-2013**:

- Direttore Generale e Vice Direttore Generale, selezionati Senior Executive Vice President; selezionati Executive Vice President;
- selezionati Senior Vice President;
- selezionati Talenti e Risorse Strategiche per il Gruppo

5.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali di UniCredit

Fra i destinatari dei **Sistemi retributivi 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.

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.

² 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.

³ Dipendenti con impatto sull’esposizione ai rischi di credito, mercato e liquidità del Gruppo, con un incentivo totale superiore a €500,000

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.

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 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. Alessandro Decio;
- 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 di Gruppo”

Il Sistema Incentivante 2013 di Gruppo è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti destinatari e ad uniformare il sistema incentivante di UniCredit alle più recenti raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali e prevede:

- l'attribuzione di un incentivo variabile relativo all'anno 2013 in base alla performance individuale nonché ai risultati del business di riferimento e, a seconda dei casi, del paese e/o del Gruppo;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (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 indisponibilità (vincolo alla vendita). In particolare la struttura dei pagamenti è stata definita considerando le disposizioni di Banca d'Italia che prevedono un vincolo di 2 anni sulle azioni "immediate" e di 1 anno sulle azioni "differite".
- l'applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità complessivo, correlato ai risultati annuali di profittabilità, patrimonializzazione e liquidità di Gruppo ("Group Gate") nonché di un fattore di azzeramento, correlato ai risultati futuri di profittabilità, patrimonializzazione e liquidità di Gruppo ("Zero Factor").

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 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 azionario è stato definito 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..

Il Piano 2011-2013 è stato definito con l'obiettivo di allineare gli interessi del Management e degli azionisti, remunerare la creazione di valore di lungo termine, motivare e fidelizzare le risorse chiave.

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

Il Sistema Incentivante 2013 di Gruppo prevede che nel 2014 siano verificati gli obiettivi definiti per il 2013, 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*") e anche su altri ulteriori obiettivi, ove rilevante. Nel caso di raggiungimento degli obiettivi, l'incentivo complessivo dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali, Senior Executive Vice President, Executive Vice President e altro "personale più rilevante" sarà soggetto all'applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità⁴ globale ("*Group Gate*") correlato ai risultati 2013 del Gruppo in termini di profittabilità, solidità e liquidità. I pagamenti degli incentivi avverranno su più anni (2014-2018) con le seguenti modalità:

- nel 2014 viene pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), considerando il rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento;
- nel periodo 2015-2018, il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in denaro e/o azioni UniCredit in più tranche, soggette all'applicazione di un fattore di azzeramento (*Zero Factor*) in ogni anno, considerando il rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento.

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo prevede, tra l'altro, l'allocazione della prima tranche di azioni promesse nel 2012, in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento ("*Zero Factor*") previsto dal sistema sui pagamenti differiti a selezionate risorse appartenenti alla Divisione Corporate & Investment Banking, con riferimento alla performance 2011 (c.d. Sustainable Performance Plan 2011).

Il Piano per gli Executive di Gruppo prevede l'allocazione della prima tranche di azioni promesse nel 2012 agli Executive di Gruppo, in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento ("*Zero Factor*") previsto dal sistema sui pagamenti differiti. Prevede inoltre l'assegnazione della seconda tranche di azioni ordinarie UniCredit promesse nel 2011 in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento ("*Zero Factor*") previsto dal sistema sui pagamenti differiti, alle risorse appartenenti alla Divisione Corporate & Investment Banking con riferimento alla performance 2010 (c.d. Sustainable Performance Plan 2010).

Il Piano azionario prevede l'assegnazione delle azioni ordinarie gratuite UniCredit in 3 tranche uguali su un periodo di 3 anni, 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.

⁴ Per le posizioni SVP il Group Gate impatta sulla prima tranche del bonus mentre le rimanenti tranche sono soggette all'applicazione dello Zero Factor per ogni anno di pagamento.

Il **Piano 2011-2013** prevede l'assegnazione di performance stock option e la promessa di assegnare performance share a un selezionato gruppo di Executive, talenti e altre risorse strategiche di Gruppo beneficiari in seguito alla verifica del raggiungimento degli obiettivi stabiliti; si precisa che, in linea con le disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali, tra i potenziali beneficiari del Piano 2011-2013 sono stati esclusi i dipendenti appartenenti alle funzioni di controllo Legal & Compliance e Audit in quanto i relativi compensi non possono essere legati a condizioni di performance finanziarie. A tali dipendenti verrà assegnato un piano LTI alternativo monetario legato ai risultati triennali del Group Gate e delle loro Performance Screen.

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 **Sistema Incentivante 2013 di Gruppo** prevede che nel 2014 il Consiglio di Amministrazione - verificati gli obiettivi definiti per il 2013 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei beneficiari;

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;

Il **Piano per gli Executive di Gruppo**, prevede che nel 2012 il Consiglio di Amministrazione - verificati gli obiettivi definiti per il 2011 e per il 2010 con riferimento al "Sustainable Performance Plan" - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei destinatari;

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:

- alla rilevanza della posizione per il Gruppo & la necessità di trattenere 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.

Il **Piano 2011-2013** prevede l'assegnazione di performance stock option e la promessa di assegnare performance share a un selezionato gruppo di Executive, talenti e altre risorse strategiche di Gruppo condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

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 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 di Gruppo non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

A corredo di quanto precede, si segnala 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.

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 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.

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 di Gruppo è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione (CdA), 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 dell'11 maggio 2013 in riferimento al **Sistema di incentivazione 2013 di Gruppo**, all'Assemblea Straordinaria dei Soci dell'11 maggio 2012 in riferimento al **Sistema di incentivazione 2012 di Gruppo**, all'Assemblea Straordinaria dei Soci del 29 aprile 2011 in riferimento al **Piano per gli Executive di Gruppo** e al **Piano azionario** e all'Assemblea Straordinaria dei Soci del 22 aprile 2010 in riferimento al **Piano 2011-2013** secondo le seguenti indicazioni:

in riferimento al **Sistema di incentivazione 2013 di Gruppo** ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, il CdA potrà avvalersi della facoltà di aumentare il capitale sociale gratuitamente entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, di massime nr. 42.200.000 azioni ordinarie UniCredit;

in riferimento al **Sistema di incentivazione 2012 di Gruppo** ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, il CdA potrà avvalersi della facoltà di aumentare il capitale sociale gratuitamente entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, di massime nr. 59.700.000 azioni ordinarie UniCredit;

in riferimento al **Piano per gli Executive di Gruppo** e al **Piano azionario**, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, il CdA potrà avvalersi della facoltà di aumentare il capitale sociale gratuitamente entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, 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 2011-2013**, entro un anno, in una o più volte, il CdA potrà avvalersi della facoltà di aumentare il capitale sociale ai sensi dell'art. 2441 del Codice Civile per la sottoscrizione di un massimo di 128.000.000 azioni ordinarie al servizio dell'esercizio di performance stock option; entro cinque anni, in una o più volte, un aumento gratuito di capitale sociale ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile di massime 59.000.000 di azioni ordinarie al servizio della formulazione della promessa di assegnazione di performance share (ammontari da rideterminare in caso di raggiungimento delle condizioni di performance a seguito dell'operazione di raggruppamento eseguita il 27 dicembre 2011 e dell'applicazione dei fattori di rettifica AIAF conseguenti alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit).

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 di Gruppo 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 di Gruppo.

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 l'11 maggio 2013, l'11 maggio 2012, il 29 aprile 2011 e il 22 aprile 2010 ha conferito delega al Consiglio di Amministrazione per deliberare:

con riferimento al **Sistema Incentivante 2013 di Gruppo**, entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, l'assegnazione di un numero massimo di nr. 42.200.000 azioni ordinarie gratuite, stabilito dal Consiglio di Amministrazione;

con riferimento al **Sistema Incentivante 2012 di Gruppo**, entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, l'assegnazione di un numero massimo di nr. 59.700.000 azioni ordinarie *azioni ordinarie gratuite*, stabilito dal Consiglio di Amministrazione;

con riferimento al **Piano per gli Executive di Gruppo e al 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.

con riferimento al **Piano 2011-2013**, entro un anno, in una o più volte, un aumento di capitale sociale ai sensi dell'art. 2441 del Codice Civile per la sottoscrizione di un massimo di 128.000.000 azioni ordinarie al servizio dell'esercizio di performance stock option; entro cinque anni, in una o più volte, un aumento gratuito di capitale sociale ai sensi dell'art.

2349 del Codice Civile di massime 59.000.000 di azioni ordinarie al servizio della formulazione della promessa di assegnazione di performance share (ammontari da rideterminare in caso di raggiungimento delle condizioni di performance a seguito dell'operazione di raggruppamento eseguita il 27 dicembre 2011 e dell'applicazione dei fattori di rettifica AIAF conseguenti alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit).

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 dei Sistemi Retributivi di Gruppo 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 **Sistema incentivante 2013 di Gruppo**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione l' 11 marzo 2014 ha approvato la promessa di assegnare n. circa 10 milioni di 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 **Sistema incentivante 2012 di Gruppo**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione l'11 marzo 2014 ha approvato l'assegnazione di n. 1.563.096 azioni ordinarie gratuite a nr. 243 risorse appartenenti alla Divisione Corporate & Investment Banking con riferimento alla performance 2011.

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 l' 11 marzo 2014 ha approvato l'assegnazione di n. 4.857.530 azioni ordinarie gratuite a nr. 464 Executive con riferimento alla performance 2011 e l'assegnazione di nr. 891.310 azioni ordinarie gratuite a nr. 55 risorse appartenenti alla Divisione Corporate & Investment Banking con riferimento alla performance 2010

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 l' 11 marzo 2014 ha approvato l'assegnazione di nr. 1.186.404 azioni ordinarie gratuite destinate a nr. 858 beneficiari (inclusi nr. 84,024 azioni relative all'assegnazione della terza tranche del Piano attribuita all'AD nel 2011)

Con riferimento al **Piano 2011-2013 di Incentivazione di Lungo Termine del Gruppo UniCredit** ("Piano 2011-2013") il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2014 ha

deliberato che non verranno assegnate performance stock option e le performance share promesse in quanto non risultano soddisfatte le condizioni di performance previste.

5.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 6 e 11 marzo 2014 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri da applicare all'esecuzione dei Sistemi Retributivi di Gruppo.

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 di Gruppo assunta dal Consiglio di Amministrazione (11 marzo 2014) e nella data in cui il Comitato Remunerazione di UniCredit ha manifestato il proprio parere favorevole (6 marzo 2014 e 11 marzo 2014) è risultato pari, rispettivamente, ad € 5,94 in data 6 marzo 2014 e ad € 6,415 in data 11 marzo 2014.

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 delle delibere 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 delle delibere con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'esecuzione dei Sistemi Retributivi di Gruppo.

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 **Sistema Incentivante 2013 di Gruppo** prevede che nel 2014 il Consiglio di Amministrazione - verificati gli obiettivi definiti per il 2013 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei destinatari, così come illustrato nella seguente tabella:

	2014	2015	2016	2017		2018
	(1a tranche)	(2a tranche)	(3a tranche)	(4a tranche)		(5a tranche)
	Denaro	Denaro	Azioni	Azioni	Denaro	Azioni
AD, DG, VDG, SEVP, EVP e altro "personale più rilevante"	20%	20%	20%	20%	10%	10%
SVP	40%	20%	20%	20%	-	-

Riguardo le categorie di beneficiari definite come altro "personale più rilevante" e "altri ruoli selezionati", si precisa che:

- altro "personale più rilevante" e gli altri "ruoli selezionati" sono stati identificati sulla base di una definizione "ex-ante" dei potenziali "risk takers" che comprende una mappatura funzionale della popolazione di famiglie professionali appartenenti all'area di Markets & Investment Banking con impatto sui rischi di mercato, credito e liquidità;
- le modalità di pagamento previste dal Sistema 2013 verranno applicate in modo coerente ai bonus definiti per tali categorie di dipendenti. In particolare la completa applicazione degli elementi del sistema avverrà per l'altro "personale più rilevante" con bonus superiori a € 500.000, mentre i differimenti in denaro e/o azioni saranno applicati proporzionalmente per gli "altri ruoli selezionati" secondo un approccio graduale.

Il **Sistema Incentivante 2012 di Gruppo** prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere su un arco temporale di più anni (2013-2017), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

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.

Il **Piano azionario**, prevede l'assegnazione 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.

Il **Piano 2011-2013** prevede l'assegnazione di performance stock option e la promessa di assegnare performance share a un selezionato gruppo di Executive, talenti e altre risorse strategiche di Gruppo condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

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

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2013 di Gruppo** saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2016-2018) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2014 degli obiettivi definiti per il 2013.

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 degli obiettivi definiti.

Le *azioni gratuite* di cui al **Piano per gli Executive di Gruppo** sono assegnate in più tranches (in un periodo quadriennale) a seguito della valutazione del Consiglio di Amministrazione sul raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

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.

Le performance stock option e le performance share di cui al **Piano 2011-2013** saranno effettivamente nella disponibilità dei beneficiari, a seguito della valutazione del Consiglio di Amministrazione sul raggiungimento degli indicatori di performance del Piano calcolati nel periodo di riferimento 2012-2015: Relative Total Shareholder Return (rTSR) e *Economic Profit* di Gruppo (EP).

5.4.3 Il termine del piano

Il **Sistema Incentivante 2013 di Gruppo** terminerà entro il mese di maggio 2018.

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

Il **Piano per gli Executive di Gruppo** e il **Piano azionario** termineranno entro il mese di maggio 2016.

Il **Piano 2011-2013** terminerà entro il 2020.

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 per il **Sistema incentivante 2013 di Gruppo** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 42.200.000.

Il numero massimo di *azioni gratuite* che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato per il **Sistema incentivante 2012 di Gruppo** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 59.700.000.

Il numero massimo di *azioni gratuite* che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato per il **Piano per gli Executive di Gruppo** e il **Piano azionario** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 206.000.000 (ammontare rideterminato in n. 31.277.019 azioni ordinarie UniCredit a seguito dell'operazione di raggruppamento eseguita il 27 dicembre 2011 e dell'applicazione dei fattori di rettifica AIAF conseguenti alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit).

Il numero massimo di *azioni gratuite* che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato per il **Piano 2011-2013** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit, entro un anno, in una o più volte, è di un massimo di 128.000.000 azioni ordinarie al servizio dell'esercizio di performance stock option; entro cinque anni, in una o più volte, è di massime 59.000.000 di azioni ordinarie al servizio della formulazione della promessa di assegnazione di performance share (ammontari da rideterminare in caso di raggiungimento delle condizioni di performance a seguito dell'operazione di raggruppamento eseguita il 27 dicembre 2011 e dell'applicazione dei fattori di rettifica AIAF conseguenti alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit).

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di *azioni gratuite* assegnate in ciascun anno fiscale di durata dei Sistemi Retributivi di Gruppo 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 *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 di Gruppo 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.

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 2014, 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 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; 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 di Gruppo 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 di Gruppo non prevedono un riscatto da parte di UniCredit o di altre società del Gruppo con riferimento 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 di Gruppo 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 di Gruppo alla data della promessa di assegnare le *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 della promessa di assegnazione del numero target delle *azioni gratuite* ammonta a totali € 599,7 milioni da ripartirsi in 5 anni:

- Euro 218 milioni per il Sistema incentivante 2013;
- Euro 222,3 milioni per il Sistema incentivante 2012;

- Euro 141,8 milioni per il Piano per gli Executive di Gruppo;
- Euro 17,6 milioni circa relativamente al Piano azionario ;

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

Il massimo effetto diluitivo determinato dai Sistemi Retributivi di Gruppo è pari a circa 1%

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

Attualmente il **Sistema incentivante 2013** e **Sistema incentivante 2012** non prevedono limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

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.

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 di Gruppo prevedono esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

5.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

5.4.17 Scadenza delle opzioni

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

5.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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 di Gruppo 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: 11/04/2014

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 11 (a)	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Federico Ghizzoni	AD	29/04/11	x	84.024	29/04/11	0	11,433	01/01/2011 31/12/2013
Federico Ghizzoni	AD	29/04/11	x	568.181	11/04/13	0	3,520	11/04/2013 31/12/2015
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		22/04/10	x	142.232	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	0	11,641	22/03/2011 31/12/2013
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		22/04/10	x	3.559.554	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	0	11,641	22/03/2011 31/12/2013
1 Dirigenti con Responsabilità strategica		29/04/11	x	74.188	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	0	4,010	20/03/2012 31/12/2014
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		29/04/11	x	15.761.226	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	0	4,010	20/03/2012 31/12/2014
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		29/04/11	x	2.247.526	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	0	4,010	20/03/2012 31/12/2014
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		11/05/12	x	18.307.348	11/04/2013 cpr 11/04/2013 cda/oc	0	3,520	11/04/2013 31/12/2016

(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 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
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
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	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
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		04/05/04	W	161.474	-	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,419	3,945	03/09/2008 31/12/2017
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		04/05/04	W	320.622	-	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	26,878	5,266	18/11/2009 31/12/2018
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		12/05/06	W	267.807	-	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	13/06/2010 31/12/2019
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		10/05/07	W	289.179	-	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	15/07/2011 15/07/2017
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		08/05/08	W	793.607	-	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	482.605	-	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	11,901	11,641	31/03/2014 31/12/2020
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		29/04/11	W	1.594.767		20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,1476	01/01/2016 31/12/2022
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		04/05/04	W	1.549.379	-	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	4.054.309	-	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	3.136.710	-	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	3.061.240	-	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	9.045.330	-	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	7.009.383	-	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	11,901	11,641	31/03/2014 31/12/2020
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		29/04/11	W	6.069.507		20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,1476	01/01/2016 31/12/2022

(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	ND	W	ND	ND	ND	ND	ND
Roberto Nicastro	DG	ND	W	ND	ND	ND	ND	ND
Dirigenti con Responsabilità strategica		ND	W	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		ND	W	ND	ND	ND	ND	ND

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.