

Unlock your potential

Allegato 2 alla Relazione sulla Politica 2022 di Gruppo in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Piani Retributivi 2022 basati su strumenti finanziari
a favore dei dipendenti di UniCredit
Assemblea dei Soci di UniCredit - Aprile 2022

Indice

1. Premessa

2. Sistema Incentivante 2022 di Gruppo

2.1 I soggetti destinatari

2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano

2.3 Iter di approvazione del piano e i tempi per l'assegnazione degli strumenti finanziari

2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

3. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di Gruppo”

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

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") (da ultimo modificato con Delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020) in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, il Consiglio di Amministrazione di UniCredit (il "Consiglio di Amministrazione") ha predisposto il presente documento informativo (il "Documento Informativo") in vista dell'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit convocata per l'8 aprile 2022 per deliberare, inter alia, l'approvazione per l'anno 2022 del seguente nuovo piano di incentivazione:

- il "**Sistema Incentivante 2022 di Gruppo**" finalizzato a premiare i dipendenti che ricoprono posizioni di particolare rilievo all'interno del Gruppo UniCredit con un incentivo da corrispondere in denaro e/o in strumenti di capitale nell'arco di un periodo pluriennale, secondo le modalità più oltre descritte e condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Il presente documento informativo - redatto in conformità a quanto previsto nello Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti - è stato anche predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'esecuzione dei seguenti piani già approvati dall'Assemblea dei Soci del 15 aprile 2021, 09 aprile 2020, 11 aprile 2019, 12 aprile 2018, 20 aprile 2017, 14 aprile 2016:

- i "**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 2021 di Gruppo;
 - Sistema incentivante 2020 di Gruppo;
 - Piano LTI 2020-2023;
 - Sistema incentivante 2019 di Gruppo;
 - Sistema incentivante 2018 di Gruppo;
 - Sistema incentivante 2017 di Gruppo;
 - Piano LTI 2017-2019;
 - Sistema incentivante 2016 di Gruppo.

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 2022 di Gruppo

In conformità alle disposizioni di Banca d'Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (Fascicolo «Disposizioni di vigilanza per le banche») - 37° aggiornamento del 24 novembre 2021, parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, che recepiscono la disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2019/878/UE (CRD 45), per la parte attinente alle politiche di remunerazione 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 2022 di Gruppo"** (nel prosieguo anche il "Sistema 2022"), che prevede l'assegnazione di un incentivo da corrispondere in denaro e/o in strumenti di capitale 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 2022 di Gruppo sono circa 1.100, inclusi Executive del Gruppo ed altri ruoli la cui attività ha un impatto sui rischi della Banca 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

L'Amministratore Delegato di UniCredit è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2022 di Gruppo. Si segnala che alcuni dei potenziali beneficiari del Sistema Incentivante 2022 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 2022 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 2022 di Gruppo sono definiti in base ai criteri emessi dall'Autorità Bancaria Europea (EBA) nel 2020, come di seguito:

- l'Amministratore Delegato (CEO), i membri del Group Executive Committee (GEC) e il Chief Audit Executive (CAE) di Gruppo;
- i dipendenti che riportano direttamente a membri del GEC (GEC-1), al CAE di Gruppo e altre posizioni di Senior Management, ad esempio i membri degli Organi di Gestione delle Legal Entity del Gruppo individuate;
- altri ruoli selezionati del Gruppo che hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo.

2.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) 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 di UniCredit.

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

b) 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 2022 di Gruppo vi sono n. 13 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:

- Amministratore Delegato, Sig. Andrea Orcel;
- Responsabile Italy, Sig. Niccolò Ubertalli;
- Responsabile Germany, Sig. Michael Diederich;
- Responsabile Central Europe, Sig. Gianfranco Bisagni;
- Responsabile Eastern Europe, Sig.ra Teodora Petkova;
- Responsabile Client Solutions, Sig. Richard Burton;
- Chief Financial Officer, Sig. Stefano Porro;
- Group Digital & Information Officer, Sig.ra. Jingle Pang;
- Group Operating Officer, Sig. Ranieri de Marchis;
- Group Risk Officer, Sig. Tj Lim;
- Group Compliance Officer, Sig.ra Serenella De Candia;
- Group Legal Officer, Sig. Gianpaolo Alessandro;
- Chief Audit Executive, Mr. Guglielmo Zadra;

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 ecc.)

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Sistema Incentivante 2022 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 2022 di Gruppo è finalizzato a incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l’obiettivo di pervenire - nell’interesse di tutti gli stakeholder - a sistemi di remunerazione allineati alle strategie e agli 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 2022 di Gruppo è conforme alla Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali prevedendo:

- la definizione di un bonus pool a livello di gruppo, con suddivisione secondo i segmenti riportati nell’informativa finanziaria, basata sull’effettiva performance di ciascuna divisione aggiustata secondo indicatori di qualità e di rischio e costo del capitale;
- l’attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base di un bonus pool prestabilito, la valutazione della performance individuale, il benchmark interno per specifici ruoli/mercati e il rapporto massimo tra le componenti variabile e fissa della remunerazione come approvato dall’Assemblea dei Soci;
- una condizione di malus (scenari Zero Factor o Reduced) che sarà applicata nel caso in cui specifiche soglie di profittabilità, capitale e liquidità non siano raggiunte, sia a livello di gruppo, che di Paese/divisione;
- metriche ponderate per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo periodo con riferimento alla posizione finanziaria dell’azienda e assicurare la conformità con le aspettative dell’Autorità;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti cd. “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e cd. “differiti”, in denaro e/o azioni per i Material Risk Takers di gruppo;
- pagamenti differiti per certi beneficiari¹ soggetti a condizioni aggiuntive di performance di lungo termine;
- l’applicazione di un periodo di indisponibilità sui pagamenti in azioni, allineato ai requisiti normativi applicabili.

1. membri del Group Executive Committee (“GEC”) and manager che riportano direttamente ai membri del GEC (“GEC-1”), escluse le funzioni di controllo, People & Culture ed il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

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 di un bonus pool stabilito, della valutazione della prestazione individuale del beneficiario, del benchmark interno per specifici ruoli/mercati. La valutazione individuale della prestazione è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi definiti partendo dalla strategia di business ed in linea con il framework del *KPI Bluebook*.

Il pagamento dell'incentivo complessivo avverrà nell'arco di un periodo pluriennale, secondo quanto di seguito indicato e a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento:

- la prima quota dell'incentivo complessivo verrà pagata in denaro e azioni nel 2023, dopo aver verificato il rispetto e l'aderenza a livello individuale delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (es. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali);
- il restante ammontare dell'incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o in strumenti di capitale nel periodo:
 - 2027-2029 per l'Amministratore di Gruppo e GEC (fatta eccezione per il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo, People & Culture ed il Dirigente Preposto);
 - 2027-2028 per i GEC-1 (fatta eccezione per il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo e People & Culture);
 - 2025-2029 per i GEC appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, People & Culture, ed il Dirigente Preposto;
 - 2025-2028 per i GEC-1 appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e People & Culture, i riporti diretti dei CAE di Gruppo ed altri Senior Management;
 - 2025-2027 per altri *Material Risk Takers*.

Ogni singola tranche sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (es. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

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

Nel Sistema 2022 il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente i bonus pool con i risultati aziendali, 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 2022 di Gruppo non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sugli strumenti di capitale 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 strumenti di capitale da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea dei Soci, daranno esecuzione ai Piani. Il Sistema Incentivante 2022 di Gruppo prevede che nel 2023 sia formulata la promessa di pagamento dell'incentivo in strumenti di capitale. Le percentuali dei pagamenti in denaro e strumenti di capitale saranno stabilite a seconda della categoria dei beneficiari, come infra illustrato. Il raggiungimento dei parametri di performance di Gruppo e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno valutati dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit.

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 2022 di Gruppo non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto. Tuttavia è prevista la possibilità per i Paesi di sottoporre alla Capogruppo richieste di non binding opinion per localizzare il Sistema sulla base dei requisiti normativi e legali locali, che possono comportare anche l'utilizzo di strumenti finanziari emessi dalle singole società e diversi dalle azioni UniCredit.

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 2022 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 2022 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 del piano e i tempi per l'assegnazione degli strumenti finanziari

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

Coerentemente con la pratica osservata nel mercato e con la strategia di remunerazione per gli azionisti, a partire dal 2022 si propone l'utilizzo di azioni proprie eventualmente anche tramite dedicati Share Buy-Back ("SBB") come metodo alternativo e preferito all'aumento di capitale sociale a titolo gratuito ("FCI") per procurarsi le azioni necessarie per i nuovi e precedenti sistemi incentivanti. Con riferimento al Sistema 2022, a differenza del passato, nessuna proposta specifica di emissione di azioni tramite FCI è stata sottoposta all'Assemblea dei Soci del 2022. Eventuali dedicate proposte di SBB o di FCI relative al Sistema 2022 verranno sottoposte di volta in volta all'Assemblea in base alle azioni necessarie per servire il Sistema 2022, in funzione delle valutazioni di opportunità che, alla luce del contesto economico più ampio, verranno effettuate dal Management e dal Consiglio di Amministrazione e ferma l'esigenza dell'ottenimento delle necessarie autorizzazioni di Vigilanza.

Nel caso in cui non fosse possibile procedere con l'allocazione (integrale o parziale) delle azioni al servizio del Sistema 2022 ai beneficiari verrà attribuito un equivalente ammontare in denaro da determinarsi moltiplicando il numero di azioni da assegnare con la media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati nel mese precedente le singole delibere consiliari di esecuzione delle effettive assegnazioni di ciascuna tranche di azioni dopo la fine del periodo di retention obbligatoria.

Il numero di azioni da allocare nelle rispettive rate sarà definito nel 2023, sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale di mercato delle azioni ordinarie UniCredit nel mese precedente l'approvazione del Sistema Incentivante di Gruppo 2022 da parte dell'assemblea degli azionisti e dopo il Consiglio di Amministrazione al quale saranno presentati i bonus del 2022, a seguito dei risultati di performance raggiunti. Si stima l'assegnazione di un numero massimo di 19.700.000 azioni ordinarie UniCredit, pari a circa lo 0,88% del capitale sociale di UniCredit.

Nel periodo 2024-2029 ciascuna tranche di strumenti rappresentativi di capitale di UniCredit sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e in assenza di violazione della compliance individuale/di valori, considerata anche la gravità di eventuali rilievi interni/esterni (es. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o enti locali analoghi). I pagamenti in azioni rispettano le disposizioni regolamentari applicabili in termini di periodo di indisponibilità.

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

L'Unità Organizzativa "Performance & Reward" di Holding è incaricata dell'amministrazione del Sistema Incentivante 2022 di 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 2022 di Gruppo, ferma la delega fornita dall'Assemblea degli Azionisti all'Amministratore Delegato e al Responsabile di Group People & Culture, anche in via disgiunta fra loro, di apportare eventualmente modifiche al Sistema 2022.

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

Coerentemente con la pratica osservata nel mercato e con la strategia di remunerazione per gli azionisti, a partire dal 2022 si propone l'utilizzo di azioni proprie eventualmente anche tramite dedicati Share Buy-Back ("SBB") come metodo alternativo

e preferito all'aumento di capitale sociale a titolo gratuito ("FCI") per procurarsi le azioni necessarie per i nuovi e precedenti sistemi incentivanti. Con riferimento al Sistema 2022, a differenza del passato, nessuna proposta specifica di emissione di azioni tramite FCI è stata sottoposta all'Assemblea dei Soci del 2022, essendo stato ritenuto preferibile, come anticipato, l'utilizzo di azioni proprie. Eventuali dedicate proposte di SBB o di FCI relative al Sistema 2022 verranno sottoposte di volta in volta all'Assemblea in base alle azioni necessarie per servire il Sistema 2022, in funzione delle valutazioni di opportunità che, alla luce del contesto economico più ampio, verranno effettuate dal Management e dal Consiglio di Amministrazione e ferma l'esigenza dell'ottenimento delle necessarie autorizzazioni di Vigilanza.

Nel caso in cui non fosse possibile procedere con l'allocazione (integrale o parziale) delle azioni al servizio del Sistema 2022 ai beneficiari verrà attribuito un equivalente ammontare in denaro da determinarsi moltiplicando il numero di azioni da assegnare con la media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati nel mese precedente le singole delibere consiliari di esecuzione delle effettive assegnazioni di ciascuna tranche di azioni dopo la fine del periodo di retention obbligatoria.

Il numero di azioni da allocare nelle rispettive rate sarà definito nel 2023, sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale di mercato delle azioni ordinarie UniCredit nel mese precedente l'approvazione del Sistema Incentivante di Gruppo 2022 da parte dell'assemblea degli azionisti e dopo il Consiglio di Amministrazione al quale saranno presentati i bonus del 2022, a seguito dei risultati di performance raggiunti. Si stima l'assegnazione di un numero massimo di 19.700.000 azioni ordinarie UniCredit, pari a circa lo 0,88% del capitale sociale di UniCredit.

Nel periodo 2024-2029 ciascuna tranche di strumenti rappresentativi di capitale di UniCredit sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e in assenza di violazione della compliance individuale/di valori, considerata anche la gravità di eventuali rilievi interni/esterni (es. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o enti locali analoghi). I pagamenti in azioni rispettano le disposizioni regolamentari applicabili in termini di periodo di indisponibilità.

Nel periodo 2004-2029 ogni singola tranche di strumenti di capitale di UniCredit assegnata come bonus individuale sarà soggetta all'applicazione dello *Zero Factor* relativo all'anno di competenza e alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (es. Audit, Banca d'Italia, Consob e/o analoghe autorità locali). La distribuzione di pagamenti in azioni tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative a periodi di indisponibilità sulle azioni stesse.

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 2022 di Gruppo attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di UniCredit. L'Amministratore Delegato di UniCredit non ha partecipato alla decisione consiliare concernente il Sistema Incentivante relativo 2022.

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 febbraio 2022 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2022 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 di volta in volta procederà in una o più volte all'assegnazione degli strumenti oggetto del Sistema Incentivante 2022.

2.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 17 febbraio 2022 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2022, 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 2022 di Gruppo (21 Febbraio 2022) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di UniCredit (17 febbraio 2022), è risultato pari rispettivamente ad € 14.376 e ad € 14.680.

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:

- detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e
- 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 e idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
 - b) già pubblicate e 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 2022 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, ove dovuta, 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 di un bonus pool stabilito, della valutazione della prestazione individuale del beneficiario, del benchmark interno per specifici ruoli/mercati. La valutazione individuale della prestazione è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi definiti partendo dalla strategia di business e in linea con il *KPI Bluebook*. Il raggiungimento dei parametri di performance di Gruppo e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno valutati dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit. Il Sistema Incentivante 2022 di Gruppo prevede che nel 2023 il Consiglio di Amministrazione - verificati gli obiettivi definiti per il 2022 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro ed azioni a seconda della categoria dei destinatari, così come illustrato nella seguente tabella:

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|--|-------------|---------------|---------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| Group CEO and GEC (excluding Control Functions, People & Culture and Manager in Charge of Drafting the Company Financial Reports) | 20% cash | 20% shares | | | 20% shares | 20% shares | 20% shares |
| GEC belonging to Control Functions and People & Culture, Manager in Charge of Drafting the Company Financial Reports and Group CAE | 20% cash | 20% shares | 12% shares | 12% shares | 12% shares | 12% shares | 12% shares |
| GEC -1 (excluding Control Functions and People & Culture) | 20% cash | 20% shares | | | 20% shares | 20% cash + 20% shares | |
| GEC -1 belonging to Control Functions and People & Culture, Group CAE direct reports and Other Senior Management with variable remuneration > €430k ^A | 20% cash | 20% shares | 10% cash | 10% shares | 10% shares | 20% cash + 20% shares | |
| Other Senior Management with variable remuneration ≤ €430k ^A | 25% cash | 25% shares | 5% cash | 10% shares | 10% shares | 20% cash + 10% shares | |
| Other Material Risk Taker with variable remuneration > €430k | 20% cash | 20% shares | 15% shares | 15% cash + 15% shares | 15% cash | | |
| Other identified staff with variable remuneration ≤ €430k | 30% cash | 30% shares | 10% shares | 10% cash + 10% shares | 10% cash | | |

A. Incluso altro personale più rilevante identificato come Senior Management in linea con la normativa di riferimento.

Il numero di azioni da allocare nelle rispettive tranche sarà definito nel 2023, sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale di mercato delle azioni ordinarie UniCredit nel mese precedente l'approvazione del Sistema Incentivante di Gruppo 2022 da parte dell'assemblea degli azionisti e dopo il Consiglio di Amministrazione al quale saranno presentati i bonus del 2022, a seguito dei risultati raggiunti.

La distribuzione di pagamenti in strumenti di capitale tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative a periodi di indisponibilità sulle azioni stesse.

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 (2023-2029) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti cd. "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e cd. 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 2022 di Gruppo saranno assegnate da UniCredit in più tranche (come da tabella di cui al punto che precede) subordinatamente all'approvazione del bonus 2022 da parte del Consiglio di Amministrazione nel 2023.

2.4.3 Il termine del piano

Il Sistema Incentivante 2022 di Gruppo terminerà entro il mese di luglio 2029.

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

È stimata l'assegnazione di massimo 19.700.000 azioni ordinarie gratuite UniCredit, rappresentanti circa lo 0,88% del capitale sociale di UniCredit. Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2022, 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

In linea con l'approccio adottato negli scorsi anni, il Sistema 2022 si basa sul concetto di "bonus pool" che è in linea con i più recenti requisiti regolamentari nazionali ed internazionali e collega i bonus ai risultati aziendali a livello di Gruppo e Paese/Divisione, assicurando una forte connessione tra redditività, rischio e rendimento. In particolare, il sistema prevede:

- la definizione di un bonus pool a livello di gruppo, con suddivisione secondo i segmenti riportati nell'informativa finanziaria, basata sull'effettiva performance di ciascuna divisione aggiustata secondo indicatori di qualità e di rischio e costo del capitale;
- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base di un bonus pool prestabilito, la valutazione della performance individuale, il benchmark interno per specifici ruoli/mercati e il rapporto massimo tra le componenti variabile e fissa della remunerazione come approvato dall'Assemblea dei Soci;
- una condizione di malus (scenari Zero Factor o Reduced) che sarà applicata nel caso in cui specifiche soglie di profittabilità, capitale e liquidità non siano raggiunte, sia a livello di gruppo, che di Paese/divisione;
- metriche ponderate per il rischio al fine di garantire la sostenibilità di lungo periodo con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e assicurare la conformità con le aspettative dell'Autorità;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti cd. "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e cd. "differiti", in denaro e/o azioni per i Material Risk Takers di gruppo;
- pagamenti differiti per certi beneficiari¹ soggetti a condizioni aggiuntive di performance di lungo termine;
- l'applicazione di un periodo di indisponibilità sui pagamenti in azioni, allineato ai requisiti normativi applicabili.

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 Consiglio di Amministrazione di UniCredit potrà stabilire di assegnare, a servizio del Sistema Incentivante 2022, azioni ordinarie gratuite UniCredit liberamente trasferibili al termine del periodo di indisponibilità, oppure nell'anno di competenza, ma soggette a limitazioni sulla trasferibilità per il periodo di indisponibilità previsto (di un anno per i pagamenti cd. "immediati" e "differiti").

2. membri del Group Executive Committee ("GEC") and manager che riportano direttamente ai membri del GEC ("GEC-1"), escluse le funzioni di controllo, People & Culture ed il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

2.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuino 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 Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, 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 i diritti derivanti dal Sistema decadranno automaticamente.

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

Il Sistema Incentivante 2022 prevede che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella delibera che darà corso all'attuazione del Piano 2022, 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 2022 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 dell'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 2022 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 2022 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 2022 di Gruppo alla data di assegnazione delle azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS.

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 Euro 146 mn da ripartirsi in 6 anni.

In base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance, il costo IAS sostenuto potrà variare da Euro 0 fino ad un massimo di Euro 146 mn.

Fermo restando quanto precede, non è allo stato possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2022, 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 2022 sul capitale sociale di UniCredit sarà pari a circa 0,88% 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 2022 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 siano 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 2022 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

2.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Sistema Incentivante 2022 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2022 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2022 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 2022 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 2022 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 2022 non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Sistema Incentivante 2022 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

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, il Sistema Incentivante 2022 non prevede aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di UniCredit.

3. Esecuzione dei “Sistemi Retributivi di Gruppo”

3.1 I soggetti destinatari

Con riferimento alle risoluzioni del Consiglio di Amministrazione:

- del 15 febbraio 2022
- del 10 febbraio 2021
- del 5 febbraio 2020
- del 6 febbraio 2019
- del 7 febbraio 2018
- del 13 marzo 2017

per l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2021 di Gruppo**, del **Piano LTI 2020-2023**, del **Sistema Incentivante 2019 di Gruppo**, del **Sistema Incentivante 2018 di Gruppo**, del **Sistema Incentivante 2017 di Gruppo**, del **Piano LTI 2017-2019** e del **Sistema Incentivante 2016 di Gruppo** (di seguito anche i “Sistemi Retributivi di Gruppo” o i “Piani”), approvati dalle Assemblee ordinarie degli Azionisti il 15 aprile 2021, il 9 aprile 2020, l'11 aprile 2019, il 12 aprile 2018, il 20 aprile 2017, il 14 aprile 2016, sono stati identificati i seguenti beneficiari per i rispettivi piani:

- **Sistema Incentivante 2021 di Gruppo**, che prevede l'attribuzione di un incentivo – in denaro e/o azioni ordinarie gratuite UniCredit – da assegnare ai Group Material Risk Takers in un periodo pluriennale (2022-2027), subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance;
- **Sistema Incentivante 2020 di Gruppo**, prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere ai *Material Risk Takers* di Gruppo su un arco temporale di più anni (2021-2026), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. Pertanto prevede l'assegnazione della seconda tranche di denaro e azioni promesse nel 2021, a seguito della verifica del raggiungimento dello Zero Factor previsto dal sistema dei pagamenti differiti;
- **Piano LTI 2020-2023**, prevede il riconoscimento di un incentivo in azioni ordinarie gratuite UniCredit da corrispondere a selezionati beneficiari del Gruppo che ricoprono posizioni di particolare rilievo su un arco temporale di più anni (2025-2029), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance legati al Piano Strategico 2020-2023;
- **Sistema Incentivante 2019 di Gruppo**, prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere ai *Material Risk Takers* di Gruppo su un arco temporale di più anni (2020-2025), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. È pertanto prevista l'allocatione della terza tranche in denaro o azioni promesse nel 2020, in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento (“Zero Factor”) previsto dal sistema sui pagamenti differiti;
- **Sistema Incentivante 2018 di Gruppo**, prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere ai *Material Risk Takers* di Gruppo su un arco temporale di più anni (2019-2024), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. È pertanto prevista l'allocatione della terza tranche in denaro o azioni promessa nel 2019, in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento (“Zero Factor”) previsto dal sistema sui pagamenti differiti;
- **Sistema Incentivante 2017 di Gruppo**, prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere ai *Material Risk Takers* di Gruppo su un arco temporale di più anni (2018-2023), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. È pertanto prevista l'allocatione della terza tranche in denaro e della quarta tranche in azioni promessa nel 2018, in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento (“Zero Factor”) previsto dal sistema sui pagamenti differiti;
- **Piano LTI 2017-2019**, prevede il riconoscimento di un incentivo in azioni ordinarie gratuite UniCredit da corrispondere su un arco temporale di più anni (2020-2023) a selezionati beneficiari del Gruppo che ricoprono posizioni di particolare rilievo, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance legati al Piano Strategico 2017-2019. Prevede pertanto l'assegnazione della terza tranche di azioni promesse nel 2020, a seguito della verifica del raggiungimento dello Zero Factor previsto dal sistema dei pagamenti differiti;
- **Sistema Incentivante 2016 di Gruppo**, prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere ai *Material Risk Takers* di Gruppo su un arco temporale di più anni (2017-2022), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. È pertanto prevista l'allocatione della quarta tranche in denaro o azioni promesse nel 2017, in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento (“Zero Factor”) previsto dal sistema sui pagamenti differiti.

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

3.1.2 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 sono:

- per il **Sistema Incentivante 2021 di Gruppo**:
 - Amministratore Delegato di UniCredit;
 - Senior Executive Vice President, Executive Vice President, Senior Vice President, i membri degli Organi di Gestione delle competenti Legal Entity del Gruppo;
 - Dipendenti con retribuzione totale superiore a Euro 500.000 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;
 - per il **Sistema Incentivante 2020 di Gruppo**:
 - Senior Executive Vice President, Executive Vice President, Senior Vice President, i membri degli Organi di Gestione delle competenti Legal Entity del Gruppo;
 - Dipendenti con retribuzione totale superiore a Euro 500.000 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;
 - per il **Piano LTI 2020-2023**:
 - Senior Executive Vice President;
 - Executive Vice President di UniCredit comprendenti anche i dipendenti di Società del Gruppo;
 - altri ruoli chiave nel Gruppo, inclusi selezionati talenti non appartenenti alle categorie sopra menzionate.
- È escluso dal piano il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (es. Risk Management, Compliance, Internal Audit), della funzione People & Culture e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.
- per il **Sistema Incentivante 2019 di Gruppo**:
 - Senior Executive Vice President, Executive Vice President, Senior Vice President, i membri degli Organi di Gestione delle competenti Legal Entity del Gruppo;
 - Dipendenti con retribuzione totale superiore a Euro 500.000 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.
 - per il **Sistema Incentivante 2018 di Gruppo**:
 - Senior Executive Vice President, Executive Vice President, Senior Vice President, i membri degli Organi di Gestione delle competenti Legal Entity del Gruppo;
 - Dipendenti con retribuzione totale superiore a Euro 500.000 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;
 - per il **Sistema Incentivante 2017 di Gruppo**:
 - Senior Executive Vice President, Executive Vice President, Senior Vice President, i membri degli Organi di

- Gestione delle competenti Legal Entity del Gruppo;
- Dipendenti con retribuzione totale superiore a Euro 500.000 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;
- per il **Piano LTI 2017-2019**:
 - Senior Executive Vice President di UniCredit;
 - Executive Vice President di UniCredit e delle Società del gruppo;
 - Altri ruoli chiave nel gruppo, inclusi selezionati talenti non appartenenti alle categorie sopra menzionate.
 Non ha partecipato al Piano il Personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo.
- per il **Sistema Incentivante 2016 di Gruppo**:
 - Senior Executive Vice President, Executive Vice President, Senior Vice President, i membri degli Organi di Gestione delle competenti Legal Entity del Gruppo;
 - Dipendenti con retribuzione totale superiore a Euro 500.000 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.

3.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali di UniCredit

Non ci sono individui che in UniCredit coprono esclusivamente il ruolo di Direttore Generale. Considerando questo aspetto, non viene fornita alcuna informazione al riguardo.

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; pertanto la presente disposizione non trova 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

Tra i beneficiari del Sistema Incentivante di Gruppo, vi sono n. 12 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:

- Responsabile Italy, Sig. Niccolò Ubertalli;
- Responsabile Germany, Sig. Michael Diederich;
- Responsabile Central Europe, Sig. Gianfranco Bisagni;
- Responsabile Eastern Europe, Sig.ra Teodora Petkova;
- Responsabile Client Solutions, Sig. Richard Burton;
- Chief Financial Officer, Sig. Stefano Porro;
- Group Digital & Information Officer, Sig.ra. Jingle Pang;
- Group Operating Officer, Sig. Ranieri de Marchis;
- Group Risk Officer, Sig. Tj Lim;
- Group Compliance Officer, Sig.ra Serenella De Candia;
- Group Legal Officer, Sig. Gianpaolo Alessandro;
- Chief Audit Executive, Mr. Guglielmo Zadra.

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 LTI.

3.2 Le ragioni che motivano l’adozione del Piano

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

Il **Sistema Incentivante 2021 di Gruppo** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti destinatari ed è in linea con le raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali in materia di retribuzione variabile. Il Sistema prevede:

- 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, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall’Assemblea Ordinaria dei Soci;
- 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. In particolare, la struttura dei pagamenti è stata definita considerando le disposizioni di Banca d’Italia che prevedono il vincolo di 2 anni sulle azioni “immediate” e di 1 anno sulle azioni “differite”;
- 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;
- ogni singola tranche sarà soggetta alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (es. Audit, Banca d’Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

Il **Sistema Incentivante 2020 di Gruppo** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti destinatari ed è in linea con le raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali in materia di retribuzione variabile. Il Sistema prevede:

- 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, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall’Assemblea Ordinaria dei Soci;
- 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. In particolare, la struttura dei pagamenti è stata definita considerando le disposizioni di Banca d’Italia che prevedono il vincolo di 1 anno sulle azioni sia “immediate” che “differite”;
- 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.
- Ogni singola tranche sarà soggetta alla verifica del rispetto da parte di ciascun beneficiario delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (es. Audit, Banca d’Italia, Consob e/o analoghe autorità locali).

Il **Piano LTI 2020-2023** è finalizzato ad allineare gli interessi del Top e Senior Management alla creazione di valore di lungo termine per gli azionisti, all’apprezzamento del titolo ed alla performance di Gruppo, nonché a sostenere una sana

e prudente gestione del rischio, orientando la misurazione della performance verso un orizzonte pluriennale.

Il Piano LTI ha anche la finalità di qualificarsi quale strumento di “*retention*” al fine di trattenere persone chiave per il conseguimento della strategia di medio-lungo termine del Gruppo.

Il **Sistema Incentivante 2019 di Gruppo** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti destinatari ed è in linea con le raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali in materia di retribuzione variabile. Il Sistema prevede:

- 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, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria dei Soci;
- 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. In particolare, la struttura dei pagamenti è stata definita considerando le disposizioni di Banca d'Italia che prevedono il vincolo di 1 anno sulle azioni sia “immediate” che “differite”;
- 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.

Il **Sistema Incentivante 2018 di Gruppo** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti destinatari ed è in linea con le raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali in materia di retribuzione variabile. Il Sistema prevede:

- 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, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria dei Soci;
- 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. 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”;
- 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.

Il **Sistema Incentivante 2017 di Gruppo** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti destinatari ed è in linea con le raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali in materia di retribuzione variabile. Il Sistema prevede:

- 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, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria dei Soci;
- 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. 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”;
- 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.

Il **Piano LTI 2017-2019** è finalizzato ad allineare gli interessi del Top e Senior Management alla creazione di valore di lungo termine per gli azionisti, all'apprezzamento del titolo ed alla performance di Gruppo, nonché a sostenere una sana

e prudente gestione del rischio, orientando la misurazione della performance verso un orizzonte pluriennale. Il Piano ha anche la finalità di qualificarsi quale strumento di “retention” al fine di trattenere persone chiave per il conseguimento della strategia di medio-lungo termine del Gruppo.

Il **Sistema Incentivante 2016 di Gruppo** è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti destinatari ed è in linea con le raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali in materia di retribuzione variabile. Il Sistema prevede:

- 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, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall’Assemblea Ordinaria dei Soci;
- 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. 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”;
- 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.

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

Il **Sistema Incentivante 2021 di Gruppo** prevede una valutazione individuale della prestazione basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai “Five Fundamentals” del modello di competenze di UniCredit: “Customers First”, “People Development”, “Cooperation and Synergies”, “Risk Management”, “Execution and Discipline”. Il pagamento dell’incentivo complessivo così definito avverrà nell’arco di un periodo pluriennale (2022-2027) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni, a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento.

Il **Sistema Incentivante 2020 di Gruppo** prevede una valutazione individuale della prestazione basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 “Five Fundamentals” del modello di competenze di UniCredit: “Customers First”, “People Development”, “Cooperation and Synergies”, “Risk Management”, “Execution and Discipline”. Il pagamento dell’incentivo complessivo così definito avverrà nell’arco di un periodo pluriennale (2022-2027) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni, a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento.

Il **Piano LTI 2020-2023** prevede l’assegnazione-subordinatamente al raggiungimento di specifici indicatori di performance legati al Piano Strategico 2020-2023 di azioni ordinarie gratuite UniCredit, in più tranche su un orizzonte temporale di più anni.

Di seguito sono riportati gli indicatori di performance previsti dal Piano LTI e oggetto di valutazione ai fini della determinazione del numero di azioni da assegnare:

- Return on Tangible Equity con CET1 underpin;
- Asset Quality che comprende l’NPE ratio “core” e Expected Loss (new business flow)
- Operating Expenses;
- Sostenibilità che comprende il Rating di ESG (Sustainalytics, Customer Experience e People engagement).

Il **Sistema Incentivante 2019 di Gruppo** prevede una valutazione individuale della prestazione basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 “Five Fundamentals” del modello di competenze di UniCredit: “Customers First”, “People Development”, “Cooperation and Synergies”, “Risk Management”, “Execution and Discipline”. Il pagamento dell’incentivo complessivo così definito avverrà nell’arco di un periodo pluriennale (2020-2025) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni, a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento.

Il **Sistema Incentivante 2018 di Gruppo** prevede una valutazione individuale della prestazione basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 “Five Fundamentals” del modello di competenze di UniCredit:

“Customers First”, “People Development”, “Cooperation and Synergies”, “Risk Management”, “Execution and Discipline”.
Il pagamento dell’incentivo complessivo così definito avverrà nell’arco di un periodo pluriennale (2019-2024) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni, a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento.

Il **Sistema Incentivante 2017 di Gruppo** prevede una valutazione individuale della prestazione basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 “Five Fundamentals” del modello di competenze di UniCredit: *“Customers First”, “People Development”, “Cooperation and Synergies”, “Risk Management”, “Execution and Discipline”.*

Il pagamento dell’incentivo complessivo così definito avverrà nell’arco di un periodo pluriennale (2018-2023) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni, a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento.

Il **Piano LTI 2017-2019** prevede l’assegnazione-subordinatamente al raggiungimento di specifici indicatori di performance legati al Piano Strategico 2017-2019 di azioni ordinarie gratuite UniCredit, in più tranche su un orizzonte temporale di più anni.

Di seguito sono riportati gli indicatori di performance previsti dal Piano LTI e oggetto di valutazione ai fini della determinazione del numero di azioni da assegnare:

- Return on Allocated Capital;
- Cost/Income Ratio;
- NET Non Performing Exposure.

Il **Sistema Incentivante 2016 di Gruppo** prevede una valutazione individuale della prestazione basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 elementi fondamentali del modello di competenze di UniCredit: *“Client obsession”, “Execution and Discipline”, “Cooperation and Synergies”, “Risk Management”, “People and Business Development”.*

Il pagamento dell’incentivo complessivo così definito avverrà nell’arco di un periodo pluriennale (2017-2022) attraverso una struttura bilanciata di pagamenti “immediati” (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni, a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento.

3.2.3 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 2021 di Gruppo** prevede che nel 2021 il Consiglio di Amministrazione verifichiate le condizioni definite per il 2021 definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei beneficiari.

Il **Sistema Incentivante 2020 di Gruppo** prevede che nel 2021 il Consiglio di Amministrazione - verifichiate le condizioni definite per il 2020 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei beneficiari.

Il **Piano LTI 2020-2023** prevede che nel 2024 il Consiglio di Amministrazione - verifichiate le condizioni definite per il periodo 2020-2023 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei beneficiari.

Il **Sistema Incentivante 2019 di Gruppo** prevede che nel 2020 il Consiglio di Amministrazione - verifichiate le condizioni definite per il 2019 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei beneficiari.

Il **Sistema Incentivante 2018 di Gruppo** prevede che nel 2019 il Consiglio di Amministrazione - verifichiate le condizioni definite per il 2018 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei beneficiari.

Il **Sistema Incentivante 2017 di Gruppo** prevede che nel 2018 il Consiglio di Amministrazione - verifichiate le condizioni definite per il 2017 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei beneficiari.

Il **Piano LTI 2017-2019** prevede che nel 2020 il Consiglio di Amministrazione - verifichiate le condizioni definite per il per il triennio 2017-2019 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei beneficiari.

Il **Sistema Incentivante 2016 di Gruppo** prevede che nel 2017 il Consiglio di Amministrazione - verifichiate le condizioni definite per il 2016 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei beneficiari.

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 siano 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.

3.2.5 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.

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 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.

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

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 del 14 aprile 2021, in riferimento al Sistema di incentivazione 2021, del 09 aprile 2020, in riferimento al **Sistema di incentivazione 2020 di Gruppo**, dell'11 aprile 2019, in riferimento al **Sistema di incentivazione 2019 di Gruppo**, del 12 aprile 2018, in riferimento al **Sistema di incentivazione 2018 di Gruppo**, all'Assemblea Straordinaria dei soci del 20 aprile 2017, in riferimento al **Sistema di incentivazione 2017 di Gruppo** e al **Piano LTI 2017-2019**, all'Assemblea Straordinaria dei soci del 14 aprile 2016, in riferimento al **Sistema di incentivazione 2016 di Gruppo**, secondo le seguenti indicazioni:

- in riferimento al **Sistema di incentivazione 2021 di Gruppo** il CdA potrà avvalersi della facoltà di 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 massime 18.700.000 azioni ordinarie UniCredit; detta facoltà potrà essere successivamente integrata per massimo di 1.904.000 azioni ordinarie UniCredit;
- in riferimento al **Sistema di incentivazione 2020 di Gruppo** il CdA potrà avvalersi della facoltà di 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 massime 13.100.000 azioni ordinarie UniCredit; detta facoltà potrà essere successivamente integrata per massimo di 1.360.000 azioni ordinarie UniCredit;
- in riferimento al **Sistema di incentivazione 2019 di Gruppo** il CdA potrà avvalersi della facoltà di 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 massime 14.000.000 azioni ordinarie UniCredit a cui si aggiungono massime 2.000.000 azioni ordinarie, di cui il CdA potrà avvalersi per completare l'esecuzione del Sistema Incentivante 2019 di Gruppo;
- in riferimento al **Sistema di incentivazione 2018 di Gruppo** il CdA potrà avvalersi della facoltà di 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 massime 8.200.000 azioni ordinarie UniCredit a cui si aggiungono massime 800.000 azioni ordinarie, di cui il CdA potrà avvalersi per completare l'esecuzione del Sistema Incentivante 2018 di Gruppo;
- in riferimento al **Sistema di incentivazione 2017 di Gruppo** e al **Piano LTI 2017-2019** il CdA potrà avvalersi della facoltà di 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 massime 101.800.000 azioni ordinarie UniCredit (tale numero è stato rideterminato a 20.000.000 azioni ordinarie a seguito dell'operazione di raggruppamento eseguita il 23 gennaio

- 2017 e dell'applicazione del fattore di rettifica AIAF conseguente alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit) a cui si aggiungono massime 3.000.000 azioni ordinarie, di cui il CdA potrà avvalersi per completare l'esecuzione del Sistema Incentivante 2017 di Gruppo;
- in riferimento al **Sistema di incentivazione 2016 di Gruppo** il CdA potrà avvalersi della facoltà di 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 massime 22.800.000 azioni ordinarie UniCredit, a cui si aggiungono massime 1.700.000 azioni ordinarie, di cui il CdA potrà avvalersi per completare l'esecuzione del Sistema Incentivante 2016 di Gruppo (tale numero è stato rideterminato a 4.888.994 azioni ordinarie a seguito dell'operazione di raggruppamento eseguita il 23 gennaio 2017 e dell'integrazione richiesta al Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2017 in conseguenza dell'applicazione del fattore di rettifica AIAF conseguente alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit);
 - In riferimento al **Piano LTI 2020-2023**, in considerazione della struttura temporale dello stesso, e del limite quinquennale delle delibere assembleari ai sensi dell'art 2349 Codice Civile, la proposta di conferimento della delega al Consiglio di Amministrazione ad aumentare il capitale sociale, al servizio del Piano LTI, in una o più volte, entro il periodo massimo di cinque anni, per un massimo di 9.400.000 azioni ordinarie UniCredit verrà sottoposta all'Assemblea dei Soci entro il 2024.

Inoltre, come descritto nella Relazione del Consiglio di Amministrazione presentata all'Assemblea degli Azionisti in seduta ordinaria convocata per l'8 aprile 2022. Il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno apportare una modifica al **Sistema Incentivante 2021 di Gruppo**, al **Sistema Incentivante 2019 di Gruppo**, al **Sistema Incentivante 2018 di Gruppo**, al **Sistema Incentivante 2017 di Gruppo**, al **Piano LTI 2017-2019** e al **Piano LTI 2020-2023**, al fine di prevedere che le azioni ordinarie UniCredit da assegnare ai beneficiari possano rinvenire, alternativamente ovvero in combinato, da (i) l'esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione delle predette deleghe ad aumentare gratuitamente il capitale sociale ovvero (ii) l'utilizzo di azioni proprie di volta in volta detenute in portafoglio e destinate a tal fine. Le modalità di regolamento del Sistema Incentivante 2021 di Gruppo, del Sistema Incentivante 2019 di Gruppo, del Sistema Incentivante 2018 di Gruppo, del Sistema Incentivante 2017 di Gruppo, del Piano LTI 2017-2019 e del Piano LTI 2020-2023, verranno determinate dal Consiglio di Amministrazione di volta per volta sulla base di quanto ritenuto nel miglior interesse sociale e in coerenza con le previsioni dei relativi piani di compensi.

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

L'Unità Organizzativa " Group Performance & Reward" della Holding è incaricata dell'amministrazione dei Sistemi retributivi di 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 dei Sistemi Retributivi di Gruppo.

3.3.4 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 del 15 aprile 2021, del 9 aprile 2020, dell'11 aprile 2019, del 12 aprile 2018, del 20 aprile 2017 e del 14 aprile 2016 ha conferito delega al Consiglio di Amministrazione per deliberare un aumento gratuito di capitale:

- con riferimento al **Sistema di incentivazione 2021 di Gruppo** in una o più volte, di massime 18.700.000 azioni ordinarie UniCredit; la delega potrà essere successivamente integrata per massimo di 1.904.000 azioni ordinarie UniCredit;
- con riferimento al **Sistema di incentivazione 2020 di Gruppo** in una o più volte, di massime 13.100.000 azioni ordinarie UniCredit; la delega potrà essere successivamente integrata per massimo di 1.360.000 azioni ordinarie UniCredit;
- con riferimento al **Sistema di incentivazione 2019 di Gruppo** in una o più volte, di massime 14.000.000 azioni ordinarie UniCredit a cui si aggiungono massime 2.000.000 azioni ordinarie, di cui il CdA potrà avvalersi per completare l'esecuzione del Sistema Incentivante 2019 di Gruppo;
- con riferimento al **Sistema di incentivazione 2018 di Gruppo** in una o più volte, di massime 8.200.000 azioni ordinarie UniCredit a cui si aggiungono massime 800.000 azioni ordinarie, di cui il CdA potrà avvalersi per completare l'esecuzione del Sistema Incentivante 2018 di Gruppo;

- con riferimento al **Sistema di incentivazione 2017 di Gruppo** e al **Piano LTI 2017-2019**, in una o più volte, di massime 101.800.000 azioni ordinarie UniCredit (tale numero è stato rideterminato a 20.000.000 azioni ordinarie a seguito dell'operazione di raggruppamento eseguita il 23 gennaio 2017 e dell'applicazione del fattore di rettifica AIAF conseguente alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit) a cui si aggiungono massime 3.000.000 azioni ordinarie, di cui il CdA potrà avvalersi per completare l'esecuzione del Sistema Incentivante 2017 di Gruppo;
- con riferimento al **Sistema di incentivazione 2016 di Gruppo**, in una o più volte, di massime 22.800.000 azioni ordinarie UniCredit (tale numero è stato rideterminato a 4.888.994 azioni ordinarie a seguito dell'operazione di raggruppamento eseguita il 23 gennaio 2017 e dell'integrazione richiesta al Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2017 in conseguenza dell'applicazione del fattore di rettifica AIAF conseguente alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit);
- con riferimento al **Piano LTI 2020-2023** il conferimento della delega al Consiglio di Amministrazione per deliberare l'aumento gratuito di capitale in una o più volte, entro il periodo massimo di cinque anni, per un massimo di 9.400.000 azioni ordinarie UniCredit potrà essere deliberato dalla Assemblea dei Soci entro il 2024.

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

L'Amministratore Delegato di UniCredit non è tra i beneficiari dei Piani e non ha partecipato alla definizione dei Piani.

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

In considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 3.3.1, il Consiglio di Amministrazione si è espresso in data 15 febbraio 2022 al fine di dare esecuzione ai Sistemi Retributivi di Gruppo.

3.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 14 febbraio 2022 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri da applicare all'esecuzione dei Sistemi Retributivi di Gruppo.

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 nelle date della approvazione dell'esecuzione dei Sistemi Retributivi di Gruppo assunta dal Consiglio di Amministrazione (15 febbraio 2022) e nella data in cui il Comitato Remunerazione di UniCredit ha manifestato il proprio parere favorevole (14 febbraio 2022) è risultato pari, rispettivamente, ad € 15,346 ed € 15,026.

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.

Si precisa che è stata data informativa 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 informativa 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, ove dovuta, viene data contestualmente all'assunzione della deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

3.4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

3.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

Il **Sistema Incentivante 2021 di Gruppo** prevede il riconoscimento di un incentivo-in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere agli Executive di Gruppo ed altri *Material Risk Takers* su un arco temporale di più anni (2022-2027), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Il **Sistema Incentivante 2020 di Gruppo** prevede il riconoscimento di un incentivo-in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere agli Executive di Gruppo ed altri *Material Risk Takers* su un arco temporale di più anni (2021-2026), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Il **Piano LTI 2020-2023** prevede il riconoscimento di un incentivo in azioni ordinarie gratuite UniCredit da corrispondere a selezionati beneficiari del Gruppo che ricoprono posizioni di particolare rilievo su un arco temporale di più anni (2025-2029), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance legati al Piano Strategico 2020-2023.

Il **Sistema Incentivante 2019 di Gruppo** prevede il riconoscimento di un incentivo-in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere agli Executive di Gruppo ed altri *Material Risk Takers* su un arco temporale di più anni (2020-2025), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance

Il **Sistema Incentivante 2018 di Gruppo** prevede il riconoscimento di un incentivo-in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere agli Executive di Gruppo ed altri *Material Risk Takers* su un arco temporale di più anni (2019-2024), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Il **Sistema Incentivante 2017 di Gruppo** prevede il riconoscimento di un incentivo-in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere agli Executive di Gruppo ed altri *Material Risk Takers* su un arco temporale di più anni (2018-2023), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Il **Piano LTI 2017-2019** prevede il riconoscimento di un incentivo in azioni ordinarie gratuite UniCredit da corrispondere a selezionati beneficiari del Gruppo che ricoprono posizioni di particolare rilievo su un arco temporale di più anni (2021-2024), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance legati al Piano Strategico 2017-2019.

Il **Sistema Incentivante 2016 di Gruppo** prevede il riconoscimento di un incentivo-in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere agli Executive di Gruppo ed altri *Material Risk Takers* su un arco temporale di più anni (2017-2022), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

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

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2021 di Gruppo** saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2023-2027) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2022 degli obiettivi definiti per il 2021.

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2020 di Gruppo** saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2022-2026) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2021 degli obiettivi definiti per il 2020.

Le azioni gratuite relative al **Piano LTI 2020-2023** saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2025-2029 subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2020 degli obiettivi definiti per il triennio 2020-2023).

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2019 di Gruppo** saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2021-2025) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2020 degli obiettivi definiti per il 2019.

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2018 di Gruppo** saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2021-2024) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2019 degli obiettivi definiti per il 2018.

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2017 di Gruppo** saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2020-2023) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2018 degli obiettivi definiti per il 2017.

Le azioni gratuite relative al **Piano LTI 2017-2019** saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2021-2024 subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2020 degli obiettivi definiti per il triennio 2017-2019).

Le azioni gratuite relative al **Sistema Incentivante 2016 di Gruppo** saranno assegnate da UniCredit in più tranches (nel periodo 2019-2022) subordinatamente alla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel 2017 degli obiettivi definiti per il 2016.

3.4.3 Il termine del piano

Il **Sistema Incentivante 2021 di Gruppo** terminerà entro il mese di luglio 2027.

Il **Sistema Incentivante 2020 di Gruppo** terminerà entro il mese di luglio 2026.

Il **Piano LTI 2020-2023** terminerà entro il 2029.

Il **Sistema Incentivante 2019 di Gruppo** terminerà entro il mese di luglio 2025

Il **Sistema Incentivante 2018 di Gruppo** terminerà entro il mese di luglio 2024.

Il **Sistema Incentivante 2017 di Gruppo** terminerà entro il mese di luglio 2023.

Il **Piano LTI 2017-2019** terminerà entro il 2024.

Il **Sistema Incentivante 2016 di Gruppo** terminerà entro il mese di maggio 2022.

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

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato per il **Sistema incentivante 2021 di Gruppo** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 18.700.000. La delega potrà essere integrata in seguito per un massimo di 1.904.000 azioni ordinarie di UniCredit.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato per il **Sistema incentivante 2020 di Gruppo** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 13.100.000.

La delega potrà essere integrata in seguito per un massimo di 1.360.000 azioni ordinarie di UniCredit.

Il numero massimo di azioni gratuite per il quale verrà richiesto all'Assemblea dei Soci di UniCredit l'attribuzione della delega al Consiglio di Amministrazione per il **Piano LTI 2020-2023** è di 9.400.000.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato per il **Sistema incentivante 2019 di Gruppo** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 16.000.000

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato per il **Sistema incentivante 2018 di Gruppo** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 9.000.000.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato per il **Sistema incentivante 2017 di Gruppo** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 16.000.000.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato per il **Piano LTI 2017-2019** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 7.000.000.

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato per il **Sistema incentivante 2016 di Gruppo** ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 4.888.994.

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.

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

Fermi i criteri di assegnazione descritti alla sezione 4.2.2 che precede, l'assegnazione 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 4.4.2.

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

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.

3.4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuino 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 Relazione sulla Politica di Gruppo in materia

di remunerazione e sui compensi corrisposti 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 decadrà automaticamente.

3.4.8 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.

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

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono 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 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

I Sistemi Retributivi di Gruppo non prevedono un riscatto da parte di UniCredit o di altre società del Gruppo con riferimento alle azioni gratuite.

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

I Sistemi Retributivi di Gruppo non prevedono prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto di azioni.

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

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 1.048 mn:

- Euro 131 mn per il **Sistema Incentivante 2021**;
- Euro 170 mn per il **Sistema Incentivante 2020**;
- Euro 86 mn per il **Piano LTI 2020-2023**;
- Euro 107 mn per il **Sistema Incentivante 2019**;
- Euro 148 mn per il **Sistema Incentivante 2018**;
- Euro 160 mn per il **Sistema Incentivante 2017**;
- Euro 66 mn per il **Piano LTI 2017-2019**;
- Euro 180 mn per il **Sistema Incentivante 2016**.

3.4.13 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 2,05%.

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

Attualmente il Piano LTI 2017-2019, il Piano LTI 2020-2023 e i Sistemi incentivanti 2021, 2020, 2019, 2018, 2017 e 2016 non prevedono limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

3.4.15 Nel caso in cui le azioni non siano 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.

3.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

3.4.17 Scadenza delle opzioni

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

3.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

3.4.19 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.

3.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 3.4.19.b, motivazioni di tale differenza

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

3.4.21 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.

3.4.22 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.

3.4.23 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, i Sistemi Retributivi di Gruppo non prevedono aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di UniCredit.

| Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option (8) | | | | | | | | |
|---|--------|--|--|---------------------------------------|-------------------------------------|--|------------------------------------|--------------------------|
| Nome e cognome o categoria (1) | Carica | 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 (1.2) | Numero strumenti finanziari (1.1) (a) | Data assegnazione (10) | Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti | Prezzo di mercato all'assegnazione | Periodo di vesting (14) |
| Andrea Orcel | AD | 15/04/21 | UniCredit ord. | 673,853 | 27/01/2021 cpr 2701/2021 cda/oc | 0 | 7.460 | n/a |
| 10 Dirigenti con Responsabilità strategica | | 14/04/16 | UniCredit ord. | 39,568 | 09/03/2017 cpr 13/03/2017 cda/oc | 0 | 13.057 | 13/03/2017 31/12/2020 |
| 11 Dirigenti con Responsabilità strategica | | 20/04/17 | UniCredit ord. | 974,799 | 09/01/2017 cpr 10/01/2017 cda/oc | 0 | 13.816 | 10/01/2017 31/12/2022 |
| 12 Dirigenti con Responsabilità strategica | | 20/04/17 | UniCredit ord. | 71,125 | 05/03/2018 cpr 05/03/2018 cda/oc | 0 | 17.451 | 05/03/2018 31/12/2021 |
| 15 Dirigenti con Responsabilità strategica | | 12/04/18 | UniCredit ord. | 178,093 | 05/03/2019 cpr 05/03/2019 cda/oc | 0 | 11.015 | 05/03/2019 31/12/2022 |
| 15 Dirigenti con Responsabilità strategica | | 11/04/19 | UniCredit ord. | 212,889 | 04/03/2020 cpr 05/03/2020 cda/oc | 0 | 12.984 | 05/03/2020 31/12/2024 |
| 12 Dirigenti con Responsabilità strategica | | 09/04/20 | UniCredit ord. | 682,974 | 13/01/2020 cpr 14/01/2020 cda/oc | 0 | 13.305 | 14/01/2020 31/12/2027 |
| 9 Dirigenti con Responsabilità strategica | | 09/04/20 | UniCredit ord. | 142,130 | 13/01/2020 cpr 14/01/2020 cda/oc | 0 | 8.561 | 14/01/2020 31/12/2025 |
| Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti | | 14/04/16 | UniCredit ord. | 259,712 | 09/03/2017 cpr 13/03/2017 cda/oc | 0 | 13.057 | 13/03/2017 31/12/2020 |

| Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option (8) | | | | | | | | |
|---|--------|--|--|---|-------------------------------------|--|------------------------------------|----------------------------|
| Nome e cognome o categoria (1) | Carica | Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari | | | | | | Periodo di vesting (14) |
| | | 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 | |
| Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti | | 09/04/20 | UniCredit ord. | 2,135,910 | 13/01/2020 cpr 14/01/2020 cda/oc | 0 | 13.305 | 14/01/2020 31/12/2027 |
| Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti | | 09/04/20 | UniCredit ord. | 1,871,393 | 13/01/2020 cpr 14/01/2020 cda/oc | 0 | 13.305 | 14/01/2020 31/12/2027 |
| Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti | | 09/04/20 | UniCredit ord. | 3,105,941 | 13/01/2020 cpr 14/01/2020 cda/oc | 0 | 13.305 | 14/01/2020 31/12/2027 |
| Categoria degli altri dipendenti: Severance | | 14/04/16 | UniCredit ord. | 16,935 | | 0 | 13.057 | n/a |
| Categoria degli altri dipendenti: Severance | | 20/04/17 | UniCredit ord. | 58,231 | | 0 | 14.800 | n/a |
| Categoria degli altri dipendenti: Severance | | 12/04/18 | UniCredit ord. | 35,278 | | 0 | 12.296 | n/a |
| Categoria degli altri dipendenti: Severance | | 11/04/19 | UniCredit ord. | 111,367 | | 0 | 11.343 | n/a |
| Categoria degli altri dipendenti: Severance | | 09/04/20 | UniCredit ord. | 148,827 | | 0 | 8.143 | n/a |
| Categoria degli altri dipendenti: Severance | | 15/04/21 | UniCredit ord. | 714,437 | | 0 | 12.505 | n/a |

(a) Il dato riportato è riferito al numero di strumenti al 31.12.2021

| 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) | | | | | | | | | |
| Nome e cognome o categoria (1) | Carica | Data della relativa delibera assembleare | Tipologia degli strumenti finanziari (1.2) | Numero strumenti finanziari assegnati | Data della assegnazione (1.0) | Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti | Prezzo di mercato all'assegnazione | Periodo di vesting (1.4) | |
| Andrea Orcel | AD | ND | UniCredit ord. | ND | ND | ND | ND | ND | |
| 15 Dirigenti con Responsabilità strategica | | ND | UniCredit ord. | ND | ND | ND | ND | ND | |
| Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti | | ND | UniCredit ord. | ND | ND | ND | ND | ND | |

| Quadro 2 Stock Option | | | | | | | | | |
|--|--------|---------------------------------|-----------------------------|--|--|----------------------------|----------------------------------|--|--|
| Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8) | | | | | | | | | |
| Nome e cognome o categoria (1) | Carica | Data della delibera Assembleare | Descrizione strumento (1.2) | Strumenti finanziari sottostanti le opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente (1.1) | Strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitate (1.3) | Data di assegnazione (1.0) | Prezzo di esercizio normalizzato | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione | Periodo del possibile esercizio (dal-al) |
| Andrea Orcel | AD | ND | UniCredit | ND | ND | ND | ND | ND | ND |
| 15 Dirigenti con Responsabilità strategica | | ND | UniCredit | ND | ND | ND | ND | ND | ND |
| Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti | | ND | UniCredit | ND | ND | ND | ND | ND | ND |

| Nome e cognome o categoria (1) | | Carica | | Quadro 2 Stock Option | | | | |
|--|--|--------|--|----------------------------|---------------------|--|--|----|
| 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) | | | | Sezione 2 | | | | |
| | | | | Data di assegnazione (10) | Prezzo di esercizio | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione | Periodo del possibile esercizio (dal-al) | |
| | | | | Numero opzioni | | | | |
| Data delibera assembleare | | | | Descrizione strumento (12) | | | | |
| Andrea Orcel | | | | AD | ND | ND | ND | ND |
| 15 Dirigenti con Responsabilità strategica | | | | | ND | ND | ND | ND |
| Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti | | | | | ND | ND | ND | ND |

- (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. È 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:
- a. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente approva la proposta per l'assemblea e/o
- b. 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 "cp".
- (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 1: 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.

Empowering
Communities to Progress. |  **UniCredit**

unicreditgroup.eu