



**POLITICA
RETRIBUTIVA
DI GRUPPO 2013**

Lettera dal Presidente



Cari Azionisti,

il 2012 è stato il mio primo anno nel ruolo di presidente di UniCredit. Sono felice di poter testimoniare che, fin dal mio arrivo, ho trovato un sistema di governance solido capace di garantire davvero la qualità e l'integrità dei nostri processi decisionali. Tutti gli aspetti del nostro business focalizzano l'attenzione sulla gestione del rischio e sul rispetto della conformità ai regolamenti e alle normative sia interne che esterne.

In UniCredit siamo impegnati a garantire buoni livelli di qualità e redditività sostenibile investendo sulla nostra reputazione e su come gestire il rischio. Questi sono gli obiettivi centrali delle nostre azioni. Ci siamo assunti il duplice impegno di rispettare la normativa e di produrre valore aggiunto per i nostri stakeholder. Finalità che sono parte integrante della nostra cultura e che si riflettono nelle politiche retributive e nei nostri programmi.

In questo modo, abbiamo riaffermato la validità dei principi base della nostra Politica Retributiva di Gruppo. Continueremo a promuovere un approccio orientato alla performance, in linea con il mercato, con la gestione del rischio e con il perseguimento degli interessi di lungo periodo degli azionisti.

Nel corso dell'anno abbiamo continuato a rafforzare in maniera proficua il dialogo con i nostri principali investitori e proxy advisor. I risultati di queste discussioni sono contenuti nella Relazione Annuale sulla Remunerazione, che fornisce tutte le informazioni in merito alla metodologia di remunerazione del Gruppo. La nostra attenzione alla trasparenza e a mantenere un dialogo proattivo con tutte le parti coinvolte continua ad essere considerata un valore importante per i nostri azionisti. Durante l'ultima assemblea annuale, infatti, la nostra politica retributiva e i processi ad essa correlati sono stati approvati a larga maggioranza.

Lo scorso anno abbiamo fronteggiato nuove e importanti sfide. A tal proposito posso affermare che abbiamo molto di cui essere orgogliosi, non solo per i risultati ottenuti, ma anche per il modo in cui li abbiamo raggiunti. Guardando al 2013, il nostro chiaro obiettivo sarà di rafforzare la nostra leadership nei Paesi in cui operiamo, facendo leva sulla forte identità europea e sulla vasta presenza internazionale.

Questi sforzi saranno supportati efficacemente dalla nostra strategia retributiva, orientata alla centralità del cliente. Sono convinto che questa sia la chiave giusta per garantire crescita sostenibile, valore nel lungo periodo e risultati positivi per tutti i nostri stakeholder.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Vita'.

Giuseppe Vita
Presidente

Contenuti

Sezione I. Sintesi **4**

Sezione II. Politica Retributiva di Gruppo **7**

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

Sezione III. Relazione Annuale sulla Remunerazione **17**

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

SEZIONE I: SINTESI

La nostra politica retributiva

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

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

I pilastri della nostra **Politica Retributiva di Gruppo (Sezione II)** rimangono confermati rispetto allo scorso anno, con ulteriore sviluppo dei requisiti di *compliance* ("compliance driver") applicabili ai nostri sistemi retributivi.

Aspetti principali del nostro approccio retributivo

- 1. I pilastri della nostra Politica Retributiva di Gruppo** (Governance, Compliance, Monitoraggio continuo delle tendenze e delle prassi del mercato, Sostenibilità, Motivazione e Fidelizzazione) consente una corretta definizione di livelli retributivi competitivi nonché equità interna e trasparenza.
- 2. La struttura di governance aziendale di UniCredit** garantisce chiarezza e affidabilità in tutte le decisioni ottenute attraverso il pieno coinvolgimento del Comitato Remunerazione che svolge un ruolo completo nel supportare la supervisione del Consiglio nel disegnare i piani della Politica Retributiva di Gruppo e le decisioni relative alla retribuzione.
- 3. La totale conformità delle politiche e dei processi retributivi viene garantita attraverso il coinvolgimento delle funzioni di Controllo quali Compliance, Audit e Risk Management** che garantiscono anche l'allineamento tra la remunerazione e il rischio.
- 4. Con particolare riferimento alla popolazione degli Executive di Gruppo, il Comitato Remunerazione, con il supporto di un consulente esterno indipendente, fornisce un elenco di concorrenti selezionati che formano il nostro gruppo di confronto ("peer group") a livello di Gruppo** (elencati a pag. 23) sul quale vengono effettuate specifiche analisi di comparazione retributiva ("benchmarking"). Quale **obiettivo di politica, la retribuzione totale degli Executive è fissata tra la mediana di mercato e il terzo quartile**, con il posizionamento individuale definito tenendo in considerazione la performance specifica, il potenziale e le decisioni strategiche sulle persone e la performance di UniCredit nel tempo.
- 5. Il Sistema Incentivante di Gruppo per gli Executive** prevede l'assegnazione di un bonus legato alla performance costituito al 50% da denaro e al 50% da azioni, pagato in 5 anni in linea con i requisiti normativi nazionali ed internazionali.
- 6. Il bonus viene definito in base alla valutazione dei risultati relativi agli indicatori operativi e di sostenibilità** ponderati per il rischio e certificati con il coinvolgimento delle funzioni di Planning, Finance e Administration, Risk Management, Compliance e Audit e che riflettono la profittabilità operativa della gestione caratteristica del Gruppo.
- 7. All'interno del Sistema, il collegamento tra la profittabilità, il rischio e la remunerazione viene assicurato attraverso il pagamento**

dell'incentivo subordinatamente all'applicazione di una soglia di accesso al bonus (i.e. Group Gate / Zero Factor) costituita da un fattore di rischio complessivo & sostenibilità che allinea gli incentivi complessivi con i risultati del Gruppo ponderati per il costo del capitale e i diversi rischi che includono la solidità e la liquidità.

8. Dal 2011, in linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia e di Audit, è stata implementata una **politica di pay-mix** specifica per le **funzioni di controllo** che prevede l'aggiustamento tra la retribuzione fissa e variabile con l'obiettivo di politica di pay-mix stabilito ex-ante per tutte le funzioni di controllo con la parte fissa al 51% sulla retribuzione complessiva.
9. Il **KPI (Key Performance Indicators) Bluebook**, che è la struttura per la **misurazione della performance & la valutazione degli Executive di Gruppo**, definisce le categorie di indicatori principali della performance finanziaria e non-finanziaria di Gruppo, con una specifica categoria introdotta quest'anno che si focalizza su obiettivi di "puro rischio" al fine di accrescere ulteriormente la Cultura del Rischio, Compliance e Controllo.
10. Tutti i **pagamenti di fine rapporto** tengono in considerazione la **performance di lungo-termine, in termini di creazione di valore per gli azionisti** e non devono eccedere gli importi previsti da leggi e/o contratti collettivi localmente applicabili. In mancanza di tale normativa, **i pagamenti di fine rapporto, oltre al periodo di preavviso, non devono eccedere 24 mensilità di retribuzione complessiva** e devono essere modulati proporzionalmente alla durata della permanenza in servizio. Inoltre, abbiamo una chiara posizione contro clausole cosiddette di "Golden Parachutes".

Risultati del 2012 & decisioni retributive

Il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha preso in esame, con riferimento dell'esercizio 2012, le valutazioni del Comitato Remunerazione e le linee guida in materia di retribuzione variabile delle autorità regolamentari.

Il Consiglio di Amministrazione ha confermato il giudizio positivo sulla performance del Top Management già espresso dal Comitato Remunerazione e ha sottolineato il pieno apprezzamento per i risultati ottenuti nel corso del 2012 malgrado una congiuntura economica generale particolarmente difficile.

Risultati positivi che hanno portato il Gruppo ad un ritorno all'utile, ad un' adeguata patrimonializzazione, ad una rilevante liquidità disponibile e ad un incrementato presidio delle posizioni di rischio, in un quadro che evidenzia la sostenibilità dei meccanismi incentivanti previsti dalla politica di remunerazione di Gruppo approvata ed in vigore.

Il Consiglio di Amministrazione ha tuttavia preso atto della dichiarazione pervenuta dal Top Management (AD, DG, VDG e responsabili delle funzioni CFO, CRO, Legal & Compliance, Audit ed HR) di voler rinunciare - in considerazione delle condizioni di quadro generale - al riconoscimento della retribuzione variabile legata ai risultati raggiunti.

Il Consiglio di Amministrazione ha espresso un sincero apprezzamento per la sensibilità dimostrata dal Top Management anche in questa occasione e ha deliberato di **riconoscere solo al restante personale del Gruppo il pagamento dei bonus**, che vedranno peraltro per gli Executive (primi 115 manager del Gruppo) una riduzione di circa il 50% rispetto all'opportunità variabile complessiva. In coerenza con il sistema di compensi di UniCredit, **più dell'80% di tali incentivi verrà inoltre differito** negli anni successivi e legato al raggiungimento di ulteriori condizioni di performance future.

Dettagli sulla retribuzione dell'Amministratore Delegato

- Guardando al 2013, **gli obiettivi per l'Amministratore Delegato UniCredit** definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit quali indicatori principali della performance nel prossimo anno includono:

1. Raggiungimento di un *Net Operating Profit* positivo a livello di Gruppo in linea con le aspettative del budget
 2. Focalizzazione sugli indicatori di gestione di puro rischio quali *Expected loss on performing portfolio + Coverage ratio on impaired portfolio*
 3. Miglioramento del *Commercial Funding Gap* a livello di Gruppo in linea con gli obiettivi annuali stabiliti come parte degli obiettivi strategici a lungo termine
 4. Attuazione della visione strategica dell'Azienda con attenzione all'innovazione, alla crescita, all'organizzazione e allo sviluppo della leadership.
- Più del 70% della retribuzione target dell'Amministratore Delegato è variabile, **legando direttamente il pagamento ai risultati della performance** nel breve e lungo periodo.
 - Come politica generale, applicabile anche agli altri Executive del Gruppo, all'incentivo 2013 dell'Amministratore Delegato è fissato un tetto al 150 % della sua *bonus opportunity*.
 - In caso di dimissioni, licenziamento / revoca o cessazione, la retribuzione annua considerata per determinare l'eventuale indennità pagabile nei casi di cui sopra è regolata dalle normali previsioni della legge italiana e del Contratto Nazionale del Lavoro per i Dirigenti del Credito.

La nostra informativa sulla retribuzione

La **Relazione annuale sulla remunerazione (Sezione III)** fornisce la descrizione della nostre prassi retributive e dei risultati dell'implementazione dei Sistemi incentivanti di Gruppo, insieme ai dati retributivi con particolare

attenzione ai direttori non-executive e "personale più rilevante", definito in linea con le disposizioni normative.

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

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

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

Con riferimento alla **popolazione complessiva del Gruppo**, abbiamo mantenuto un analogo approccio rigoroso con un livello di retribuzione variabile complessivo diminuito di ca. 20% rispetto all'anno scorso

I dettagli dei costi della nostra retribuzione variabile e il pay-mix a livello di Gruppo sono riportati nella Relazione (capitolo 7).

SEZIONE II: POLITICA RETRIBUTIVA DI GRUPPO

Contenuti

1. Introduzione	8
1.1 A sostegno della Nostra Missione e Valori	8
1.2 I Pilastri della Nostra Politica Retributiva	8
2. Governance	8
2.1 Governo Societario	8
2.2 Governo Organizzativo	9
3. Compliance	9
4. Monitoraggio Continuo di Tendenze e Prassi di Mercato	10
5. Sostenibilità	10
5.1 Remunerazione Sostenibile	10
5.2 Performance Sostenibile	12
6. Motivazione e Fidelizzazione	12
6.1 Retribuzione Fissa e <i>Pay-Mix</i>	12
6.2 Retribuzione Variabile	13
6.3 Sistemi Incentivanti di Gruppo	15
6.4 <i>Benefit</i>	15

1. Introduzione

1.1 A Sostegno della nostra Missione e Valori

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

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

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

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

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

1.2 I Pilastri della Nostra Politica Retributiva

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

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

I Pilastri della nostra Politica Retributiva

Governance chiara e trasparente

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

Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato

Retribuzione sostenibile per *performance* sostenibile

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

2. Governance

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

2.1 Governo Societario

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

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

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

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

2.2 Governo Organizzativo

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

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

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

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

implementati nelle società appartenenti al loro perimetro.

3. Compliance

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

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

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

documenti resi pubblici tempo per tempo e sul nostro sito *internet* di Gruppo.

4. Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato

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

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

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

5. Sostenibilità

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

Il nostro approccio coerente con il concetto di *retribuzione sostenibile per performance*

sostenibile ci porta a definire *standard* di riferimento utilizzati sia per i meccanismi con i quali stabiliamo i livelli retributivi ed i compensi (remunerazione sostenibile) sia per la *performance* ed i comportamenti che intendiamo incentivare (*performance* sostenibile). Ad ogni livello organizzativo i sistemi incentivanti devono contribuire alla sostenibilità del Gruppo, allineando obiettivi e comportamenti individuali alla missione comune di lungo termine.

5.1 Remunerazione Sostenibile

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

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

- tenere in considerazione la *performance* di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti per calcolare i pagamenti di fine rapporto previsti o in uso negli specifici mercati di riferimento, considerando altresì qualsiasi requisito legale locale, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento ed ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione
 - evitare pagamenti di fine rapporto eccedenti gli importi previsti da leggi e/o contratti collettivi localmente applicabili. In mancanza di tale normativa, i pagamenti di fine rapporto, oltre al periodo di preavviso, non dovranno eccedere 24 mensilità di retribuzione complessiva e dovrebbero essere modulati proporzionalmente alla durata della permanenza in servizio
 - Adottare una chiara posizione contro clausole cosiddette di “Golden Parachutes” e di “Cambio di Controllo”. Si tratta infatti di elementi che, oltre ad esporre l’azienda a rischi reputazionali, risultano del tutto incoerenti con un efficace perseguimento degli obiettivi aziendali.
- **Adottare una visione pluriennale della *performance***
- assicurare che le retribuzioni si muovano nel tempo in linea con livelli sostenibili di profittabilità
 - valutare l’opportunità di differire, ove possibile, il pagamento dell’incentivo collegato alla *performance* in relazione all’orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, condizionando per quanto possibile il riconoscimento dell’eventuale importo differito all’effettiva *performance* sostenibile dimostrata e mantenuta per il periodo di riferimento
 - considerare azioni di restituzione (*claw back*), per quanto legalmente applicabili, per gli incentivi legati alla *performance*, riconosciuti sulla base di assunti successivamente rivelatisi erronei.
- **Assicurare che i sistemi incentivanti garantiscano la conformità nei loro meccanismi, rispetto ai processi organizzativi, ai comportamenti e alle condotte incentivate**
- inserire clausole per azzerare il bonus in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari, condizionando il loro pagamento all’assenza di procedimenti avviati dall’azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mal condotta con particolare riferimento alle sottoscrizioni di rischio, ai processi di vendita di prodotti e servizi bancari e finanziari ed al mancato rispetto di codici interni di condotta o di violazione dei valori
- sistemi, piani e programmi incentivanti dovranno essere formalizzati in termini legalmente corretti e tecnicamente precisi tali da assicurare la loro validità in ogni circostanza
 - assicurare indipendenza tra le funzioni di *front office* e *back office* al fine di garantire l’efficacia dei controlli incrociati ed evitare conflitti di interesse, in particolar modo per le attività di *trading*, nonché assicurare gli adeguati livelli di indipendenza per le funzioni che svolgono attività di controllo,
 - le valutazioni delle prestazioni collegate agli incentivi dovranno essere, per quanto possibile, disponibili per controlli e verifiche indipendenti
 - valutare ogni sistema, programma e piano di incentivazione evitando il rischio che possa compromettere la nostra reputazione aziendale, che costituisce uno dei fondamenti della nostra competitività sostenibile. Qualsiasi potenziale rischio reputazionale che dovesse emergere da una caratteristica, una conseguenza o una implicazione di una prassi retributiva dovrà necessariamente comportarne la sua modifica o eliminazione.
- **Dimostrare l’allineamento delle forme retributive non-standard alle linee guida del nostro Gruppo**
- Le forme retributive non-standard si riferiscono a quegli elementi della retribuzione che di solito non sono inclusi nella nostra Politica Retributiva di Gruppo e vengono considerati delle eccezioni (per esempio bonus d’ingresso, bonus garantiti, riconoscimenti speciali, *retention* bonus)
 - Tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate all’assunzione, al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, all’elevato rischio di dimissioni da parte di *Executive* del Gruppo o ruoli considerati strategici
 - Tali compensi devono in ogni caso essere conformi alle disposizioni normative in materia e soggetti a condizioni di *malus* e ad azioni di restituzione (“*claw-back*”), per quanto legalmente praticabili
 - Tali compensi sono soggetti ai processi di *governance* di UniCredit, periodicamente monitorati e di cui viene data informativa in linea con i requisiti normativi.

5.2 Performance Sostenibile

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

- **Allineare la misurazione della performance agli interessi degli azionisti ed alla profittabilità ponderata per il rischio complessivo dell'Azienda**
- considerare la *performance* sulla base, non solo dei risultati annuali, ma anche del loro impatto nel tempo
- stabilire coerenza tra gli obiettivi annuali e la creazione di valore sostenibile e ponderato per il rischio
- inserire elementi che riflettano l'impatto della *performance* dell'individuo o dell'unità di *business* sulla creazione di valore delle unità di *business* collegate e dell'azienda nel suo complesso
- basare la valutazione della *performance* sulla profittabilità e su altre leve di *business* sostenibile con particolare riferimento al rischio, al costo del capitale e all'efficienza
- considerare il cliente come priorità centrale per la nostra missione, collocando la soddisfazione del cliente all'apice di tutti i sistemi incentivanti, ad ogni livello, sia internamente che esternamente
- disegnare sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine che bilancino il raggiungimento di fattori strategici interni con misure esterne di creazione di valore relativa al mercato
- determinare l'incentivo sulla base non solo di indicatori e meccanismi finanziari ma anche su altri obiettivi di *performance*, quali ad esempio la gestione del rischio, l'aderenza ai valori di Gruppo o altri comportamenti.
- **Premiare le prassi di gestione bilanciata di rischio**
- i piani di incentivazione non dovranno in nessuno modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali
- valutare la *performance* in termini di profittabilità ponderata per il rischio e prevedere sistemi e meccanismi solidi di calcolo del rischio

- misurare l'allocazione di capitale a valore aggiunto per basare gli incentivi sulla profittabilità ponderata per il costo del capitale.

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

- mantenere un adeguato bilanciamento tra obiettivi quantitativi finanziari e obiettivi non finanziari (qualitativi e quantitativi) di *performance*
- utilizzare parametri di *performance* sia assoluti che relativi, per quanto appropriato e pertinente, dove gli indicatori relativi di *performance* sono basati sul confronto dei risultati raggiunti rispetto a quelli dei concorrenti di mercato
- rafforzare la sostenibilità nel tempo di una *performance* di qualità.

6. Motivazione e Fidelizzazione

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

6.1 Retribuzione Fissa e Pay-Mix

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

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

- i criteri e le linee guida per effettuare analisi di *benchmarking* di mercato per ciascuna posizione in termini di livelli retributivi e struttura della composizione della retribuzione, compresa la definizione di specifici *peer group* a livello di Gruppo, Divisione e Regione e l'elenco dei consulenti esterni qualificati per i servizi di *Executive compensation*
- la politica di posizionamento a *target* in termini di valori retributivi in linea con i livelli competitivi del mercato di riferimento, definendo le linee guida operative per effettuare revisioni retributive individuali a seconda della necessità
- la struttura del *pay-mix* delle posizioni di vertice, definendone la composizione in termini di elementi fissi e variabili, coerentemente con le tendenze di mercato e le analisi interne effettuate
- la politica di *pay-mix* per le Funzioni di Controllo, prevede che la retribuzione complessiva sia bilanciata a favore della componente fissa.

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

6.2 Retribuzione Variabile

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

Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di *performance*, sia quantitativi che qualitativi, definendo il riconoscimento di un bonus variabile. Un incentivo legato alla *performance*, adeguatamente bilanciato, costituisce una leva chiave alla motivazione e all'allineamento con gli obiettivi aziendali per tutte le categorie di

dipendenti ed è definito come pre-requisito di politica per tutti i ruoli di business. Le caratteristiche dei sistemi, compresi i meccanismi di pagamento e la misurazione della *performance*, dovranno attenersi ai principi della presente politica evitando una eccessiva focalizzazione sul breve termine e privilegiando parametri collegati alla profittabilità e ad una solida gestione del rischio, al fine di garantire una *performance* sostenibile nel medio e lungo termine. In linea con le linee strategiche che contribuiscono alla nostra missione globale, le caratteristiche dei sistemi di incentivazione riflettono anche le esigenze di *business* specializzati.

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

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

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

- mantenere una proporzione adeguata tra obiettivi finanziari e non finanziari
- promuovere un approccio orientato al cliente che ponga al centro le esigenze e la soddisfazione del cliente e che non costituisca un incentivo a vendere prodotti non idonei ai clienti

- costruire incentivi che siano adatti ad evitare potenziali conflitti di interesse nei confronti della clientela, avendo come obiettivo la correttezza nelle relazioni con la clientela stessa e la promozione di appropriate condotte commerciali
- evitare incentivi relativi a un singolo prodotto/strumento finanziario o singoli prodotti bancari
- evitare incentivi con un orizzonte temporale eccessivamente breve (es. meno di 3 mensilità)
- indicare chiaramente nella comunicazione e nella reportistica di tutti i sistemi incentivanti che la valutazione finale del dipendente non può prescindere da una verifica formalizzata della conformità dei comportamenti alle regole e alle normative - sia interne che esterne - e al Codice di Condotta. Nello specifico, adottare sistemi di valutazione della performance che tengano adeguata evidenza di tale approccio (le performance sono valutate anche sulla base di evidenze di *Compliance*, *Risk Management* e risultanze di *Audit*)
- tenere conto, ai fini dell'erogazione dell'incentivo, di eventuali sanzioni disciplinari e/o sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza comminate alla risorsa. In presenza di tali provvedimenti, l'eventuale erogazione dell'incentivo necessiterà di una motivazione scritta che renderà possibile una verifica caso per caso della decisione manageriale
- mantenere un adeguato bilanciamento di retribuzione fissa e variabile, con riferimento anche al ruolo e alla natura del *business*. La quota fissa viene mantenuta abbastanza alta così da consentire alla parte variabile di ridursi, e in alcuni casi limite di arrivare ad azzerarsi
- tra gli obiettivi non finanziari (quantitativi e qualitativi), includere, laddove siano rilevanti, obiettivi collegati ai Rischi e alla *Compliance* (es. qualità del credito, rischi operativi, applicazione dei principi MiFID, qualità del venduto, rispetto del cliente, rispetto degli obblighi di cui alla normativa antiriciclaggio)
- le misurazioni qualitative devono essere accompagnate da un'indicazione ex-ante dei parametri oggettivi da considerare nella valutazione, dalla descrizione della performance attesa e dall'indicazione della persona incaricata della valutazione
- prevedere – ove applicabili - obiettivi individuali per i dipendenti delle funzioni di controllo che riflettano principalmente la *performance* delle loro specifiche funzioni (al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse)
- evitare gli obiettivi finanziari per le funzioni di controllo pienamente indipendenti (ad es. *Compliance* e *Audit*) e, per le funzioni di *Risk Management* e *Planning Finance and Administration*, limitare gli obiettivi di tale tipologia, ovvero escluderli – ove necessario - per le strutture al loro interno dedicate ad attività di puro controllo; ciò al fine di garantire adeguati gradi di indipendenza delle predette funzioni rispetto al business oggetto di controllo
- definire - per il personale delle reti di vendita - obiettivi quantitativi (finanziari e non finanziari) miranti alla vendita di prodotti di qualità, a rischio controllato e sostenibili
- tenere conto, anche nei sistemi di remunerazione delle reti esterne (promotori finanziari), dei criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, del contenimento dei rischi legali e reputazionali, della tutela e fidelizzazione della clientela, del rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili.
- le misure degli obiettivi quantitativi non finanziari dovrebbero essere collegate a un'area per cui il dipendente percepisca un collegamento diretto tra i comportamenti/azioni verso i clienti e l'andamento degli indicatori
- laddove vengono fatte valutazioni discrezionali del dipendente, devono essere stabiliti e comunicati ex ante dei parametri chiari e predefiniti per la valutazione. Tutto il processo di valutazione deve essere scritto e documentato.

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

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

Tra gli elementi distintivi delle Campagne Commerciali vi è la previsione di un premio – in denaro o in natura. Le Campagne Commerciali possono avere anche la funzione di accelerare il raggiungimento di determinati obiettivi del sistema incentivante. Il riconoscimento dei premi legati alla Campagna sarà subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna ed interna.

In nessuna circostanza le forme di remunerazione e valutazione degli addetti alla rete di vendita devono costituire un incentivo a commercializzare

prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

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

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

6.3 Sistemi Incentivanti di Gruppo

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

Con particolare riferimento alla popolazione *Executive*, vengono definite linee guida retributive

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

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

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

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

6.4 Benefit

I dipendenti possono beneficiare di diversi tipi di *benefit* che mirano a garantire equità interna ed una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un’ottica di *total compensation*, rispondendo alle esigenze delle diverse categorie di dipendenti. I nostri dipendenti possono, infatti, beneficiare di *benefit* che integrano i sistemi nazionali di previdenza e assistenza a garanzia del loro benessere e di quello dei loro familiari nel corso della loro vita lavorativa e anche dopo il pensionamento. Possono inoltre essere offerte condizioni speciali di accesso a diversi prodotti bancari e ad altri servizi, con lo scopo di fornire ai dipendenti un sostegno durante le diverse fasi della loro vita. Coerentemente con il nostro modello di *governance* e con il sistema di *Global Job Model*, i *benefit* sono allineati applicando criteri comuni per gli *Executive* di Gruppo e per ciascuna categoria di dipendenti mentre le

caratteristiche dei *benefit* sono stabilite in base alle normative e alle prassi locali.

UniCredit sostiene il valore della partecipazione azionaria come strumento efficace per promuovere impegno, affiliazione ed allineamento tra gli interessi degli azionisti, il *management* e tutta la popolazione dei dipendenti. Il piano di partecipazione azionaria per i dipendenti riconosce il costante supporto e l'impegno delle

nostre persone che possono contribuire al nostro successo tramite le loro decisioni, le loro azioni ed i loro comportamenti. Può essere pertanto considerata, anche sulla base delle locali necessità legali e fiscali, la possibilità di consentire ai dipendenti di partecipare ai futuri traguardi del Gruppo mediante piani basati sull'acquisto di azioni UniCredit a condizioni vantaggiose.

SEZIONE III: RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE

Contenuti

1. Introduzione	18
2. Governance & Compliance	18
2.1 Comitato Remunerazione	18
2.2 Il ruolo delle Funzioni di Controllo: <i>Compliance</i> , Risk Management e Audit	20
3. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato	22
4. Remunerazione degli Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche	23
4.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi	23
4.2 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche	24
5. Sistemi retributivi di Gruppo	26
5.1 Popolazione di riferimento	26
5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2012	26
5.3 Sistema incentivante di Gruppo 2013	28
5.4 Misurazione complessiva della <i>performance</i>	30
5.5 Retribuzione delle Funzioni di Controllo	32
6. Partecipazione azionaria	33
6.1 Piano di partecipazione azionaria per i dipendenti del Gruppo	33
6.2 Linee guida per il possesso azionario	33
7. Dati retributivi	34
7.1 Risultati retributivi 2012	34
7.2 Politica retributiva 2013	35
7.3 Dati sui <i>Benefit</i>	36
7.4 Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr. 11971	37
8. Tavole retributive	39
Informazioni ai sensi della sez. 84-quater del regolamento Consob Nr. 11971	

1. Introduzione

La *Relazione Annuale sulla Remunerazione* fornisce una informativa dettagliata sulla retribuzione del Gruppo e sulla relativa metodologia volta ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle nostre politiche retributive, prassi e risultati, dimostrando la loro coerenza con la strategia di *business* e la performance aziendale, e con una retribuzione responsabile e una sana gestione del rischio. La Relazione fornisce un'informativa ex-post sui risultati del 2012 ed un'informativa ex-ante sull'approccio per il 2013, riguardo sia il "personale più rilevante" che i membri degli Organi aziendali.

Nel 2012, le soluzioni retributive sviluppate hanno previsto:

- piena conformità delle strategie incentivanti con tutte le normative, compreso l'utilizzo di pagamenti differiti e incentivi basati su strumenti finanziari
- misurazione complessiva della *performance* per favorire comportamenti coerenti con diversi tipi di rischio

Nel corso dell'anno ci siamo costantemente allineati ai cambiamenti normativi nazionali ed internazionali, sia nel nostro paese che negli altri paesi in cui il Gruppo opera.

Nel novembre 2012 abbiamo partecipato all'esercizio di benchmarking retributivo e alla raccolta dati dei maggiori percettori di reddito dell'Autorità Bancaria Europea ("EBA"), attraverso cui abbiamo dato informativa alla Banca d'Italia riguardo al retribuzione per il 2010 e 2011 di tutta la popolazione e del "personale più rilevante", incluso il numero di individui in fascia di pagamento di almeno 1 mil. di euro. Per il futuro, come richiesto dalla normativa, continueremo a riferire questi dati annualmente.

Nel 2012 abbiamo anche partecipato al workshop sulle prassi retributive organizzato dal Financial Stability Board ("FSB") focalizzato sulle esperienze e le lezioni rivenienti dall'implementazione dei Principi dell'FSB e dagli Standard per le Prassi di Retribuzione delle istituzioni finanziarie¹. Il workshop era focalizzato su tre aree principali: allineamento della retribuzione con l'assunzione di rischio ex-ante, allineamento della retribuzione con la performance e l'identificazione dei cosiddetti

"material risk takers" su cui abbiamo anche fornito riscontro scritto dopo il workshop.

Nel 2012 abbiamo proseguito nel processo annuale di dialogo strutturato con gli investitori internazionali e *proxy advisor*, ricevendo *feedback* utili sul nostro approccio alla retribuzione e suggerimenti specifici per un'informativa al pubblico efficace, sulla base di *standard* specifici italiani ed internazionali.

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

2. Governance & Compliance

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

2.1 Comitato Remunerazione

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

Il Comitato Remunerazione è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione nel giugno 2000. I suoi attuali membri sono stati nominati il 29 maggio 2012, a seguito dell'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione, deliberata dall'Assemblea dei Soci dell'11 maggio 2012.

Come descritto nel Regolamento del Consiglio di Amministrazione e nel sito *web* di Gruppo, il Comitato è composto da 5 membri non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti. Sino all'11 maggio 2012, il Comitato era costituito da 6 amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti.

Sono membri di diritto il Presidente ed il Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione. Gli altri membri sono scelti sulla base delle loro competenze e della disponibilità a svolgere l'incarico. Il Presidente del Comitato è il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Tre membri del comitato - tra i quali sia il Presidente, sia il Vice Presidente Vicario - fanno parte anche del Comitato per i Controlli Interni & Rischi.

¹ FSB (Financial Stability Board) – Principles and Standards for Sound Compensation Practices, Aprile e Settembre 2009

Tutti i membri del Comitato risultano in possesso dei requisiti di professionalità previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari. Ogni membro ha una specifica competenza tecnica sulle materie oggetto del Comitato, alcuni di loro in particolare hanno sviluppato anche esperienze in materia di contabilità e finanza.

L'indipendenza dei membri è stata verificata dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri indicati nel Codice di Autodisciplina delle Società Quotate ("Codice") e ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del decreto legislativo n. 58/98 (Testo Unico della Finanza - TUF). Nella tavola in calce al capitolo è fornito il dettaglio circa l'indipendenza dei membri del Comitato.

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

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

- la remunerazione degli Amministratori di UniCredit aventi specifici incarichi, con particolare riguardo alla remunerazione dell'Amministratore Delegato (AD)
- la remunerazione del Direttore Generale di UniCredit, nel caso in cui questi sia anche Amministratore Delegato
- la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali
- la politica retributiva per Senior Executive Vice President (SEVP), Group Management Team (Executive Vice President – EVP), Leadership Team (Senior Vice President - SVP) e per i Responsabili di Direzione a diretto riporto dell'Amministratore Delegato
- l'approvazione dei piani di incentivazione di Gruppo basati su strumenti finanziari
- la politica retributiva degli esponenti aziendali (membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e degli Organi di Vigilanza delle Società del Gruppo).

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

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, il Comitato Remunerazione:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione le proposte per l'elaborazione della Politica Retributiva di Gruppo, da sottoporre poi alla successiva approvazione della Assemblea dei Soci

- verifica periodicamente l'adeguatezza della Politica Retributiva, monitorando le prassi internazionali, le tendenze di settore ed i livelli retributivi espressi dai principali concorrenti (*peer*), formulando proposte per eventuali interventi correttivi e/o la gestione di casi particolari e/o eccezionali
- formula proposte per la definizione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo
- verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi e monitora l'applicazione della Politica Retributiva approvata dall'Assemblea dei Soci e l'attuazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione.

I membri del Comitato per i quali il Comitato stesso è chiamato ad esprimere la propria opinione relativamente alla remunerazione spettante in forza dei loro specifici incarichi, non partecipano alle riunioni riguardanti la determinazione della remunerazione.

I membri del top management di Gruppo, tra i quali, come richiesto da Banca d'Italia, i Responsabili della funzione Rischi di Gruppo (Chief Risk Officer - CRO) e Internal Audit, possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato su temi specifici. Nel 2012 il Responsabile Human Resources di Gruppo ha sempre presenziato agli incontri in qualità di invitato. L'Amministratore Delegato non è generalmente presente durante le riunioni del Comitato Remunerazione e non ha partecipato a nessuna delle sedute del 2012.

Il Presidente ha invitato il Responsabile di Internal Audit a partecipare ad un incontro del Comitato Remunerazione nel 2012, in relazione alla verifica ispettiva annuale condotta sui sistemi incentivanti di Gruppo, i cui risultati sono stati successivamente discussi in Consiglio di Amministrazione e sottoposti all'Assemblea dei Soci.

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

Il Comitato Remunerazione si avvale dei servizi di Mercer, consulente esterno indipendente, che fornisce consulenza su prassi e tendenze ed anche analisi aggiornate sui *benchmarking* in materia retributiva. Detto consulente è stato preventivamente valutato che non sia in una posizione tale da compromettere la propria autonomia. Mercer collabora con il Comitato dal

2007 ed è stato consulente indipendente anche per il 2012. I rappresentanti di Mercer sono stati regolarmente invitati a partecipare agli incontri per discutere argomenti specifici all'ordine del giorno del Comitato.

Nel corso dell'anno, le esigenze di spesa del Comitato sono state soddisfatte mediante ricorso a un suo specifico budget che può essere oggetto di eventuale integrazione in casi di particolari necessità. In particolare, nel 2012, attraverso il proprio budget, il Comitato Remunerazione ha potuto avvalersi per tutto l'esercizio della consulenza di Mercer per avere informazioni aggiornate necessarie per i processi decisionali.

Nel corso del 2012 il Comitato Remunerazione si è riunito 6 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa un'ora. Come regola, le riunioni del Comitato vengono programmate su base bimestrale. Dall'inizio dell'anno fino a aprile 2013, si sono tenuti 4 incontri del Comitato. Di ogni riunione del Comitato Remunerazione sono redatti verbali a cura del Segretario designato dal Comitato stesso.

Nel corso del 2012 le principali attività del Comitato hanno riguardato:

- valutazione finale delle misure di *performance* di sostenibilità di Gruppo e l'allineamento remunerazione-rischio, come richiesto dalla normativa sulla base delle disposizioni di Banca d'Italia;
- monitoraggio ed analisi dell'evoluzione dei sistemi retributivi in relazione al mutamento dello scenario di riferimento e delle raccomandazioni e disposizioni emanate dalle Autorità di Vigilanza e dai principali organismi internazionali;
- redazione della Politica Retributiva di Gruppo 2012, con il supporto delle funzioni Risorse Umane, *Compliance* e *Risk Management*, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e alla successiva approvazione della Assemblea annuale dei Soci;
- aggiornamento del Sistema incentivante per gli *Executive* di Gruppo in coerenza con i requisiti normativi emersi e sviluppati nel corso dell'anno;
- supervisione di una coerente implementazione della politica e dei sistemi nonché dell'esercizio del potere di delega;
- monitoraggio e analisi delle tendenze di mercato esterne, compresa l'analisi comparativa fornita da Mercer rispetto al gruppo di confronto, per formulare proposte retributive in modo informato al Consiglio di Amministrazione.

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

La tavola che segue riassume la composizione del Comitato nel corso del 2012, e, oltre alle informazioni sull'indipendenza dei membri del Comitato, fornisce i dettagli della loro partecipazione alle riunioni che si sono tenute nel corso dell'anno.

COMITATO REMUNERAZIONE (ESERCIZIO 01/01/2012 - 31/12/2012)

Carica	Componenti	Indipendenza da		*	**	***	****
		Codice	TUF				
MEMBRI ATTUALMENTE IN CARICA							
Presidente	Vita Giuseppe	No	Si	P	3	100%	(1)
Vice Presidente Vicario	Fois Candido	No	Si	M	3	100%	(1)
Amministratore	Bochniarz Henryka	Si	Si	M	3	100%	(1)
Amministratore	Caltagirone Alessandro	Si	Si	M	3	66%	(1)
Amministratore	Kadmoska Friedrich	Si	Si	M	6	50%	
MEMBRI IN NON PIU' IN CARICA							
Presidente	Rampl Dieter	No	Si	P	3	100%	(2)
Vice Presidente Vicario	Castelletti Luigi	Si	Si	M	3	100%	(3)
Vice Presidente	Calandra Buonaura Vincenzo	No	Si	M	3	100%	(3) (4)
Amministratore	Schinzler Hans Juergen	Si	Si	M	3	33%	(4)
Amministratore	Wyand Anthony	Si	Si	M	3	100%	(4) (5)
Note							
(*) In questa colonna viene indicata la carica ricoperta nel Comitato (P= Presidente; M=Membro)							
(**) In questa colonna viene indicato il numero di riunioni convocate durante il periodo per il quale è stata coperta la carica							
(***) In questa colonna viene indicata la percentuale di partecipazione alle riunioni del Comitato (nr. di presenze / nr. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato nel corso dell'Esercizio)							
(****) In questa colonna vengono indicate tramite note le date di inizio e fine carica per gli amministratori che non sono stati membri del Comitato per l'intero esercizio							
(1) carica ricoperta dal 29 maggio 2012							
(2) carica ricoperta sino al 19 aprile 2012							
(3) carica ricoperta sino al 7 maggio 2012							
(4) carica ricoperta a partire dal 31 gennaio 2012							
(5) carica ricoperta sino al 11 maggio 2012							

2.2 Il ruolo delle funzioni di controllo: Compliance, Risk Management e Audit

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

I contributi fondamentali del 2012 hanno riguardato:

- la validazione della Politica Retributiva di Gruppo 2012 sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione dell'Assemblea dei Soci l'11 maggio 2012
- la validazione del Sistema incentivante 2012 per gli *Executive* di Gruppo, compresi gli obiettivi individuali per l'Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali ed i Responsabili delle Funzioni di Controllo interno
- la validazione del Piano 2013-2016 di *performance stock option* per *Senior Executive* di Gruppo e del Piano azionario per Talenti & Altre Risorse Strategiche
- la valutazione dei casi di "customizzazione" a livello locale del Sistema Incentivante di Gruppo
- la redazione - in collaborazione con la funzione Risorse Umane - e la diffusione delle linee guida di Gruppo per la predisposizione e gestione dei sistemi incentivanti 2013 per la popolazione non *Executive* nonché la definizione di uno specifico processo per garantire l'adeguato

coinvolgimento della funzione Compliance nella definizione e valutazione di conformità dei sistemi incentivanti/campagne commerciali in essere nelle principali Banche del Gruppo

- valutazione preliminare dei sistemi incentivanti, delle campagne commerciali e di altre iniziative (relative, ad esempio, alla distribuzione di prodotti di investimento) per i dipendenti *non-Executive*, in UniCredit S.p.A., Rete Italia e altre Entità Italiane accentrate
- valutazione dei sistemi incentivanti divisionali e di Competence Line per i dipendenti *below Executive*
- partecipazione e contributo, sulle relative tematiche, in iniziative normative riguardanti la retribuzione (European Securities and Markets Authority -“ESMA”- “Consultation Paper Guidelines on Remuneration policies and practices (MiFID)”; Banca d’Italia, “Relazione sulla Valutazione delle Strategie e Politiche del Gruppo nel Settore della Gestione Collettiva del Risparmio”)
- partecipazione a iniziative di HR Compensation (ad esempio: definizione delle “Linee guida sulla retribuzione non-standard”; revisione del “KPI Bluebook”; revisione del processo di definizione dell’ “Identified staff” per l’applicazione del Sistema Incentivante di Gruppo).
- analisi di specifiche previsioni di incentivazioni “non standard”.

Nel 2013, la funzione *Compliance* continuerà ad operare in stretto coordinamento con la funzione Risorse Umane al fine di supportare non solo la validazione ma anche il disegno e la definizione della politica e processi retributivi.

Il legame tra la retribuzione e rischio è stato mantenuto nel 2012 attraverso il coinvolgimento della funzione Risk Management nel disegno e nella definizione di un quadro esplicito su cui basare la retribuzione rispetto alla struttura del *Group Risk Appetite*, così che gli incentivi ad assumere i rischi siano adeguatamente bilanciati dagli incentivi a gestire i rischi. In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Remunerazione si avvalgono del contributo delle funzioni coinvolte per definire il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione all’interno dei sistemi incentivanti di Gruppo.

- **Relazione di audit sulle politiche e le pratiche del sistema di remunerazione di Gruppo relativo all’anno 2012.**

Group Audit ha effettuato il quarto audit annuale del sistema di remunerazione variabile di Gruppo, in coerenza con la richiesta formulata dalla Banca d’Italia nel mese di ottobre 2009. La verifica ha

avuto per obiettivo il follow-up delle raccomandazioni emesse nel 2012 sul processo e sulle pratiche attuate nel 2011 per la retribuzione variabile degli Executive e del rimanente personale più rilevante del Gruppo, nonché di valutare il disegno, l’implementazione e gli effetti del processo di retribuzione per il 2012 e la sua correttezza in rapporto alle relative regole approvate dal Gruppo e comunicate alla Banca d’Italia.

La popolazione oggetto delle verifiche ha incluso le seguenti categorie di personale, così come definite dalla unit HR Compensation:

1. personale più rilevante
 - executive - AD, DG, Vice DG, SEVP, EVP
 - personale (banding fino a SVP) che ha impatto significativo sull’esposizione del Gruppo ai rischi in termini di liquidità, credito e mercato con bonus pari o superiore a €500k;
2. altri ruoli di rilievo – i restanti SVP ed il personale che ricopre specifici ruoli (con banding fino a FVP) nella divisione CIB con impatti sui rischi di liquidità, credito e mercato con bonus pari o superiore a €100k.

L’annuale verifica ha condotto a formulare un giudizio sintetico nel complesso soddisfacente, in quanto la funzione di revisione interna ha valutato la struttura del processo, rilevando che la politica adottata dal Gruppo è in linea con i principi normativi e risulta correttamente applicata per la maggioranza del “personale più rilevante”. Il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha deciso, nell’ambito dell’esercizio del proprio potere discrezionale, di riconoscere un bonus al top e senior management (da SEVP in su) i cui incentivi non siano stati completamente o prevalentemente legati agli obiettivi economici del Gruppo e a tutti gli executive (EVP) sulla base delle rispettive performance individuali. Il risultato economico conseguito dal Gruppo nel 2012 è stato riflesso nel processo di determinazione dei bonus per gli executive e SVP gestiti a livello di Gruppo dalla HR Compensation unit. Il processo è stato altresì applicato ad “altro personale più rilevante” e “altri ruoli di rilievo” identificati nell’ambito della divisione Corporate Investment Banking (CIB).

Le analisi svolte hanno condotto ad un esito generalmente positivo, poiché la maggior parte delle raccomandazioni emesse nel corso delle precedenti verifiche di audit è risultata completata. Sono risultati confermati la funzionalità della governance, l’esistenza di politiche e procedure adeguate, la coerenza del processo di definizione degli obiettivi personali, la rigorosa valutazione delle prestazioni, gli accurati controlli dei dati utilizzati per il calcolo dei principali indicatori di performance applicati alla

popolazione degli executive/SVP e l'implementazione di un applicativo informatico a supporto del processo.

La coerenza del sistema di incentivazione variabile del Gruppo con gli obiettivi aziendali di lungo termine corretti in funzione dei rischi, nonché con i parametri di capitalizzazione e di liquidità necessari per sostenere le iniziative intraprese, è assicurata dall'adozione del Group Gate e di adeguati indicatori di performance finanziari. La bonus *opportunity* può essere ridotta o del tutto azzerata coerentemente con il risultato del calcolo del Group Gate.

La valutazione del Group Gate rientra fra le responsabilità del Consiglio di Amministrazione che ha assunto la relativa decisione in data 11 aprile e che ha altresì la responsabilità di definire il raggiungimento da parte del top management dei livelli di prestazione individuali attesi sulla base della valutazione degli obiettivi assegnati.

L'audit ha evidenziato le seguenti aree di miglioramento:

- Un approccio più prudente nell'applicazione del Group Gate, estendendo le regole adottate per "SEVP and above" ad altre categorie appartenenti alla popolazione oggetto di audit.
- Un aumento della trasparenza e della tracciabilità del processo di definizione degli obiettivi individuali e della valutazione delle prestazioni nella Divisione CIB.
- La formalizzazione dell'analisi e dei criteri per l'identificazione ex ante di "altro personale più rilevante" ed "altri ruoli di rilievo" all'interno della popolazione, non tralasciando un'ampia analisi dei diversi ruoli professionali ed il rispettivo impatto sul profilo di rischio del Gruppo, minimizzando la significatività dell'importo della componente variabile della retribuzione come criterio ex post;
- La miglior formalizzazione e chiarezza delle regole per la definizione delle indennità di fine rapporto e processo di escalation qualora l'importo totale delle diverse componenti ecceda i limiti previsti dalle linee guida interne.

Le raccomandazioni di audit sono state condivise con i competenti owner del processo, al fine di migliorare le modalità applicative del processo di remunerazione.

3. Monitoraggio continuo di prassi e tendenze di mercato

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

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

- la definizione della politica retributiva per gli Executive con particolare riferimento al disegno dei Sistemi incentivanti di Gruppo per il 2013
- le raccomandazioni basate su specifiche analisi di mercato rispetto al nostro gruppo di confronto (*peer*) al fine di avere informazioni necessarie per prendere le decisioni.

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

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

Il gruppo di confronto è soggetto a revisione annuale per assicurare la sua attualità. Per il 2012 è stato confermato il Gruppo di confronto dell'anno precedente con l'aggiunta di 2 banche (Banque Populaire CE e Nordea Bank):

Gruppo di confronto 2012 UniCredit

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

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

Amministrazione, dei Comitati Consiliari e degli altri organi della Società cui partecipino i consiglieri, anche se tenute nella stessa giornata. Il compenso complessivo così deliberato risulta inferiore di circa il 20% rispetto a quello previsto per il precedente Consiglio (euro 3.485.000 complessivi, di cui euro 1.600.000 destinato ai Comitati consiliari) in considerazione sia della riduzione del numero dei Consiglieri (da 22 a 19), sia della riduzione del compenso per le attività consiliari in misura più che proporzionale rispetto a tale decremento.

Inoltre, a seguito dell'Assemblea Ordinaria del 11 maggio 2012, in analogia a quanto avvenuto per gli altri Comitati Consiliari, il Consiglio ha definito rispettivamente in euro 36.000 e in euro 18.000 i compensi per il Presidente e per il consigliere, [membro non esecutivo, dell'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del Decreto Legislativo 231/01. Inoltre è stato definito in € 176.000 il compenso per il Presidente del Comitato Controlli Interni & Rischi.

4. Remunerazione degli Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche

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

4.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

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

Alla luce di quanto sopra, l'Assemblea Ordinaria dei Soci dell'11 maggio 2012 - ritenuta la remunerazione deliberata dall'Assemblea dei Soci a favore degli amministratori nei precedenti tre anni adeguata in termini di struttura e sostanzialmente allineata alle pratiche di mercato ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione - per ciascun anno di incarico - l'importo complessivo di euro 2.800.000, di cui euro 1.235.000 da destinare ai consiglieri impegnati nei Comitati Consiliari e negli altri organi della Società (incluso, anche l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001). E' stato inoltre confermato il gettone di presenza di euro 400 per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di

In conformità con l'articolo 2389, paragrafo 3 del Codice Civile, il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 25 giugno 2012, ha stabilito, dopo aver consultato il Collegio Sindacale, di erogare ai Consiglieri che ricoprono un ruolo particolare un ulteriore compenso per ogni anno del loro operato, il cui ammontare (pro quota per l'effettivo periodo durante il quale le cariche sono state coperte nel corso del 2012) viene riportato nella Tabella 1 pubblicata nel capitolo 8, come previsto dalla sez. 84-quater (Allegato 3A, Scheda 7-bis) del Regolamento della Consob sugli Emittenti.

Come più volte sottolineato, i Consiglieri non esecutivi non partecipano ad alcun piano di incentivazione basato su *stock option* o, in generale, basato su strumenti finanziari.

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

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

Il contratto individuale di lavoro, quale Dirigente, dell'Amministratore Delegato, Sig. Federico Ghizzoni, risulta oggi regolato, anche con riferimento ai casi di dimissioni,

licenziamento/revoca o cessazione, dalle normali previsioni di legge e del Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Credito del 10 gennaio 2008, così come rinnovato ed integrato dagli accordi sindacali del 29 febbraio 2012. In tale contesto, la retribuzione annua considerata per determinare l'eventuale indennità pagabile nei casi di cui sopra sarebbe costituita dalla retribuzione fissa, da ogni altro compenso a carattere continuativo e dalla media delle retribuzioni variabili percepite negli ultimi tre anni (comprese le componenti pagate con strumenti azionari - quali ad esempio azioni gratuite, azioni vincolate, performance share - con la sola esclusione della valorizzazione delle stock option eventualmente assegnate nell'ambito di piani di incentivazione di lungo termine) precedenti la cessazione. L'effettiva entità di tale indennità - in termini di mensilità considerate - è poi destinata a variare in funzione degli eventi che hanno determinato la cessazione e della durata del rapporto.

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

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

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

Alla luce di quanto sopra, l'Assemblea Ordinaria dei Soci, svolta il 22 Aprile 2010, nel nominare il Collegio Sindacale, ha determinato - per ciascun anno di incarico - in euro 130.000 il compenso per il Presidente ed in euro 95.000 il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio, oltre ad un gettone di presenza di euro 400 per ogni partecipazione alle riunioni del Collegio stesso.

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

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

4.2 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Il Consiglio di Amministrazione, il 21 giugno 2011 ha identificato quali "Dirigenti con responsabilità strategiche" - ai fini dell'applicazione di tutte le normative statutarie e regolamentari - l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali e gli altri membri dell'Executive Management Committee (Chief Financial Officer, Chief Risk Officer, General Counsel & Group Compliance Officer e Responsabile HR di Gruppo) nonché il Responsabile dell'Internal Audit di UniCredit.

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

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

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

L'Amministratore Delegato, così come i dirigenti con responsabilità strategiche - in linea con le più recenti leggi, disposizioni e raccomandazioni emanate dalle Autorità di Vigilanza ed Istituzioni Internazionali (quali ad es. UE-CRD III, Banca d'Italia, *Financial Stability Board*, *European Banking Authority*) - hanno una parte significativa della loro retribuzione collegata alla profittabilità complessiva di Gruppo, ponderata per il rischio ed il costo del capitale, oltre che ad obiettivi di sostenibilità (sulla base di indicatori patrimoniali e di liquidità). Tale

retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi che, in accordo con il regolamento del Consiglio di Amministrazione, sono preventivamente approvati dal Consiglio stesso, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale. Le metriche definite ex-ante e che riflettono le categorie del *Group Risk Appetite*, allineano la remunerazione degli *Executive* ad una *performance* sostenibile ed alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Sono assegnati obiettivi specifici individuali tenendo in considerazione le prassi di mercato e la posizione ricoperta all'interno del Gruppo UniCredit, attraverso l'utilizzo sistematico di indicatori che mirano a rafforzare la sostenibilità del *business*, quali ad esempio la soddisfazione della clientela sia esterna che interna, indicatori di rischio e di solidità patrimoniale e misure di profittabilità anche relative al gruppo di confronto. Ulteriori informazioni sul nostro approccio alla gestione e misurazione della *performance* vengono fornite nel capitolo 5.4.

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

E' inoltre previsto il differimento in denaro e in azioni dell'80% dell'incentivo, incluso il 20% di azioni "upfront" con il pagamento soggetto al raggiungimento di future condizioni di *performance* nel corso degli esercizi successivi. La misura e la durata del differimento sono allineati alle disposizioni definite dalle Autorità di Vigilanza e sono coerenti con le caratteristiche del business ed i profili di rischio dell'Azienda.

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

In particolare, per i Responsabili delle Funzioni di Internal Audit e Legale & Compliance – coerentemente con le previsioni del Regolamento del Consiglio di Amministrazione - non sono previsti obiettivi individuali collegati ai risultati aziendali. Per

il Responsabile della funzione *Risk Management* (CRO) e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (CFO), il Consiglio di Amministrazione ha verificato l'esistenza di valide ragioni per l'inserimento di obiettivi legati ai risultati aziendali, in misura molto limitata. Ulteriori informazioni sul nostro approccio alla retribuzione per le Funzioni di Controllo vengono fornite nel capitolo 5.5.

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

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

Il Sistema Incentivante di Gruppo 2012 prevede che il 50% dell'incentivo annuale spettante venga differito e pagato nel corso dei cinque anni successivi attraverso l'assegnazione di azioni UniCredit. Il numero di azioni viene determinato all'inizio del periodo di differimento, creando così un collegamento tra l'andamento del titolo e l'effettivo valore dell'incentivo. Ulteriori informazioni sull'implementazione e i risultati dei piani d'incentivazione 2012 vengono fornite nel capitolo 5.2.

L'Amministratore Delegato beneficia inoltre del Piano Azionario deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2011, che prevede l'assegnazione in tre tranches di complessive 252.070 azioni ordinarie UniCredit. La prima tranche di 84.023 azioni è stata assegnata nel corso dell'esercizio 2012. Maggiori informazioni al riguardo sono riportate nella Tabella 3A, redatta ai sensi del Regolamento Emittenti Consob nr. 11971 e riportata al capitolo 8.

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

5. Sistemi retributivi di Gruppo

5.1 Popolazione di riferimento

In linea con le norme specifiche, a partire dal 2010, UniCredit ha condotto il primo processo di auto-valutazione per definire la popolazione del “personale più rilevante” del Gruppo a cui, in accordo con le normative, si applicano specifiche regole retributive. La valutazione iniziale è stata riconfermata nel 2011 e 2012 dopo il processo di revisione ed ulteriore documentazione. L’auto-valutazione si basa sulla mappatura del rischio di Gruppo – fatto in linea con i Pilastri Basel dalla funzione Risk Management – analizzata insieme ai livelli organizzativi e al ruolo di senior management.

In linea con i risultati dell’analisi e come approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, abbiamo riconfermato per il 2013 le seguenti categorie di dipendenti quale “personale più rilevante”: Amministratore Delegato di Gruppo; Dirigenti di Gruppo responsabili della gestione quotidiana (Direttore Generale, Vice Direttori Generali, *Senior Executive Vice President* ed *Executive Vice President*), posizioni *executive* nelle Funzioni di Controllo (Audit, Compliance, Risk Management e Planning, Finance e Administration) poiché sono responsabili a livello di Gruppo delle decisioni strategiche che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’istituto.

Inoltre, UniCredit ha considerato “personale più rilevante” anche altri dipendenti che hanno un impatto significativo su rischi rilevanti in termini di credito, mercato e liquidità con retribuzione variabile superiore a €500.000. Per il futuro, l’importo di soglia per la definizione di “personale più rilevante” verrà riconsiderato per valutare la possibilità di includere anche dipendenti con una retribuzione variabile più bassa.

La popolazione di riferimento rappresenta circa lo 0,1% della popolazione complessiva di Gruppo, in linea con le prassi di mercato per le banche di grandi dimensioni.

L’allineamento ai requisiti normativi viene proporzionalmente applicato agli “altri ruoli selezionati” che includono tutti gli SVP (*Senior Vice President*) e i livelli sottostanti, inclusi i dipendenti della divisione *Corporate & Investment Banking* (ruoli specifici che hanno un impatto su credito, mercato e liquidità) con retribuzione variabile annua superiore a €100.000 (per i quali il differimento in contanti e azioni si applica secondo un approccio scalare).

Il *pay-mix* retributivo e gli strumenti utilizzati per la popolazione di riferimento nel 2012 sono riportati nel capitolo 7 di questa Relazione.

5.2 Implementazione e risultati dei Sistemi 2012

I Sistemi incentivanti 2012 di Gruppo sono stati implementati nel rispetto della nostra politica e *governance* aziendale.

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

- Il sistema incentivante di Gruppo 2012 prevede l’assegnazione di un bonus legato alla performance in denaro e azioni, immediato e differito su un periodo di 5 anni
- Il piano azionario per Talenti e altre Risorse Strategiche

○ Sistema incentivante di Gruppo 2012

Il Sistema incentivante di Gruppo 2012 prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro ed in azioni ordinarie gratuite da corrispondere nell’arco di 5 anni, sulla base di una valutazione multi-prospettica di obiettivi operativi e di sostenibilità (come stabiliti nella scheda di *performance* individuale “*Performance screen*”) e applicando un fattore complessivo di rischio/sostenibilità, collegato ai risultati di profittabilità, solidità e liquidità annuali del Gruppo (*Group Gate / Zero Factor*).

Nel 2012, UniCredit ha riportato un *Net Profit* positivo pari a €865 milioni, con tutti i principali indicatori di performance operativa di bilancio in positivo (*Gross Operating Profit*, *Net Operating Profit* e *Profit Before Tax*).

Il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha preso in esame, con riferimento dell’esercizio 2012, le valutazioni del Comitato Remunerazione e le linee guida in materia di retribuzione variabile delle autorità regolamentari.

Il Consiglio di Amministrazione ha confermato il giudizio positivo sulla performance del Top Management già espresso dal Comitato Remunerazione e ha sottolineato il pieno apprezzamento per i risultati ottenuti nel corso del 2012 malgrado una congiuntura economica generale particolarmente difficile.

Risultati positivi che hanno portato il Gruppo ad un ritorno all’utile, ad un’ adeguata patrimonializzazione, ad una rilevante liquidità disponibile e ad un incrementato presidio delle posizioni di rischio, in un quadro che evidenzia la sostenibilità dei meccanismi incentivanti previsti dalla politica di remunerazione di Gruppo approvata ed in vigore.

Il Consiglio di Amministrazione ha tuttavia preso atto della dichiarazione pervenuta dal Top Management (AD, DG, VDG e responsabili delle funzioni CFO, CRO, Legal & Compliance, Audit ed HR) di voler rinunciare - in considerazione delle condizioni di quadro generale - al riconoscimento della retribuzione variabile legata ai risultati raggiunti.

Il Consiglio di Amministrazione ha espresso un sincero apprezzamento per la sensibilità dimostrata dal Top Management anche in questa occasione e ha deliberato di riconoscere solo al restante personale del Gruppo il pagamento dei bonus, che vedranno peraltro per gli Executive (primi 115 manager del Gruppo) una riduzione di circa il 50% rispetto all'opportunità variabile complessiva. In coerenza con il sistema di compensi di UniCredit, più dell'80% di tali incentivi verrà inoltre differito negli anni successivi e legato al raggiungimento di ulteriori condizioni di performance future.

Inoltre, la retribuzione totale target è stata ridotta, con un mix più bilanciato tra parte fissa e variabile. Sono consentite solo poche eccezioni alla revisione salariale, specialmente in quei paesi che hanno sostenuto il Gruppo con una performance positiva.

Mentre i Top Management di UniCredit hanno rinunciato all'incentivo 2012, hanno ricevuto i pagamenti dei differimenti degli anni precedenti.

In linea con la *governance* di Gruppo, le valutazioni e i pagamenti del 2012 per Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali, e Responsabili delle Funzioni di Controllo Interne sono analizzati dal Comitato Remunerazione e approvati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale e il Comitato di Controllo Interno e Rischi come necessario.

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

Sulla base della valutazione degli obiettivi 2012, e la successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'11 aprile 2013, è stata fatta una promessa di allocazione di ca. 20 mil. di azioni ordinarie UniCredit a 786 Executive di Gruppo ed altri ruoli selezionati, nel 2015, 2016 e 2017, subordinatamente all'applicazione del fattore di azzeramento "Zero Factor" rispettivamente per il 2014, 2015 e 2016. Pertanto, il Sistema Incentivante

di Gruppo 2012 comporterebbe un impatto atteso sul capitale azionario di UniCredit di circa 0.35%, assumendo un raggiungimento delle soglie di performance previste dallo Zero Factor.

- o *Piano Azionario per talenti e altre risorse strategiche*

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

Sono stati selezionati 887 beneficiari del Piano sulla base di criteri di idoneità definiti per riflettere l'aderenza ai valori aziendali e a comportamenti coerenti, la rilevanza strategica e l'impatto della posizione ricoperta e il raggiungimento della *performance*, oltre che per la necessità di fidelizzare le risorse di Gruppo ad alto potenziale. Sulla base della decisione del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2013 sarà allocato un numero di ca. 1,2 mln di azioni ordinarie. Il piano prevede l'assegnazione di azioni ordinarie gratuite UniCredit in 3 tranches uguali su un periodo di 3 anni, soggetta ogni anno all'applicazione di una condizione di azzeramento "Zero Factor" correlato ai risultati di profittabilità, solidità e liquidità di Gruppo, ed in assenza di violazione di codici interni di condotta o di valori, e alla permanenza in servizio.

- o *Coordinamento locale e programmi specifici*

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

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

- la continua necessità di dimostrare conformità alle normative locali
- la pressione locale per adottare soluzioni alternative come necessario in linea con la normativa locale
- l'implementazione soggetta audit annuale separatamente in ogni giurisdizione

- ulteriori evoluzioni richieste per adattare le differenze locali e i riconciliare i ruoli dei vari regolatori (“*home/host*”)

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

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

Come fatto lo scorso anno, per gli *Executive* di Gruppo in Pioneer Global Asset Management SpA, un piano azionario basato su azioni Pioneer viene offerto in aggiunta al sistema standard di Gruppo, garantendo pieno adeguamento alle normative relativa alla maggiore autonomia delle del *business* Asset Management nei gruppi bancari.

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

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

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

5.3 Sistema incentivante di Gruppo 2013

Il Sistema 2013 di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio e del 15 marzo 2013, ha mantenuto sostanzialmente la struttura dello scorso anno, che garantisce continuità ed ha l'obiettivo di incentivare, trattenere e motivare i

beneficiari e ad uniformare il sistema incentivante di UniCredit alle più recenti raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali, prevedendo:

- l'attribuzione di un incentivo variabile per l'anno 2013 definito in base alla performance individuale valutata nella Performance Screen, oltre che ai risultati del business di riferimento e, a seconda dei casi, a livello di paese e/o di Gruppo e sulla base di altri obiettivi addizionali che possono essere considerati per la valutazione della performance complessiva.
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti immediati “*upfront*” (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e differiti, sia in denaro che in azioni
- una distribuzione di pagamenti in azioni che tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di vincolo alla vendita delle azioni. In particolare la struttura dei pagamenti è stata definita in linea con le disposizioni di Banca d'Italia che prevedono un vincolo di 2 anni sulle azioni immediate (“*upfront*”) e di 1 anno sulle azioni differite
- l'applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità complessivo, correlato ai risultati annuali di profittabilità, solidità e liquidità di Gruppo (“*Group Gate*”), che funge da soglia di accesso all'incentivo, che in caso di perdita (Net Profit di Gruppo < 0²) o di superamento dei limiti di capitale/liquidità attiva lo Zero Factor che impedisce di pagare gli incentivi
- il bonus massimo è fissato al 150% dell'importo target stabilito

Gli incentivi vengono pagati ai beneficiari sulla base delle *Performance Screen* individuali (in base ad una valutazione multi-prospettica rispetto a obiettivi di tipo operativo e di sostenibilità) e di altri obiettivi addizionali che possono essere considerati per la valutazione della performance complessiva.

La *performance* individuale è formalmente valutata ogni anno attraverso la misurazione del risultato raggiunto rispetto agli obiettivi individuali assegnati, bilanciando effettivi obiettivi numerici sfidanti e discrezionalità manageriale. La *performance* è valutata attraverso obiettivi sia assoluti interni che esterni relativi e tenendo conto anche degli indicatori di ponderazione per il rischio. Per ogni ruolo, gli obiettivi sono selezionati dal nostro catalogo di principali indicatori di *performance* (“*KPI*”). Ulteriori dettagli nel capitolo 5.4.

² Net Profit dichiarato in bilancio, escludendo qualsiasi componente straordinaria come ritenuto opportuno dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione

Illustrazione della Performance Screen

2013 PERFORMANCE SCREEN	
PERFORMANCE DRIVERS	
OBIETTIVI OPERATIVI	PROFITABILITY <i>Net Operating Profit</i>
	RISK KPI <i>Expected loss % on performing portfolio + Coverage ratio on impaired portfolio</i>
OBIETTIVI DI SOSTENIBILITA'	SUSTAINABILITY GOAL <i>Cost / Income</i>
	SUSTAINABILITY BUSINESS GOAL <i>Commercial funding gap</i>
<small>Esempi di KPI</small>	
ALTRI OBIETTIVI ADDIZIONALI	
<ul style="list-style-type: none"> • INCARICHI INDIVIDUALI, PROGETTI, ATTIVITA' O ALTRI OBIETTIVI O COMPORTAMENTI 	

La valutazione combinata dei 2 obiettivi operativi e dei 2 obiettivi di sostenibilità si traduce in una percentuale complessiva da 0% a 150% tenendo in considerazione i diversi pesi di ciascun obiettivo. Per i ruoli di Business gli obiettivi di sostenibilità e quelli operativi pesano il 50%, mentre per le funzioni di Controllo & Supporto gli obiettivi di sostenibilità pesano maggiormente sul calcolo complessivo per il 70% e gli operativi al 30%.

Il manager conferma o modifica la percentuale complessiva calcolata (0%-150%) modificando il valore in aumento o diminuzione in considerazione degli altri obiettivi addizionali dei risultati del business a della disponibilità, e tenendo conto del rispetto e dell'aderenza individuale a norme di disciplina, condotta e comportamento e devono essere considerati rigorosamente i rilievi dei regolatori esterni e della funzione di Internal Audit.

Illustrazione della valutazione del Bonus

		OBIETTIVI OPERATIVI			OBIETTIVI DI SOSTENIBILITA'			
OBIETTIVO 1	EXCEEDS	100%	125%	125-150%	100%	125%	125-150%	
	MEETS	75%	100%	125%	75%	100%	125%	
	BELOW	0-50%	75%	100%	0-50%	75%	100%	
		BELOW	MEETS	EXCEEDS	BELOW	MEETS	EXCEEDS	
				OBIETTIVO 2	OBIETTIVO 4			

0% - 150%

L'allineamento della remunerazione ai rischi di solidità, costo del capitale e liquidità è assicurato

attraverso l'utilizzo di parametri di rischio selezionati in modo da riflettere le categorie della nostra struttura di *Risk Appetite* di Gruppo (*Capital Adequacy, Profitability & Risk, Funding & Liquidity*). Inoltre, specifici obiettivi, soglie e limiti sono definiti dal Consiglio di Amministrazione in modo da rispecchiare il *Risk Appetite*, in linea con i requisiti normativi.

In particolare, le metriche di rischio e le soglie per il Sistema Incentivante di Gruppo 2013, come definite nel cosiddetto "Group Gate/Zero Factor" che conferma, riduce o cancella pagamenti immediati e differiti, includono:

- *Core Tier 1 Ratio* per misurare la solidità della banca in termini di alta qualità del patrimonio, coerentemente con i limiti normativi e di conservazione. Come stabilito dalla normativa, la soglia di parametro è stata posta al limite EBA 9%.³
- *Return on Tangible Equity* per misurare il ritorno dell'investimento per gli azionisti rispetto al Tasso Privo di Rischio e al Costo del Capitale (posto al 12,48%)
- *Net Profit* per misurare la redditività del Gruppo considerando il risultato certificato in bilancio al netto delle componenti straordinarie eventualmente considerate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione. In caso di perdita si attiva l'azzeramento dell'incentivo.
- *Cash Horizon* per misurare la capacità della banca di far fronte ai suoi obblighi di liquidità in linea con le disposizioni di Basilea 3 relativamente all'*Horizon Liquidity Coverage*. La soglia è posta a 90 giorni.⁴

In ogni caso, come richiesto dalla normativa ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia, la valutazione finale dei parametri di performance sostenibile di Gruppo e l'allineamento tra rischio e remunerazione saranno esaminati dal Comitato Remunerazione e definiti sotto la responsabilità e la *governance* del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione non tiene conto per la determinazione del bonus di "voci straordinarie" del bilancio che non hanno impatto sulla performance operativa, sul capitale regolamentare e sulla liquidità (e.g. *goodwill impairment*)

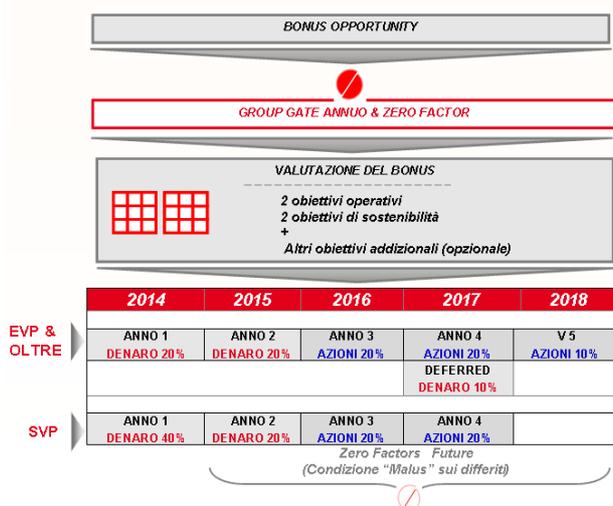
³ Se il Core Tier 1 Ratio < 9% (Limite EBA) il Consiglio di Amministrazione deciderà l'opportuna riduzione/azzeramento a seconda dello scenario specifico

⁴ Se Cash Horizon di ogni Liquidity Center (Italia, Germania, Austria, Polonia) < 90 giorni per più di 30 giorni consecutivi in un anno, il Consiglio di Amministrazione deciderà l'adeguata riduzione/azzeramento a seconda dello specifico scenario locale e di Gruppo

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

Attraverso una struttura bilanciata di differimenti, l’incentivo definito è pagato in *tranche* annuali in forma immediata e differita, in denaro ed in azioni. Nel 2014 sarà pagata in denaro la prima *tranche* dell’incentivo complessivo, soggetta all’applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità (“*Group Gate*”), correlato ai risultati di profittabilità, solidità e liquidità di Gruppo relativo all’anno 2013 nonché al rispetto e l’aderenza individuale di norme di disciplina, condotta e comportamento. Il “*Group Gate*” ha impatto sull’ammontare complessivo del bonus per tutta la popolazione del personale più rilevante⁵, che include l’amministratore Delegato del Gruppo, il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, SEVP e EVP e gli altri dipendenti che hanno un impatto materiale sull’esposizione del Gruppo al rischio in termini di credito, liquidità e mercato con una retribuzione variabile annua superiore a € 500,000. Dal 2015 al 2018⁶, le *tranche* rimanenti saranno pagate in denaro e azioni differite soggetti all’applicazione di un fattore di azzeramento (“*Zero Factor*”) correlato ai risultati di profittabilità, solidità e liquidità di Gruppo (condizione “*malus*” sui pagamenti differiti) nonché al rispetto e l’aderenza individuale a norme di disciplina, condotta e comportamento e alle clausole di *claw back*.

Illustrazione del pagamento dei bonus 2013



Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive *tranche* sarà determinato nel 2014 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati al

mezzo precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel 2013.

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

Il sistema incentivante di Gruppo 2013 prevede un impatto atteso sul capitale sociale di UniCredit di circa 0,49%, ipotizzando risultati di *performance* in linea con i target definiti. In caso di performance straordinarie superiori al target, il livello di diluizione massima potenziale sarebbe dello 0,73% (inferiore al sistema 2012 che prevedeva una diluizione massima del 1,03%). La diluizione complessiva per tutti i piani azionari attualmente in essere è pari a 1,67%.

5.4 Misurazione complessiva della performance

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

Dal 2010, uno specifico processo è seguito con il coinvolgimento delle principali funzioni chiave (Risorse Umane, Planning, Finance e Administration, Risk Management, Compliance, Sustainability, Audit, *Group Stakeholder & Service Intelligence*) per definire e rivedere annualmente il cosiddetto “*KPI Bluebook*” (KPI – key performance indicator) che funge da struttura per la misurazione della performance & la valutazione degli *Executive* di Gruppo. Nel *KPI Bluebook* viene fornito un insieme di obiettivi e linee guida per misurare e valutare la performance al fine di supportare manager e HR nella definizione delle *Performance Screen*.

Il *KPI Bluebook* mappa 8 categorie di indicatori di performance chiave (Value Creation, Profitability, Commercial, Efficiency, Risk Management, External Relative, Stakeholder Value, Enhance Risk &

⁵ Come richiesto da Banca d’Italia

⁶ Per SVP il periodo di differimento va dal 2015 al 2017

Control Culture, Support & Control functions), di cui le ultime due sono state introdotte nel 2013 per accrescere la cultura del Risk & Compliance e Controllo attraverso l'inserimento di una categoria focalizzata sugli obiettivi "di puro rischio" convalidato dalla funzione Risk Management di un'altra che aumenti la qualità e la rilevanza degli obiettivi e della gestione della performance per le funzioni di supporto e controllo.

Ciascuna categoria è costituita da KPI utilizzati per la definizione di una matrice operativa e di sostenibilità della Performance Screen. Nel cosiddetto "KPI dashboard" viene fornita una lista di obiettivi.

Categorie di principali indicatori

- | | |
|-------------------|-----------------------------------|
| 1. VALUE CREATION | 5. EXTERNAL RELATIVE |
| 2. PROFITABILITY | 6. STAKEHOLDER VALUE |
| 3. COMMERCIAL | 7. ENHANCE RISK & CONTROL CULTURE |
| 4. EFFICIENCY | 8. SUPPORT & CONTROL FUNCTIONS |

Esempi di KPI in ciascuna categoria

1 VALUE CREATION

- Economic Profit
- Risk Adjusted Capital Efficiency

2 PROFITABILITY

- Net Operating Profit (NOP)
- Revenues
- Net Profit
- Profit Before Tax

3 COMMERCIAL

- Deposit Volumes
- New Client Acquisition
- Commercial Funding Gap
- Loan volumes

4 EFFICIENCY

- Cost / Income
- Staff Expenses
- Total Direct Costs
- Delta FTEs

5 EXTERNAL RELATIVE

- NOP / Tangible Assets
- Cost of Risk
- NOP / RWA (Risk Weighted Assets)
- Leverage Ratio

6 STAKEHOLDER VALUE

- TRM (External Cust. Satisfaction)
- TRM ISQ (Internal Service Quality)
- Reputation Index
- Engagement Index

7 ENHANCE RISK & CONTROL CULTURE

- Expected loss % on performing portfolio + Coverage ratio on impaired portfolio
- Average probability of default of managerial portfolio
- Evolution of Coverage Ratio
- LLP/Net write downs on Loans

8 SUPPORT & CONTROL FUNCTIONS

- Total Direct Costs of own function
- Compliance Risk Mapping performing
- Management Efficiency of Audit Reporting
- Internal Communication effectiveness

Le 8 categorie rappresentano indicatori finanziari e non –finanziari della performance e sono mappati in 5 gruppi di *business* di riferimento (Group / Subgroup, Commercial Banking, Wealth Management, Investment / Markets, Non-Commercial) per aiutare a identificare i KPI standard più appropriati (tutti certificati dalle relative funzioni) per ogni ruolo assegnato, con un *focus* specifico

sulle misure ponderate per il rischio e metriche attente alla sostenibilità.

Inoltre il KPI Bluebook fornisce anche le linee guida per:

- definizione degli obiettivi: per supportare la selezione, combinazione e calibrazione degli obiettivi
- definizione dei target: aiutare nella definizione di un target di riferimento per le prestazioni attese
- linee guida per aiutare i manager ad assegnare gli obiettivi con attenzione al rischio tenendo in considerazione i principali rischi che il business / funzione potrebbero positivamente impattare e mitigare
- linee guida per stabilire e valutare gli obiettivi qualitativi
- Funzioni di Controllo: revisionate alla luce di specifici requisiti di definizione degli obiettivi (ulteriori dettagli nel capitolo 5.5)

I KPI 2013 definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit quali indicatori principali della performance per l'Amministratore Delegato di UniCredit comprendono obiettivi legati alla profittabilità del Gruppo, con focalizzazione sul rischio e su indicatori di sostenibilità quali il miglioramento nel *commercial funding gap* e l'attuazione della visione strategica aziendale in termini di innovazione, crescita, e sviluppo organizzativo e di leadership.

Performance screen 2013 dell'Amministratore Delegato

AMMINISTRATORE DELEGATO	
INDICATORI DI PERFORMANCE	
OBIETTIVI OPERATIVI	Net Operating Profit at Group level in line with budget expectations
	Focus on pure risk management indicators (Expected loss on performing portfolio + Coverage ratio of impaired portfolio)
OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ	Improvement of Commercial Funding Gap at Group level in line with the set annual targets as part of the long terms strategic plan
	Execution of company strategic vision with focus on innovation, growth, organizational and leadership development

Per il resto del Top e del Senior Management del Gruppo, i KPI che rappresentano la profittabilità e la gestione del rischio si riflettono anche nelle loro *Performance Screen*, con differenze relative al perimetro di riferimento e all'ovvia assenza della stessa nelle performance screen delle cosiddette funzioni di controllo totalmente indipendenti (ad es. Compliance e Audit).

5.5 Retribuzione delle Funzioni di Controllo

In rispetto della struttura normativa, una retribuzione e politiche di pay-mix specifiche sono definite per le funzioni di controllo interne (Audit, Legal e Compliance, Risk Management, Planning, Finance e Administration, and Human Resources⁷).

I piani incentivanti per gli Executive nelle funzioni di controllo sono implementati in conformità con specifiche politiche che garantiscono l'indipendenza e pongono particolare attenzione all'utilizzo di obiettivi finanziari al fine di evitare conflitti d'interesse.

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

- Confermato per *Risk* e *Planning, Finance* e *Administration*, l'inserimento di 1 solo obiettivo di profittabilità nella valutazione, con un peso del 15% nella Performance Screen;
- in particolare per la funzione Rischi, correlazione ed integrazione tra gli obiettivi assegnati ai ruoli *Risk Management* e Crediti, in modo da garantire un corretto bilanciamento tra le responsabilità conferite all'interno dell'azienda. Per i manager dei Risk, non si può considerare nessuna scelta di obiettivi finanziari
- per il Responsabile (e per la sua prima linea di riporto) della funzione a diretto supporto del CFO unicamente dedicata alla predisposizione dei documenti contabili societari, la previsione di obiettivi di performance correlati al profitto sarà evitata
- confermata l'intera esclusione di obiettivi finanziari per le funzioni di Audit e Legale & *Compliance* in linea con la normativa;
- limitazione degli obiettivi operativi al 30% per la funzione Risorse Umane dal momento che viene considerata dai regulator una Funzione di Controllo ai fini retributivi solamente e assimilata a *Risk* e *Planning, Finance* e *Administration* per le politiche di pay-mix.

Anche per il 2013 per le funzioni Audit e Legal & Compliance è stato mantenuto lo stesso approccio di "*Group Gate / Zero Factor*" alternativo con una riduzione massima del 50%.

Dal 2011, in linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia e di Audit, abbiamo avviato l'implementazione di uno specifico pay-mix per le

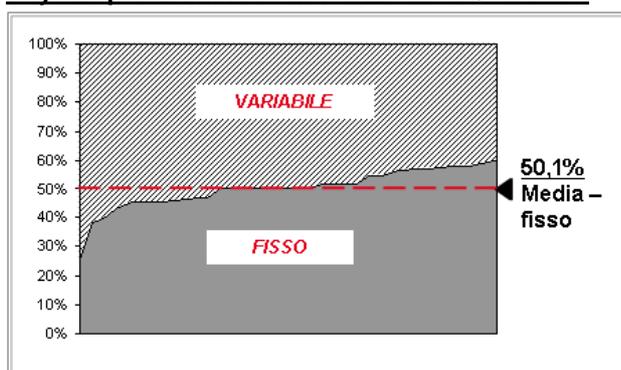
⁷ HR viene assimilato da Banca d'Italia ad una Funzione di Controllo ai fini della retribuzione solamente. Nel modello di organizzazione di governance di UniCredit, HR è soggetto alle linee guida finalizzate ad evitare il conflitto di interessi. ai fini della retribuzione

funzioni di controllo che prevede un aggiustamento tra la parte fissa e variabile della retribuzione. La politica di pay-mix mira ad evitare il conflitto d'interesse definendo dei limiti sul pay-mix in linea con le indicazioni normative.

Quest'anno il pay mix target definito ex ante per tutte le funzioni di controllo viene confermato al 51% per la parte fissa della retribuzione totale, obiettivo da raggiungere attraverso un approccio graduale a seconda dell'attuale pay mix.

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

Paymix per Executive in Funzioni di Controllo



6. Partecipazione Azionaria

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

6.1 Piano di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo

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

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

Il Piano offre ai partecipanti la possibilità di comprare azioni ordinarie UniCredit e di ricevere il 25% di sconto sotto forma di azioni gratuite assegnate dall'azienda, con un periodo di vincolo di 1 anno. Il Piano prevede l'acquisto di azioni sul mercato senza effetti diluitivi sul capitale dell'azienda.

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

6.2 Linee Guida per il Possesso Azionario

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

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

Alla fine del 2011 il Consiglio di Amministrazione ha approvato le linee guida per il possesso azionario attualmente applicate che, alla luce dei nuovi requisiti di vincolo alla vendita delle azioni emessi da Banca d'Italia, sono state recepite e applicate alle posizioni dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale e Vice Direttori Generali, come mostrato nella tabella seguente:

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

I predetti livelli dovranno essere raggiunti entro 5 anni dalla prima effettiva assegnazione di azioni. Gli *Executive* coinvolti sono inoltre tenuti ad evitare di attivare programmi o accordi che specificamente tutelino il valore di strumenti finanziari indisponibili assegnati all'interno dei piani incentivanti.

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

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

7. Dati Retributivi

7.1 Risultati Retributivi 2012

(€ migliaia)	Importi retributivi aggregati ⁸			
	Numero di beneficiari ⁹	Retribuzione fissa e non collegata a performance	Retribuzione Variabile collegata a Performance 2012	
			Denaro	Azioni
Amministratore Delegato (AD) ¹⁰	1	1,579	0	0
Altri Amministratori con incarichi esecutivi ¹¹	0	0	0	0
Amministratori non esecutivi ¹²	19	4,795	0	0
Direttore Generale (DG) ¹³	1	1,301	0	0
Vice Direttore Generale (VDG) & SEVP ¹⁴	14	9,721	1,734	0
Executive nelle Funzioni di Controllo ¹⁵	40	18,620	1,325	0
EVP ¹⁶	75	25,695	5,940	0
Altro personale più rilevante ¹⁷	11	2,809	1,304	0

⁸ Tenendo in considerazione gli importi pro-rata per coloro nel ruolo per una parte dell'anno

⁹ Ciascun beneficiario contato come 1 nel corso dell'anno

¹⁰ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria A. Amministratore Delegato

¹¹ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria B. Altri Amministratori con incarichi esecutivi

¹² In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria C. Amministratori non esecutivi

¹³ In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria D. Direttore Generale

¹⁴ Posizioni di SEVP, esclusi SEVP nelle funzioni di controllo (riportati a parte). In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria E. Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari

¹⁵ Posizioni di SEVP and EVP in Audit, Legal&Compliance, Risk, Finanza e HR. In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria F. Responsabili e Personale di livello più alto delle Funzioni di Controllo interno. HR viene assimilato da Banca d'Italia ad una Funzione di Controllo ai fini retributivi solamente. Nel modello organizzativo di governance di UniCredit, HR viene assoggettato alle linee guida con la finalità di evitare conflitti di interesse ai fini retributivi.

¹⁶ Posizioni di EVP, esclusi gli EVP nelle Funzioni di Controllo (riportati a parte). In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria G. Altri soggetti che individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo

¹⁷ Dipendenti con impatto significativo sull'esposizione ai rischi del Gruppo in termini di credito, mercato e liquidità, con retribuzione annua variabile superiore a €500.000. In linea con la raccomandazione di Banca d'Italia sulla categoria degli staff: categoria H. Dipendenti e collaboratori con retribuzione alta non compresi nelle categorie precedenti

La retribuzione fissa e gli altri pagamenti non legati alla *performance* per il personale rilevante comprendono anche i pagamenti di inizio e di fine rapporto per un totale di € 6.306.775 erogati nel corso dell'esercizio finanziario a 7 beneficiari (l'importo più alto riconosciuto ad un singolo beneficiario è stato pari a €2.515.000). Il pagamento è stato determinato in linea con la Politica retributiva di Gruppo e relativo quadro giuridico e le clausole contrattuali.

(€ migliaia)	Retribuzione differita					
	Pagata nel 2012 Sulla base dei risultati pluriennali ottenuti		Potenziale Sulla base dei risultati futuri			
	Denaro ¹⁸	Azioni ¹⁹	Maturate		Non Maturate	
Denaro			Azioni ²⁰	Denaro	Azioni ²¹	
AD	130	337	0	0	0	667
Altri Amministratori con incarichi esecutivi	0	0	0	0	0	0
Amministratori non esecutivi	0	0	0	0	0	0
DG	200	0	0	0	0	300
VDG e SEVP	4,027	0	1,380	0	3,320	9,369
Executive nelle funzioni di Controllo	3,575	0	328	0	4,995	9,355
EVP	7,079	0	2,035	0	8,953	34,045
Altro personale più rilevante	1,346	404	0	0	1,956	3,260

La retribuzione differita erogata nel 2012 comprende pagamenti basati sui risultati di *performance* pluriennale effettivamente raggiunti. La retribuzione differita potenziale (*outstanding*) considera il guadagno potenziale relativo a tali forme retributive che rimangono soggette all'effettivo raggiungimento di risultati di *performance* futuri. Gli ammontari riportati non sono connessi né indicativi di alcun beneficio effettivo che possa eventualmente essere realizzato in relazione agli incentivi monetari o nel

¹⁸ L'AD, così come il DG e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rinunciano all'incentivo 2012. L'importo si riferisce al solo pagamento di incentivi differiti nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione di Gruppo 2010. Tali importi erano stati già ridotti nella misura del 50% per l'applicazione del Group Gate relativo alla performance dell'anno di riferimento.

¹⁹ Gli importi indicate come retribuzione in azioni riflettono il valore di mercato delle azioni alla data dell'effettiva assegnazione o la differenza tra il valore di mercato delle azioni e lo strike price delle stock option alla data dell'esercizio

²⁰ Sulla base del modello di pricing per le option "Hull&White", le stime del fair value degli strumenti finanziari al 01/01/2013 sarebbero (€ migliaia): 59; 0; 0; 286; 437; 360; 720 e 0 rispettivamente, per ciascuna delle categorie per le quali i dati sono riportati nella tabella

²¹ Valore economico degli strumenti finanziari ponderato per la probabilità di raggiungimento delle performance al 01/01/2013 sarà (€ migliaia): 1,390; 0; 0; 1,256; 11,224; 9,732; 26,873 e 3,260 rispettivamente, per ciascuna delle categorie per le quali i dati sono riportati nella tabella

caso in cui le *Stock Option* o le *Performance Share* sottostanti divenissero esercitabili o fossero effettivamente assegnate.

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

Le *performance share* del Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Gruppo 2009 - 2011 non sono state assegnate, considerando che le condizioni di *performance* specificate nel Regolamento non sono state raggiunte.

I pagamenti in denaro maturati si riferiscono al Piano LTI Cash 2010-2012 di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2009. Il Piano è stato offerto a 1.500 risorse selezionate nell’intero Gruppo e prevede il pagamento finale nel 2013, in linea con quanto approvato. La *total incentive opportunity* pari a ca. euro 90 mil. è legata all’obiettivo di *Total Shareholders Return* – obiettivo di Gruppo basato sul prezzo dell’azione UniCredit; e *Economic profit* – assegnato a livello di Gruppo e di Business. Considerando il raggiungimento dei risultati di Asset Management, CEE, Polonia e Private l’incentivo totale da distribuire è di eur 7.879.055 a 279 beneficiari.

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

Il valore delle azioni riportate come “azioni non maturate” è calcolato considerando la media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni Unicredit nel mese precedente la risoluzione del Consiglio sui piani azionari dell’15 marzo 2013.

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

I costi retributivi complessivi a livello di Gruppo ammontano a circa € 8,916 mln nel 2012, inferiori

rispetto allo scorso anno, di cui la componente di retribuzione variabile è stata pari a € 752 mln, circa il 20% meno dello scorso anno.

7.2 Politica Retributiva 2013

	Retribuzione totale target	
	Retribuzione fissa e non collegata a performance	Retribuzione variabile collegata a performance
CONSIGLIERI NON ESECUTIVI		
Presidente e Vice Presidenti	100%	0%
Consiglieri	100%	0%
Collegio Sindacale	100%	0%
GROUP EXECUTIVE		
AD	28%	72%
DG	21%	79%
VDG & SEVP	30%	70%
<i>Executive</i> nelle funzioni di controllo	50%	50%
EVP	46%	54%
POPOLAZIONE COMPLESSIVA DI GRUPPO		
Aree di <i>business</i> ²²	87%	13%
<i>Corporate center</i> / funzioni di supporto ²³	88%	12%
Totale complessivo di Gruppo	87%	13%

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

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

In generale, il *pay mix* complessivo degli EVP e della popolazione superiore agli EVP è già ben

²² Family & SME Network, Family & SME Product Factories, Corporate & Investment Banking Division, Private Banking Division, Asset Management, Central Eastern Europe e Poland’s Markets

²³ Corporate Centers Italia, Germania, Austria, Poland e Global Banking Services

bilanciato con un peso medio della parte fissa del 46% sul totale della retribuzione.

Alla luce della nuova regolamentazione (CRD IV) che, in aggiunta ai nuovi requisiti sul capitale, stabilisce un limite alla retribuzione variabile, viene pianificato per il futuro un ulteriore ribilanciamento del pay mix per tutta la popolazione del “personale più rilevante”, in linea con le linee guida finali che verranno emesse.

	Retribuzione variabile collegata alla performance			
	Pagamento immediato		Pagamento differito	
	Denaro	Azioni	Denaro	Azioni
AD / DG / SEVP / EVP	20%	20%	30%	30%
Altro personale più rilevante	20%	20%	30%	30%
SVP e altri ruoli selezionati ²⁴	40%	20%	20%	20%

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

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

7.3 Dati sui Benefit

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

o *Struttura dei piani pensionistici offerti ai dipendenti*

In Italia, la maggior parte dei piani pensionistici complementari prevedono il regime finanziario della contribuzione definita a capitalizzazione individuale.

Ci sono anche fondi a prestazione definita (ma sono chiusi a nuove iscrizioni), con o senza patrimoni separati, la maggior parte di loro senza.

Come per il 2012, le passività connesse a tali piani – stimate su base attuariale in conformità con i principi contabili internazionali – si presentano adeguatamente coperte nonostante la diminuzione del tasso di attualizzazione derivante dalla stima di variabili economiche (per ulteriori dettagli, si prega di prendere visione degli Allegati alla Relazione di Bilancio 2012 di UniCredit S.p.A.).

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

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

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

Sono in vigore due piani a contribuzione definita (ossia basati sulla retribuzione percepita nel corso della carriera), uno è chiuso ai nuovi iscritti, l'altro è l'unico piano aperto ai nuovi iscritti. Una determinata percentuale dello stipendio lordo mensile viene convertita in una pensione ad importo fisso.

o *Altri piani pensionistici offerti ai dipendenti*

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

²⁴ Inclusi dipendenti nella divisione Corporate & Investment Banking division con retribuzione variabile annuale superiore a €100,000, per i quali l'incentivo segue un approccio scalare

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

Nelle pagine seguenti una serie di tabelle presenta le informazioni che la Società è tenuta a fornire ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti Consob nr. 11971.

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

In particolare:

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

Fornisce, a livello individuale e per competenza, i dettagli dei compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e ai Direttori Generali. In base a quanto previsto dai regolamenti Consob, viene anche fornita informativa a livello individuale per un dirigente la cui remunerazione complessiva è risultata superiore a quella della persona che ha percepito il compenso più elevato tra i soggetti per i quali è prevista un'informativa a livello individuale.

Per gli altri 7 dirigenti con responsabilità strategiche – che, come già indicato sono rappresentati dai restanti membri del vecchio EMC (ora CEO Office) più il responsabile dell'Internal Audit – le informazioni sono fornite su base aggregata.

Il trattamento economico complessivo riconosciuto da UniCredit S.p.A. per l'esercizio 2012 al Consiglio di Amministrazione ammonta a € 6.787.044.

Il trattamento economico complessivo riconosciuto da UniCredit S.p.A. per l'esercizio 2012 al Collegio Sindacale ammonta a € 630.485.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Alla luce della decisione di *Zero Bonus* per il Top Management del Gruppo, non sono stati pagati all'AD, DG e altri dirigenti con responsabilità strategiche incentivi relativi alla performance 2012.

In considerazione del fatto che le condizioni di performance sottostanti il Piano di Incentivazione Monetario di Lungo Termine 2009 (2010 – 2012) non sono state soddisfatte, i rispettivi benefici sono scaduti per l'Amministratore Delegato, Direttore Generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

I responsabili delle funzioni Internal Audit e Compliance hanno ricevuto per il 2012 pagamenti collegati alla struttura alternativa dei piani di incentivazione di lungo termine per le funzioni di controllo.

Gli importi pagati come differimenti dei Sistemi di Incentivazione di Gruppo 2010 e 2011 non sono correlati alla *performance* 2012 ed erano già stati diminuiti a seguito dell'applicazione del *Group Gate* riferito al relativo anno di *performance*.

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

Le Tabelle 1 e 2, redatte in conformità con lo Schema 7-ter, forniscono i possessi azionari in UniCredit o in società controllate / collegate detenute, rispettivamente, dai componenti degli organi amministrativi e di controllo e direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

8. Tavole Retributive

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

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

Importi in Euro

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Dieter Rampl	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	19/04/2012		37.329	2.800		410.616		450.745			8.594	5.912	465.251			
	Presidente del Comitato Permanente Strategico	01/01/2012	19/04/2012			1.200			1.200						1.200			
	Presidente del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2012	19/04/2012			2.800			2.800						2.800			
	Presidente del Comitato Remunerazione	01/01/2012	19/04/2012			1.600			1.600						1.600			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2012	19/04/2012		11.945	1.200				13.145					13.145			
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2012	19/04/2012															
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2012	19/04/2012			800				800					800			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					49.274	10.400		410.616		470.290			8.594	5.912	484.796		
	(II) Compensi da controllate e collegate					40.315					40.315					40.315		
(III) Totale					89.589	10.400		410.616		510.605			8.594	5.912	525.111			
Giuseppe Vita	Presidente del Consiglio di Amministrazione	11/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	80.479	3.600		885.274		969.353					969.353			
	Presidente del Comitato Permanente Strategico	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		2.400				2.400					2.400			
	Presidente del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	11/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		2.000				2.000					2.000			
	Presidente del Comitato Remunerazione	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		800				800					800			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	21.403	1.600				23.003					23.003			
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		400				400					400			
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		400				400					400			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					101.882	11.200		885.274		998.356					998.356		
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					101.882	11.200		885.274		998.356					998.356			

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi						Partecipazione agli utili
Luigi Castelletti	Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	07/05/2012		27.912	2.800		54.080		84.792			2.023		86.815			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2012	07/05/2012		13.956	1.200				15.156					15.156			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2012	07/05/2012		13.956	2.800				16.756					16.756			
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2012	07/05/2012		13.956	1.600				15.556					15.556			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2012	07/05/2012		13.956	800				14.756					14.756			
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2012	07/05/2012															
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2012	07/05/2012			400				400					400			
	Presidente del Sotto-Comitato Operazioni con Parti Correlate	01/01/2012	07/05/2012			1.200				1.200					1.200			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					83.736	10.800		54.080		148.616			2.023		150.639		
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					83.736	10.800		54.080		148.616			2.023		150.639			
Candido Fois	Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione	11/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	51.209	3.600		99.217		154.026			4.158		158.184			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	21.264	2.400				23.664					23.664			
	Membro del Comitato Remunerazione	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	21.264	800				22.064					22.064			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	21.264	1.600				22.864					22.864			
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		400				400					400			
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		400				400					400			
	Inviato permanente Comitato Corporate Governance, HR and Nomination																	
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					115.000	9.200		99.217		223.417			4.158		227.575		
	(II) Compensi da controllate e collegate					58.846	3.380		95.417		157.643					157.643		
(III) Totale					173.846	12.580		194.634		381.060			4.158		385.218			
Khadem Abdulla Al Qubaisi	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	11/05/2012	03/10/2012		32.000	400		62.000		94.400					94.400			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					32.000	400		62.000		94.400				94.400			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale					32.000	400		62.000		94.400				94.400			

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi						Partecipazione agli utili
Farhat Omar Bengdara	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	11/05/2012		28.712	2.000		55.630		86.342					86.342			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2012	11/05/2012		14.356	400				14.756					14.756			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					43.068	2.400		55.630		101.099				101.099			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					43.068	2.400		55.630		101.099					101.099			
Vincenzo Calandra Buonauro	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	80.000	6.800		155.000		241.800			6.257		248.057			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2012 29/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	37.637	3.600				41.237					41.237			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	37.440	5.200				42.640					42.640			
	Membro del Comitato Remunerazione	31/01/2012	11/05/2012		13.040	1.200				14.240					14.240			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					168.117	16.800		155.000		339.917			6.257		346.174		
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					168.117	16.800		155.000		339.917			6.257		346.174			
Luca Cordero di Montezemolo	Membro del Consiglio di Amministrazione	11/05/2012	18/10/2012		35.068	2.000				37.068					37.068			
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	18/10/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	16.438	800		31.849		49.088					49.088			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	21.403	1.600				23.003					23.003			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	11/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	23.178	1.600				24.778					24.778			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					96.088	6.000		31.849		133.937					133.937		
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					96.088	6.000		31.849		133.937					133.937			
Fabrizio Palenzona	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	80.000	6.800		155.000		241.800					241.800			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2012 29/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	35.759	3.200				38.959					38.959			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	37.425	4.800				42.225					42.225			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					153.184	14.800		155.000		322.984					322.984		
	(II) Compensi da controllate e collegate					31.781					31.781					31.781		
(III) Totale					184.965	14.800		155.000		354.765					354.765			

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi						Partecipazione agli utili	
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	80.000	6.800		340.000	1.071.030	1.497.830		129.688	(a)	228.651	12.324	1.868.493	1.046.661		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2012 29/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	35.759	3.600				39.359						39.359			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	37.425	4.400				41.825						41.825			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					153.184	14.800		340.000	1.071.030	1.579.014		129.688		228.651	12.324	1.949.677	1.046.661	
	(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					153.184	14.800		340.000	1.071.030	1.579.014		129.688		228.651	12.324	1.949.677	1.046.661		
Mohamed Ali Al Fahim	Membro del Consiglio di Amministrazione	18/10/2012	31/12/2012	prima assemblea utile - approvaz.	16.438	800				17.238						17.238			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					16.438	800				17.238					17.238			
	(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					16.438	800				17.238						17.238			
Giovanni Belluzzi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	11/05/2012		29.011	3.200				32.211				2.112		34.323			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2012	11/05/2012		14.505	1.200				15.705						15.705			
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2012	11/05/2012			400				400						400			
	Membro del Sotto-Comitato Operazioni con Parti Correlate	01/01/2012	11/05/2012			2.000				2.000						2.000			
	Partecipante Sotto-Comitato per i Rischi					800				800						800			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					43.516	7.600				51.116				2.112		53.228		
(II) Compensi da controllate e collegate																			
(III) Totale					43.516	7.600				51.116				2.112		53.228			
Manfred Bischoff	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	80.000	4.400				84.400						84.400			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2012 29/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	35.759	3.200				38.959						38.959			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					115.759	7.600				123.359					123.359			
	(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					115.759	7.600				123.359						123.359			

(a) L'AD, così come il DG e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rinunciano all'incentivo 2012. L'importo si riferisce unicamente al pagamento di un differimento nell'ambito del sistema di incentivazione di Gruppo 2010, che era già stato ridotto del 50% a seguito dell'applicazione del Group Gate per la performance dell'anno di riferimento

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Henryka Bochniarz	Membro del Consiglio di Amministrazione	11/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	51.507	2.800				54.307					54.307		
	Membro del Comitato Remunerazione	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	21.403	800				22.203					22.203		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					72.910	3.600				76.510				76.510		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					72.910	3.600				76.510					76.510		
Alessandro Caltagirone	Membro del Consiglio di Amministrazione	11/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	51.507	3.200				54.707					54.707		
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	11/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	23.178	1.600				24.778					24.778		
	Membro del Comitato Remunerazione	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	21.403	400				21.803					21.803		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					96.088	5.200				101.288					101.288	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					96.088	5.200				101.288					101.288		
Donato Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	11/05/2012		28.712	2.800				31.512					31.512		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					28.712	2.800				31.512				31.512		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					28.712	2.800				31.512					31.512		
Francesco Giacomini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	11/05/2012	approv. bil. 2014	80.000	6.800				86.800					86.800		
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	11/05/2012	31/12/2012														
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2012	11/05/2012		14.247	3.200				17.447					17.447		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2012	11/05/2012	approv. bil. 2014	35.759	2.800				38.559					38.559		
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	29/05/2012	31/12/2012			800				800					800		
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2012	11/05/2012														
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	19/06/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		800				800					800		
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni																
(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					130.005	14.400				144.405					144.405		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					130.005	14.400				144.405					144.405		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Helga Jung	Membro del Consiglio di Amministrazione	31/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	73.425	4.000				77.425					77.425		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				73.425	4.000				77.425					77.425		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale				73.425	4.000				77.425					77.425		
Friederich Kadnoska	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	80.000	5.200				85.200					85.200		
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2012 29/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	35.759	1.600				37.359					37.359		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	21.403	800				22.203					22.203		
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	19/06/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014													
	Titolata a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Controlli Interni																
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				137.162	7.600				144.762					144.762		
	(II) Compensi da controllate e collegate				3.633					3.633					3.633		
(III) Totale				140.795	7.600				148.395					148.395			
Marianna Li Calzi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	80.000	6.800				86.800			6.257		93.057		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2012 29/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	37.637	2.800				40.437					40.437		
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2012 19/06/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014		800				800					800		
	Titolata a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Rischi					1.200				1.200					1.200		
	Membro del Sotto-Comitato Pari Correlate	01/01/2012	11/05/2012			2.000				2.000					2.000		
	Membro del Sotto-Comitato Pari Correlate e Investimenti in Equity	29/05/2012	08/06/2012														
	Presidente del Sotto-Comitato Pari Correlate e Investimenti in Equity	08/06/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		1.200				1.200					1.200		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				117.637	14.800				132.437			6.257		138.694		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale				117.637	14.800				132.437			6.257		138.694		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Luigi Maramotti	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	11/05/2012	approv. bil. 2014	80.000	6.800				86.800					86.800		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	11/05/2012	31/12/2012														
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	01/01/2012	11/05/2012	approv. bil. 2014	35.759	3.200				38.959					38.959		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	29/05/2012	31/12/2012														
	Membro del Comitato per i Controlli Interni	01/01/2012	11/05/2012	approv. bil. 2014	37.425	4.400				41.825					41.825		
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	11/05/2012	31/12/2012														
	Titolo a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2012	11/05/2012	approv. bil. 2014	35.759	2.800				38.559					38.559		
	Titolo a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Rischi	29/05/2012	31/12/2012														
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2012	11/05/2012			400				400					400		
	Titolo a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Controlli Interni	19/06/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		800				800					800		
Invitato al Comitato Remunerazione del 19/06/2012					400				400					400			
(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					188.942	19.600				208.542				208.542			
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					188.942	19.600				208.542				208.542			
Antonio Maria Marocco	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	11/05/2012		73.913	6.000				79.913			5.771	85.684			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	11/05/2012	03/12/2012														
	Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	11/05/2012	03/12/2012		20.305	2.000				22.305				22.305			
		01/01/2012	11/05/2012		34.898	4.800				39.698				39.698			
(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					129.116	12.800				141.916			5.771	147.687			
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					129.116	12.800				141.916			5.771	147.687			
Carlo Pesenti	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	31/01/2012		6.557	800				7.357				7.357			
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2012	31/01/2012		3.279	400				3.679				3.679			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					9.836	1.200				11.036			11.036			
	(II) Compensi da controllate e collegate					8.493					8.493	1.699		10.192			
(III) Totale					18.329	1.200				19.529	1.699		21.228				

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi						Partecipazione agli utili
Giovanni Quaglia	Membro del Consiglio di Amministrazione	18/12/2012	31/12/2012	prima assemblea utile - approvaz.	3.068					3.068					3.068			
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	18/12/2012	31/12/2012	prima assemblea utile - approvaz.	1.381					1.381					1.381			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					4.449				4.449					4.449			
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
	(III) Totale					4.449				4.449					4.449			
Lucrezia Reichlin	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	80.000	6.000				86.000					86.000			
	Membro del Comitato Permanente Strategico	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	21.403	1.600				23.003					23.003			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2012 29/05/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014	35.759	2.800				38.559					38.559			
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2012 19/06/2012	11/05/2012 31/12/2012	approv. bil. 2014		1.200				1.200					1.200			
	Titolata a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Controlli Interni					400				400					400			
	Membro del Sotto-Comitato Pari Correlate e Investimenti in Equity	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		400				400					400			
	Membro dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	01/01/2012 11/05/2012	11/05/2012 18/12/2012		17.879	3.600				21.479					21.479			
	Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	18/12/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014														
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					155.041	16.000				171.041					171.041		
	(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					155.041	16.000				171.041					171.041			
Lorenzo Sassoli de Bianchi	Membro del Consiglio di Amministrazione	11/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	51.507	3.600				55.107					55.107			
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	21.403	800				22.203					22.203			
	Membro del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	19/06/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		400				400					400			
	Titolata a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Rischi																	
	Membro del Sotto-Comitato Pari Correlate e Investimenti in Equity	29/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014		1.200				1.200					1.200			
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					72.910	6.000				78.910					78.910		
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					72.910	6.000				78.910					78.910			

(A)	(B)	(C)		(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Compensi fissi						Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity					
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Hans-Jürgen Schinzler	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	11/05/2012		28.712	1.600				30.312					30.312		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2012	11/05/2012		14.356	1.200				15.556					15.556		
	Membro del Comitato Remunerazione	01/01/2012	11/05/2012		14.356	800				15.156					15.156		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					57.425	3.600				61.025				61.025		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					57.425	3.600				61.025					61.025		
Theodor Waigel	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	19/04/2012		23.956	1.200				25.156			1.702		26.858		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					23.956	1.200				25.156		1.702		26.858		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale					23.956	1.200				25.156			1.702		26.858		
Anthony Wyand	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	11/05/2012	11/05/2012	80.000	6.800				86.800					86.800		
	Membro del Comitato Permanente Strategico	01/01/2012	11/05/2012		14.356	1.200				15.556					15.556		
	Membro del Comitato Corporate Governance, HR and Nomination	11/05/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	23.178	1.600				24.778					24.778		
	Membro del Comitato Remunerazione	31/01/2012	11/05/2012		11.068	1.200				12.268					12.268		
	Presidente del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2012	11/05/2012		69.986	1.200				71.186					71.186		
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	29/05/2012	18/06/2012		2.071					2.071					2.071		
	Presidente del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	18/06/2012	31/12/2012	approv. bil. 2014	94.510	1.600				96.110					96.110		
	Presidente del Sotto-Comitato per i Controlli Interni	01/01/2012	11/05/2012	approv. bil. 2014		800				800					800		
	Presidente del Sotto-Comitato per i Rischi	19/06/2012	31/12/2012														
	Presidente del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2012	11/05/2012	approv. bil. 2014		1.200				1.200					1.200		
	Presidente del Sotto-Comitato per i Rischi	19/06/2012	31/12/2012														
(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					295.170	15.600				310.770					310.770		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale					295.170	15.600				310.770					310.770		

(A)	(B)	(C)		(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
					Compensi fissi						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari						Altri compensi
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente	Totale	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Franz Zwickl	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012	11/05/2012		28.712	3.200				31.912								
	Membro del Comitato per i Controlli Interni & Rischi	01/01/2011	11/05/2012		14.356	1.200				15.556								
	Membro del Sotto-Comitato per i Rischi	01/01/2011	11/05/2012			800				800								
	Titolo a partecipare anche al Sotto-Comitato per i Controlli Interni					400				400								
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio					43.068	5.600				48.668							
	(II) Compensi da controllate e collegate					6.720					6.720	1.000						
	(III) Totale					49.789	5.600				55.389	1.000						

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Maurizio Lauri	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2012	31/12/2012	approv. bil. 2012	130.000	18.400				148.400			6.257		154.657		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				130.000	18.400				148.400			6.257		154.657		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale				130.000	18.400				148.400			6.257		154.657		
Cesare Bisoni	Sindaco Effettivo	01/01/2012	31/12/2012	approv. bil. 2012	95.000	18.400				113.400			6.257		119.657		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				95.000	18.400				113.400			6.257		119.657		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale				95.000	18.400				113.400			6.257		119.657		
Vincenzo Nicastro	Sindaco Effettivo	01/01/2012	31/12/2012	approv. bil. 2012	95.000	18.000				113.000			6.257		119.257		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				95.000	18.000				113.000			6.257		119.257		
	(II) Compensi da controllate e collegate				10.615	1.300				11.915					11.915		
	(III) Totale				105.615	19.300				124.915			6.257		131.172		
Michele Rutigliano	Sindaco Effettivo	01/01/2012	31/12/2012	approv. bil. 2012	95.000	18.400				113.400			6.257		119.657		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				95.000	18.400				113.400			6.257		119.657		
	(II) Compensi da controllate e collegate				11.708	1.610				13.318	450		3.163		16.931		
	(III) Totale				106.708	20.010				126.718	450		9.420		136.588		
Marco Ventrizzo	Sindaco Effettivo	01/01/2012	31/12/2012	approv. bil. 2012	95.000	16.000				111.000			6.257		117.257		
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio				95.000	16.000				111.000			6.257		117.257		
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale				95.000	16.000				111.000			6.257		117.257		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente		Totale	Bonus e altri incentivi					
Massimo Livatino	Sindaco Supplente	01/01/2012	31/12/2012	approv. bil. 2012													
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio																
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale																
Paolo Domenico Sfameni	Sindaco Supplente	01/01/2012	31/12/2012	approv. bil. 2012													
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio																
	(II) Compensi da controllate e collegate				27.074	1.440				28.514			1.800		30.314		
	(III) Totale				27.074	1.440				28.514			1.800		30.314		

(A)	(B)	(C)		(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Compensi fissi						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari					
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni Fisse da lavoro dipendente	Totale	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Roberto Nicastro	Direttore Generale	01/01/2012	31/12/2012						1.301.040	1.301.040		200.004	(b)	268.610		1.769.654	691.284
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio								1.301.040	1.301.040		200.004		268.610		1.769.654	691.284
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale								1.301.040	1.301.040		200.004		268.610		1.769.654	691.284
Kallot Kari Guha	CRO	01/01/2012	31/07/2012						460.833	460.833		1.153.750	(b) (c)	14.080	50.872	1.679.535	2.515.000
	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio								460.833	460.833		1.153.750		14.080	50.872	1.679.535	2.515.000
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale								460.833	460.833		1.153.750		14.080	50.872	1.679.535	2.515.000

(b) il DG, così come l'AD e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rinunciano all'incentivo 2012. L'importo si riferisce unicamente al pagamento di un differimento nell'ambito del sistema di incentivazione di Gruppo 2010, che era già stato ridotto del 50% a seguito dell'applicazione del Group Gate per la performance dell'anno di riferimento

(c) L'importo comprende altresì un *retention bonus* definito nel 2008

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (b)iale 7 soggetti	(I) Subtotale compensi nella società che redige il bilancio								5.173.443	5.173.443		1.111.903	(d)	657.580	113.056	7.055.982	1.748.494
	(II) Compensi da controllate e collegate																
	(III) Totale								5.173.443	5.173.443		1.111.903		657.580	113.056	7.055.982	1.748.494

(d) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche rinunciano all'incentivo 2012. L'importo si riferisce principalmente al pagamento di incentivi differiti nell'ambito del Sistema di Incentivazione di Gruppo 2010 - già originariamente ridotti nella misura del 50% per l'applicazione del Group Gate relativo alla performance dell'anno di riferimento - nonchè di altri incentivi monetari per i responsabili delle funzioni di controllo interno.

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15)	(16)	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				(13)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal..al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal..al)	Fair Vale alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Opzioni scadute nell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (Numero opzioni)	Opzioni di competenza dell'esercizio (Fair Value)
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2004 Stock Options	26.882	22,419	03/09/2008 31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26.882	-
		2005 Stock Options	35.843	26,878	18/11/2009 31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35.843	-
		2006 Stock Options	32.349	33,205	13/06/2010 31/12/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.349	-
		2007 Stock Options	56.137	39,583	15/07/2011 15/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	56.137	-
		2008 Stock Options	141.270	23,351	09/07/2012 09/07/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	141.270	73.063
		2011 Performance Stock Options	-	-	-	672.125	4,010	01/01/2016 31/12/2022	1.254.857	27/03/2012	3,974	-	-	-	-	672.125	232.319
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			292.481	-	-	672.125	-	-	1.254.857	-	-	0	-	-	0	964.606	305.382
Roberto Nicastro	Direttore Generale																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2004 Stock Options	161.297	22,419	03/09/2008 31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161.297	-
		2005 Stock Options	322.595	26,878	18/11/2009 31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	322.595	-
		2006 Stock Options	242.556	33,205	13/06/2010 31/12/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	242.556	-
		2007 Stock Options	210.516	39,583	15/07/2011 15/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	210.516	-
		2008 Stock Options	451.235	23,351	09/07/2012 09/07/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	451.235	233.380
		2010 Performance Stock Options	322.679	11,901	31/03/2014 31/12/2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	322.679	152.141
		2011 Performance Stock Options	-	-	-	611.022	4,010	01/01/2016 31/12/2022	1.140.778	27/03/2012	3,974	-	-	-	-	611.022	211.199
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			1.710.878	-	-	611.022	-	-	1.140.778	-	-	0	-	-	0	2.321.900	596.720
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n. 5 Dirigenti	2004 Stock Options	161.474	22,419	03/09/2008 31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161.474	-
	n. 5 Dirigenti	2005 Stock Options	320.622	26,878	18/11/2009 31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	320.622	-
	n. 5 Dirigenti	2006 Stock Options	267.807	33,205	13/06/2010 31/12/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	267.807	-
	n. 5 Dirigenti	2007 Stock Options	289.179	39,583	15/07/2011 15/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	289.179	-
	n. 5 Dirigenti	2008 Stock Options	793.607	23,351	09/07/2012 09/07/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	793.607	410.458
	n. 5 Dirigenti	2010 Performance Stock Options	608.730	11,901	31/03/2014 31/12/2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	608.730	298.741
	n. 6 Dirigenti	2011 Performance Stock Option	-	-	-	1.900.278	4,010	01/01/2016 31/12/2022	3.547.818	27/03/2012	3,974	-	-	-	-	1.900.278	656.829
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			2.441.419	-	-	1.900.278	-	-	3.547.818	-	-	0	-	-	0	4.341.697	1.366.028

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

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	2008 - Performance Share		-	-	-	-	-	-	-	26.302	-	-	-
	Azioni Ordinarie UniCredit Piano		168.047	50% 31.12.2012 50% 31.12.2013	-	-	-	-	-	-	-	84.023	337.016
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	337.016	741.279
Roberto Nicastro	Direttore Generale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	2008 - Performance Share		-	-	-	-	-	-	-	56.009	-	-	-
	2010 - Performance share		75.631	22.03.2011 31.12.2013	-	-	-	-	-	-	-	-	94.564
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	0	94.564
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n. 5 Dirigenti	2008 - Performance Share		-	-	-	-	-	-	134.090	-	-	0
	n. 5 Dirigenti	2010 - Performance share		186.574	22.03.2011 31.12.2013	-	-	-	-	-	-	-	245.507
	n. 1 Dirigente	Promessa Azioni UniCredit 2011 Bonus Opportunity Plan		74.188	50% 31.12.2013 50% 31.12.2014	-	-	-	-	-	-	-	136.959
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	0	382.466

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

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

A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora Differiti	
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus Opportunity Plan 2012	-	-	-			-	
		Executive Incentive System 2010				-	129.688	-	
		2009 Long Term Incentive Cash Plan (2010 - 2012)				1.300.000	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate		nn	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			-	-	-	1.300.000	129.688	-	
Roberto Nicastro	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus Opportunity Plan 2012	-	-	-			-	
		Executive Incentive System 2010				-	200.004	-	
		2009 Long Term Incentive Cash Plan (2010 - 2012)				2.132.000	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate		nn	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			-	-	-	2.132.000	200.004	-	
Kallol Karl Guha	CRO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus Opportunity Plan 2012	-	-	-			-	
		Executive Incentive System 2010				-	153.750	-	
		UniCredit Group 2009 Long Term Incentive Cash Plan (2010 - 2012)				1.000.000	-	-	
		Retention Bonus (2009-2012)				-	1.000.000	-	
(II) Compensi da controllate e collegate		nn	-	-	-	-	-	-	
(II) Totale			-	-	-	1.000.000	1.153.750	-	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus Opportunity Plan 2012	-	-	-	-	-	-	
		Bonus Opportunity Plan 2011				-	148.750	-	
		Executive Incentive System 2010				-	443.013	-	
		2009 Long Term Incentive Cash Plan (2010 - 2012)				3.017.000	-	-	
		Piani LTI Monetari per le Funzioni di Controllo				713.194	520.140	1.466.667	
(II) Compensi da controllate e collegate		nn	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			-	-	-	3.730.194	1.111.903	1.466.667	

Importi in Euro

Nota: L'AD, il DG e tutti gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche rinunciano all'incentivo 2012. Gli importi si riferiscono unicamente al pagamento di incentivi differiti nell'ambito dei Sistemi di Incentivazione di Gruppo 2010(che erano già stati originariamente ridotti nella misura del 50% per l'applicazione del Group Gate relativo alla performance dell'anno di riferimento) e 2011 e ad altri incentivi per i responsabili delle funzioni di controllo interno non collegati alla performance 2012

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

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

Nome e cognome	Carica	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni			
				possedute a fine 2011 (1)	acquistate nell'esercizio	vendute nell'esercizio	possedute a fine 2012 (1)
AMMINISTRATORI DAL 1° GENNAIO 2012 AL 11 MAGGIO 2012 E DAL 11 MAGGIO 2012 AL 31 DICEMBRE 2012							
Vincenzo Calandra Buonauro	Vice Presidente	UniCredit	ord.	6.077	12.154		18.231
Fabrizio Palenzona	Vice Presidente						
Federico Ghizzoni	Amministratore Delegato	UniCredit	ord.	17.000	118.023 (2)		135.023
	possesso indiretto (coniuge)	UniCredit	ord.	500	1.000		1.500
Manfred Bischoff	Consigliere	UniCredit	ord.	4.999	9.998		14.997
Francesco Giacomini	Consigliere	UniCredit	ord.		7.000	7.000	
Friederich Kadrnoska	Consigliere						
Marianna Li Calzi	Consigliere						
Luigi Maramoni	Consigliere	UniCredit	ord.	762.894	1.525.788		2.288.682
Lucrezia Reichlin	Consigliere						
Anthony Wyand	Consigliere	UniCredit	ord.	2.041	4.082		6.123
AMMINISTRATORI DAL 31 GENNAIO 2012 AL 11 MAGGIO 2012 E DAL 11 MAGGIO 2012 AL 31 DICEMBRE 2012							
Helga Jung	Consigliere	UniCredit	ord.	1.213			1.213
AMMINISTRATORI DAL 11 MAGGIO 2012 AL 31 DICEMBRE 2012							
Giuseppe Vita	Presidente	UniCredit	ord.	2.350			2.350
	possesso indiretto (coniuge)	UniCredit	ord.	5.000			5.000
Candido Fois	Vice Presidente Vicario						
Luca Cordero di Montezemolo	Consigliere / Vice Presidente						
Henryka Bochniarz	Consigliere						
Alessandro Callagironi	Consigliere						
Lorenzo Sassoli de Bianchi	Consigliere	UniCredit	ord.	25.000		25.000	
AMMINISTRATORI DAL 18 OTTOBRE 2012 AL 31 DICEMBRE 2012							
Mohamed Ali Al Fahim	Consigliere						
AMMINISTRATORI DAL 18 DICEMBRE 2012 AL 31 DICEMBRE 2012							
Giovanni Quaglia	Consigliere	UniCredit	ord.	1.000			1.000
AMMINISTRATORI DAL 1° GENNAIO 2012 AL 11 MAGGIO 2012							
Farhat Omar Bengdara	Vice Presidente						
Giovanni Belluzzi	Consigliere						
Donato Fontanesi	Consigliere						
Hans-Jürgen Schinzler	Consigliere						
Franz Zwickl	Consigliere	UniCredit	ord.	472			472
AMMINISTRATORI DAL 1° GENNAIO 2012 AL 7 MAGGIO 2012							
Luigi Castelletti	Vice Presidente Vicario						
AMMINISTRATORI DAL 1° GENNAIO 2012 AL 19 APRILE 2012							
Dieter Rampf	Presidente	UniCredit	ord.	30.974	61.948		92.922
Theodor Waigel	Consigliere						
AMMINISTRATORI DAL 1° GENNAIO 2012 AL 31 GENNAIO 2012							
Carlo Pesenti	Consigliere						
AMMINISTRATORI DAL 11 MAGGIO 2012 AL 3 OTTOBRE 2012							
Khadem Abdulla Al Qubaisi	Vice Presidente						
AMMINISTRATORI DAL 1° GENNAIO 2012 AL 11 MAGGIO 2012 E DAL 11 MAGGIO 2012 AL 3 DICEMBRE 2012							
Antonio Maria Marocco	Consigliere	UniCredit	ord.	6.688	13.376		20.064
COLLEGIO SINDACALE DAL 1° GENNAIO 2012 AL 31 DICEMBRE 2012							
Maurizio Lauri	Presidente del Collegio Sindacale						
Cesare Bioni	Sindaco Effettivo						
Vincenzo Nicastro	Sindaco Effettivo	UniCredit	ord.	6.000	12.000		18.000
Michele Rutigliano	Sindaco Effettivo						
Marco Ventoruzzo	Sindaco Effettivo						
Massimo Livatino	Sindaco Supplente						
Paolo Domenico Sfameni	Sindaco Supplente						
DIRETTORI GENERALI dal 1° GENNAIO 2012 AL 31 DICEMBRE 2012							
Roberto Nicastro	Direttore Generale	UniCredit	ord.	81.788	163.576		245.364

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

(2) Di cui nr. 84.023 azioni ordinarie gratuite assegnate nel corso dell'esercizio 2012 in esecuzione del UniCredit Share Plan approvato dall'Assemblea dei Soci

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

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società Partecipata	Tipo azione	Numero azioni			
			possedute a fine 2011 (1)	acquistate nell'esercizio o	vendute nell'esercizio o	possedute a fine 2012 (1)
	Karl Kallol Guha	-	-	-	-	-
7	UniCredit	ord.	227.097 (2)	163.010 (3)	0	390.107 (4)
7	UniCredit	ord. ESOP matching	761	0	0	761 (5)

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

(2) Di cui 14 possesso indiretto

(3) Di cui 28 possesso indiretto

(4) Di cui 42 possesso indiretto

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

**PIANI RETRIBUTIVI 2013 BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
A FAVORE DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT**

Assemblea dei Soci di UniCredit

maggio 2013

INDICE

1. PREMESSA	
2. SISTEMA INCENTIVANTE 2013 DI GRUPPO	
2.1 I SOGGETTI DESTINATARI	
2.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	
2.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE	
2.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	
3. PIANO 2013 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT	
3.1 I SOGGETTI DESTINATARI	
3.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	
3.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE	
3.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	
4. ESECUZIONE DEL "PIANO 2012 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT"	
4.1 I SOGGETTI DESTINATARI	
4.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	
4.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE	
4.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	
5. ESECUZIONE DEI "SISTEMI RETRIBUTIVI 2012 DI GRUPPO "	
5.1 I SOGGETTI DESTINATARI	
5.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	
5.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE	
5.4 LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	

1. PREMESSA

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 nonché alle prescrizioni del Regolamento Emittenti emanato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti") in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, il Consiglio di Amministrazione di UniCredit (il "Consiglio di Amministrazione") ha predisposto il presente documento informativo (il "Documento Informativo") in vista dell'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit convocata per l' 11 maggio 2013 per deliberare, *inter alia*, l'approvazione per l'anno 2013 dei seguenti nuovi piani di incentivazione:

- il **"Sistema Incentivante 2013 di Gruppo"** finalizzato all'assegnazione di azioni gratuite a selezionate risorse del Gruppo, secondo le modalità più oltre descritte e subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance;
- il **"Piano 2013 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit"** finalizzato ad offrire ai dipendenti del Gruppo la possibilità di investire in azioni UniCredit a condizioni favorevoli.

Il presente documento informativo - redatto in conformità a quanto previsto nello Schema n.7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti - è stato anche predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'esecuzione dei seguenti piani già approvati dall'Assemblea dei Soci dell' 11 maggio 2012 e del 29 aprile 2011:

- **"Piano 2012 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit"** (nel prosieguo **"Piano ESOP 2012"**);
- **"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:
 - o **Sistema incentivante 2012 di Gruppo**
 - o **Sistema di Incentivazione per gli Executive di Gruppo 2011 ("Piano per Executive di Gruppo")**
 - o **Piano azionario per talenti e altre risorse strategiche di Gruppo ("Piano azionario")**

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 2013 DI GRUPPO

Sulla base delle indicazioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione fornite da Banca d'Italia nonché in linea con gli orientamenti contenuti nella

direttiva europea CRD III (Capital Requirements Directive) e nelle linee guida emanate dal European Banking Authority (EBA - in precedenza CEBS-Committee of European Banking Supervisors) si è proceduto alla definizione di sistemi retributivi basati su strumenti finanziari volti ad allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine, l'apprezzamento del titolo e, nel contempo, motivare e fidelizzare le risorse strategiche del Gruppo. In tale ottica, è proposta l'adozione del **“Sistema Incentivante 2013 di Gruppo”**, che prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite UniCredit - da corrispondere su un arco temporale di più anni, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

2.1 I SOGGETTI DESTINATARI

I dipendenti di UniCredit e delle società direttamente o indirettamente controllate da UniCredit che sono destinatari del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo sono circa 1.100 Executive del Gruppo ed altri ruoli che hanno impatto sui rischi di mercato, credito e liquidità come specificato nella sezioni 2.1.2.

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

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

Il Signor Federico Ghizzoni, Amministratore Delegato di UniCredit, è tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo.

Si segnala che alcuni dei potenziali beneficiari del Sistema Incentivante 2013 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 2013 di Gruppo in quanto dipendenti del Gruppo UniCredit, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni riportate in appresso.

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

I dipendenti di UniCredit e delle società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit che potranno beneficiare del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo sono:

- L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali di UniCredit, i Senior Executive Vice President (attualmente 17 persone), gli Executive Vice President e altri “personale più rilevante”¹ (attualmente circa 130 persone);
- i Senior Vice President (attualmente circa 450 persone) e altri “ruoli selezionati”² con un impatto materiale sui rischi di credito, di mercato e di liquidità e con un incentivo totale superiore a € 100.000 (attualmente circa 520 persone).

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

² Compresi i dipendenti nella divisione Corporate & Investment Banking con un incentivo totale superiore a € 100.000.

2.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali di UniCredit

Fra i destinatari del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo, oltre all'Amministratore Delegato, sopra menzionato, vi è il Direttore Generale, Sig. Roberto Nicastro, che svolge funzioni di direzione di UniCredit e, comunque, ha regolare accesso a informazioni privilegiate e detiene il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione nonché sulle prospettive future di UniCredit.

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

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

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

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

2.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo, oltre all'Amministratore Delegato, vi sono n. 7 dirigenti di UniCredit che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UniCredit:

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

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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Sistema Incentivante 2013 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 2013 di Gruppo è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i dipendenti destinatari e ad uniformare il sistema incentivante di UniCredit alle più recenti raccomandazioni emanate dalle autorità nazionali ed internazionali e con l'obiettivo di pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholders - a sistemi di incentivazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Il Sistema Incentivante 2013 di Gruppo è conforme alla politica retributiva del Gruppo ed alle più recenti disposizioni normative emanate dalle autorità nazionali ed internazionali.

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

Il Sistema Incentivante 2013 di Gruppo prevede che nel 2014 siano verificati gli obiettivi definiti per il 2013, utilizzando un approccio multi-prospettico bilanciato per valutare la performance conseguita con particolare riferimento a obiettivi operativi e di sostenibilità definiti all'interno di una scheda di valutazione individuale ("*performance screen*") e anche su altri ulteriori obiettivi, ove rilevante. Nel caso di raggiungimento degli obiettivi, l'incentivo complessivo dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale, Vice Direttori Generali, Senior Executive Vice President, Executive Vice President e altro "personale più rilevante" sarà soggetto all'applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità³ globale ("*Group Gate*") correlato ai risultati 2013 del Gruppo in termini di profittabilità, solidità e liquidità. I pagamenti degli incentivi avverranno su più anni (2014-2018) con le seguenti modalità:

nel 2014 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo ("1^a tranche"), considerando il rispetto e l'aderenza individuale di norme di compliance, condotta e comportamento;

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

³ Per le posizioni SVP il Group Gate impatta sulla prima tranche del bonus mentre le rimanenti tranche sono soggette all'applicazione dello Zero Factor per ogni anno di pagamento.

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

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

In questa fase il Sistema Incentivante 2013 di Gruppo non prevede l'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle azioni gratuite da assegnare in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle azioni gratuite da emettere. Sono comunque previsti i criteri cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla concreta determinazione sia del numero effettivo di soggetti beneficiari, sia del numero di azioni gratuite da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni che, successivamente all'Assemblea dei Soci, daranno esecuzione ai Piani.

Il Sistema Incentivante 2013 di Gruppo prevede che nel 2014 sia formulata la promessa di pagamento dell'incentivo in denaro ed in azioni. Le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni saranno stabilite a seconda della categoria dei beneficiari, come infra illustrato.

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 2013 di Gruppo non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

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

La predisposizione del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo non è stato influenzato da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che il regime fiscale e di contribuzione previdenziale applicato alle azioni gratuite assegnate sarà coerente con la normativa vigente nel paese di residenza fiscale del dipendente.

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

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

2.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

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

Lo strumento ottimale per dare esecuzione al Sistema Incentivante 2013 di Gruppo è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria dei Soci convocata per l' 11 maggio 2013 (in unica convocazione).

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

entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massimi di 42.200.000 azioni ordinarie UniCredit, da assegnare ai selezionati beneficiari appartenenti al Personale della Capogruppo, delle banche e delle società del Gruppo; tale aumento di capitale verrebbe attuato mediante utilizzo della riserva speciale denominata "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale del Gruppo" all'uopo costituita, e di anno in anno ricostituita od incrementata ovvero secondo le diverse modalità dettate dalle normative via via vigenti.

Si precisa che nel caso in cui l'ammontare della "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale del Gruppo" non consentisse l'emissione (integrale o parziale) delle azioni ordinarie UniCredit al servizio del Sistema 2013, ai beneficiari verrà attribuito un equivalente ammontare in denaro da determinarsi in base alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica del raggiungimento delle relative condizioni.

In particolare, in sede di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2012, verrà proposta la destinazione di un importo di massimi € 143.214.140,73 alla predetta riserva speciale destinandovi una quota di Riserve statutarie disponibili formate a seguito dell'accantonamento di utili della Società;

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

L'Unità Organizzativa "Compensation" di Holding è incaricata dell'amministrazione de Sistema Incentivante 2013 di Gruppo nonché della formulazione di proposte per la definizione delle politiche retributive del Gruppo.

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

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo.

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

Ai fini dell'attuazione del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo è previsto il conferimento di delega al Consiglio di Amministrazione che potrà deliberare entro maggio 2014 la promessa di assegnare un numero massimo di 42.200.000 azioni ordinarie UniCredit a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance, fermo che la delega di aumento

di capitale dovrà essere esercitata dal Consiglio di Amministrazione, entro il predetto limite di 42.200.000, in una o più volte, entro maggio 2018.

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 2013 di Gruppo attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

Dal momento che tra i beneficiari del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo vi è anche l'Amministratore Delegato di UniCredit, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 29 gennaio 2013 ha approvato la proposta relativa al Sistema Incentivante 2013 di Gruppo da sottoporre all'Assemblea dei Soci di UniCredit.

Inoltre, in esercizio delle deleghe ricevute dall'Assemblea Straordinaria dei Soci di cui alla precedente sezione 2.3.1, il Consiglio di Amministrazione procederà in una o più volte all'assegnazione degli strumenti oggetto del Sistema Incentivante 2013.

2.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 22 gennaio 2013 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Sistema Incentivante 2013, 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 2013 di Gruppo (29 gennaio 2013) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di UniCredit (22 gennaio 2013), è risultato pari rispettivamente ad € 4,7960 e ad € 4,5040.

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

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D.Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta da sottoporre all'Assemblea dei Soci. Analoga informativa al mercato, ricorrendone gli estremi, verrà data in occasione di ogni ulteriore delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Sistema Incentivante 2013 di Gruppo.

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

2.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

2.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

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

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

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

- altro "personale più rilevante" e gli altri "ruoli selezionati" sono stati identificati sulla base di una definizione "ex-ante" dei potenziali "risk takers" che comprende una mappatura funzionale della popolazione di famiglie professionali appartenenti all'area di Markets & Investment Banking con impatto sui rischi di mercato, credito e liquidità;
- le modalità di pagamento previste dal Sistema 2013 verranno applicate in modo coerente ai bonus definiti per tali categorie di dipendenti. In particolare la

completa applicazione degli elementi del sistema avverrà per l'altro "personale più rilevante" con bonus superiori a € 500.000, mentre i differimenti in denaro e/o azioni saranno applicati proporzionalmente per gli "altri ruoli selezionati" secondo un approccio graduale.

Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive quote verrà determinato nel 2014 e sarà rappresentato da azioni ordinarie gratuite di UniCredit emesse in seguito all'aumento di capitale descritto nella sezione 2.3.1.

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

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

2.4.3 Il termine del piano

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

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

Il numero massimo di azioni gratuite che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 42.200.000.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Sistema Incentivante 2013, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall'Assemblea dei Soci.

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

Fermi i criteri di assegnazione descritti alla sezione 2.2.3 che precede, l'assegnazione delle azioni gratuite è subordinata al conseguimento degli obiettivi di performance previsti dal Consiglio di Amministrazione. La verifica del conseguimento di detti obiettivi dovrà avvenire ad opera del Consiglio di Amministrazione nel 2014.

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

Il Sistema Incentivante 2013 di Gruppo prevede che le azioni ordinarie gratuite UniCredit che verranno assegnate siano liberamente trasferibili, tenendo conto delle vigenti

disposizioni normative relative all'applicazione di periodi di indisponibilità (vincolo alla vendita) delle azioni, come descritti nella sezione 2.2.2.

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

In linea con le linee guida delle autorità nazionali e internazionali e la Politica Retributiva 2013 di Gruppo, i beneficiari non devono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi remunerativi. Il coinvolgimento in qualsiasi forme di coperture personale dovranno essere considerate come violazione delle politiche di compliance del Gruppo e di conseguenza i diritti alle azioni gratuite decadranno automaticamente.

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

Il Sistema Incentivante 2013 prevede che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella delibera che darà corso all'attuazione del Piano 2013, 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 2013 di Gruppo non prevede cause di annullamento.

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

Il Sistema Incentivante 2013 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 2013 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 2013 di Gruppo alla data di assegnazione delle azioni gratuite è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili sia con rispetto alle prevedibili "uscite" dei beneficiari prima

dell'assegnazione delle azioni gratuite sia con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di performance cui è subordinata l'assegnazione delle azioni gratuite.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere complessivamente atteso per UniCredit al momento dell'assegnazione complessiva del numero target di azioni gratuite potrebbe ammontare a totali € 218 milioni da ripartirsi in 5 anni.

In base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance, il costo IAS sostenuto potrà variare da € 0 fino ad un massimo di € 327 milioni.

Fermo restando quanto precede, non è allo stato possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Sistema Incentivante 2013, in quanto la determinazione del numero di azioni gratuite che verranno effettivamente assegnate è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

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

L'effetto diluitivo determinato dal Sistema Incentivante 2013, sarà pari a circa 0,73% nell'ipotesi di assegnazione di tutte le azioni gratuite ai dipendenti. Nell'ipotesi di una performance in linea con le attese, l'impatto previsto sarà pari a circa 0,49%.

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 2013 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni gratuite assegnate.

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

Sempre relativamente alle azioni, si precisa che il Sistema Incentivante 2013 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

2.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Il Sistema Incentivante 2013 non prevede di assegnare opzioni.

2.4.17 Scadenza delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2013 non prevede di assegnare opzioni .

2.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Il Sistema Incentivante 2013 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 2013 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 2013 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 2013 non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Sistema Incentivante 2013 non prevede di assegnare opzioni.

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

Il Sistema Incentivante 2013 non prevede aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di UniCredit (ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit).

3. PIANO 2013 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT

3.1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il "Piano 2013 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit" ("2013 Employee Share Ownership Plan" nel prosieguo il "Piano ESOP 2013") ha come destinatari potenziali i dipendenti del Gruppo UniCredit pari a circa 160.000 risorse.

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

Il Signor Federico Ghizzoni, Amministratore Delegato di UniCredit, è tra i potenziali beneficiari del Piano ESOP 2013.

Si segnala che alcuni potenziali beneficiari del Piano ESOP 2013 - dipendenti del Gruppo UniCredit - oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo dagli stessi svolto, ricoprono cariche in Organi Amministrativi di società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit. Considerato che detti soggetti sono destinatari del Piano ESOP 2013 in quanto dipendenti del Gruppo UniCredit, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni riportate in appresso.

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

Il Piano ESOP 2013 è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti di UniCredit e delle principali banche e società appartenenti al Gruppo:

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

3.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali di UniCredit

Si precisa che fra i potenziali destinatari del Piano ESOP 2013 sopra menzionati, oltre all'Amministratore Delegato in precedenza citato, vi è il Direttore Generale, Sig. Roberto Nicastro, che svolge attualmente funzioni di direzione di UniCredit o comunque ha regolare accesso a informazioni privilegiate e detiene il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UniCredit.

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

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

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

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

3.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Si specifica che tra i potenziali beneficiari del Piano ESOP 2013, oltre all'Amministratore Delegato, vi sono n. 7 dirigenti di UniCredit che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UniCredit:

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

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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano ESOP 2013.

3.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

Con l’attribuzione del Piano ESOP 2013, UniCredit si propone lo scopo di rafforzare il senso di appartenenza al Gruppo e la motivazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali dei dipendenti.

In particolare, il Piano ESOP 2013 è finalizzato ad offrire ai dipendenti del Gruppo la possibilità di investire in azioni UniCredit a condizioni favorevoli.

Al momento, il Piano ESOP 2013 non prevede modalità di assegnazione diverse a seconda dei soggetti beneficiari del Piano stesso, applicandosi uniformemente a tutti i soggetti indicati nella sezione 3.1 che precede i medesimi criteri descritti nella successiva sezione 3.2.3, salva la “struttura alternativa” più oltre descritta che prevede, per ragioni di natura fiscale, tempistiche di assegnazione differenziate nei confronti di beneficiari residente in alcuni paesi esteri.

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

Stante le finalità del Piano ESOP 2013, non sono state considerate variabili chiave e/o indicatori di performance.

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

Preliminarmente occorre segnalare che il Piano ESOP 2013 non contiene un’esatta indicazione dell’entità del compenso basato su Azioni Gratuite (“Free Share”) da assegnarsi ai beneficiari, limitandosi a fissare l’importo massimo e minimo che i dipendenti possono investire.

La determinazione di UniCredit di adottare il Piano ESOP 2013, è in linea con la strategia adottata negli ultimi anni dal Gruppo per la massimizzazione del valore aziendale e del contestuale sviluppo del senso di appartenenza e della motivazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali da parte dei dipendenti.

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

Si precisa che il Piano ESOP 2013 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

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

Si precisa che la predisposizione del Piano ESOP 2013 non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che si terrà conto del regime di imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente tempo per tempo vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun beneficiario.

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

Allo stato attuale non si prevede il sostegno del Piano ESOP 2013 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

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

Il Consiglio di Amministrazione, in data 15 marzo 2013, ha approvato la proposta relativa al Piano ESOP 2013 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per l'11 maggio 2013 e ha conferito al Presidente e all'Amministratore Delegato, anche in via disgiunta fra loro, ogni opportuno potere per dare attuazione alla deliberazione assunta dai Soci, apportando al Piano ESOP 2013 le eventuali modifiche e/o integrazioni richieste anche al fine di rispettare ogni previsione normativa e regolamentare propria dei Paesi in cui hanno sede le società del Gruppo..

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

L'Unità Organizzativa "Compensation" della Holding è incaricata dell'amministrazione dei piani di incentivazione ivi incluso il Piano ESOP 2013, nonché della definizione delle politiche retributive del Gruppo.

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

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano ESOP 2013.

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

Il Piano ESOP 2013 prevede le seguenti fasi:

a) Adesione: sono previsti due periodi di adesione:

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

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

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

b) Periodo di Sottoscrizione: nel periodo da gennaio 2014 a dicembre 2014 i Partecipanti potranno acquistare le azioni a mezzo di addebiti mensili sul conto corrente (modalità “mensile”) oppure attraverso il versamento in una o due soluzioni da effettuare nei mesi di gennaio o luglio (modalità “one-off”). Nel caso di uscita dal Piano ESOP 2013 durante il Periodo di Vincolo, il Partecipante perderà le Azioni Gratuite (“Free Share”) assegnate come previsto dal punto c) di seguito.

c) “Free Share”: all'inizio del Periodo di Sottoscrizione (gennaio 2014 o luglio 2014), il Partecipante riceverà uno sconto immediato del 25% sul prezzo di acquisto sotto forma di Azioni Gratuite; tali Azioni Gratuite saranno soggette a divieto di alienazione per un anno e il Partecipante ne perderà la titolarità laddove cessi di essere dipendente di una società del Gruppo UniCredit, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni ammesse dal Regolamento del Piano 2013. Per motivi fiscali, in alcuni paesi non è possibile assegnare le Free Share all'inizio del Periodo di Sottoscrizione: pertanto è prevista una “struttura alternativa” che riconosce ai Partecipanti residenti in detti paesi il diritto di ricevere le Free Share alla fine del Periodo di Vincolo (struttura “Alternativa”);

d) Periodo di Vincolo: durante il Periodo di Vincolo di un anno (dal gennaio/luglio 2014 al gennaio/luglio 2015) i Partecipanti potranno alienare in qualsiasi momento le azioni acquistate, ma perderanno le Free Share relative alla quota di azioni vendute.

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

Il Piano ESOP 2013 prevede l'utilizzo di azioni da reperire sul mercato così da non comportare alcun effetto diluitivo sul capitale sociale della Capogruppo. A tal fine i dipendenti che decidono di aderire al Piano 2013 conferiranno mandato ad un intermediario interno o esterno al Gruppo ad acquistare le azioni e a depositarle su un conto ad essi intestato. In caso di sostanziali modifiche nel contesto di riferimento o qualora il tasso di adesione effettivo risultasse superiore alle previsioni formulate in sede di definizione del Piano 2013, potrebbe rendersi necessario modificare tale modalità attuativa richiedendo, nel caso, le eventuali autorizzazioni necessarie.

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

Il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla individuazione degli elementi essenziali del Piano 2013 si è attenuto alle linee guida ed ai criteri elaborati ed approvati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

Dal momento che tra i potenziali beneficiari del Piano 2013 vi è anche l'Amministratore Delegato di UniCredit, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta avente ad oggetto il Piano 2013.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2013 ha deliberato la proposta relativa al Piano 2013 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit convocata per l' 11 maggio 2013.

3.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 7 marzo 2013 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano 2013, condividendone le ragioni e le motivazioni.

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

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit registrato nella data della deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione (15 marzo 2013) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di UniCredit (7 marzo 2013) è risultato rispettivamente pari ad € 3,8440 e ad € 3,8280.

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

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

ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D.Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

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

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

Viene data comunicazione al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione il 15 marzo 2013 relativamente al Piano 2013. Qualora il Consiglio di Amministrazione di UniCredit assuma successive delibere in relazione del Piano, ricorrendone gli estremi, verrà data comunicazione al mercato.

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

Si precisa che si procederà a dare informativa al mercato in merito all'esecuzione del Piano 2013 ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

3.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

3.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

Il Piano 2013 prevede di offrire l'opportunità ai dipendenti del Gruppo di acquistare azioni ordinarie UniCredit a condizioni favorevoli, garantendo uno sconto del 25% sulle azioni acquistate sul mercato all'interno del Piano. Lo sconto è garantito attraverso l'assegnazione di Azioni Gratuite (cd "Free Share"), la cui titolarità in capo al Partecipante sarà condizionata alla verifica del permanere della qualifica di dipendente di società del Gruppo UniCredit fino al termine di un Periodo di Vincolo di un anno, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni previste nell'ambito del Regolamento del Piano 2013.

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

Il Piano ESOP 2013 avrà durata dal gennaio 2014 al luglio 2015 secondo le modalità descritte nella sezione 3.3.4 che precede.

3.4.3 Il termine del piano

Il Piano ESOP 2013 si concluderà a luglio 2015.

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

Al momento non è possibile indicare il numero di azioni che verranno acquistate o assegnate gratuitamente ai sensi del Piano ESOP 2013, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al tasso di partecipazione, al tasso di contribuzione dei partecipanti ed al valore dell'azione al momento dell'acquisto.

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

Le modalità e le clausole di attuazione del Piano ESOP 2013 sono descritte nella sezione 3.3.4 che precede. L'esecuzione del Piano ESOP 2013 non è subordinata al conseguimento di alcun risultato/performance.

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

Le Azioni Gratuite oggetto del Piano ESOP 2013 ("Free Share") saranno soggette a vincolo di indisponibilità di un anno, durante il quale i dividendi a favore dei Partecipanti, in particolare i dividendi riferiti alle "Free Share", saranno accantonati per tutta la durata del periodo di vincolo di un anno ed attribuiti (in contanti e/o in natura) ai Partecipanti al termine del predetto periodo. Fatti salvi particolari circostanze previste dal Regolamento del Piano, il Partecipante perderà la titolarità delle "Free Share" laddove cessi di essere dipendente di una società del Gruppo durante il periodo di vincolo di un anno.

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

Il Piano ESOP 2013 non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

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

Prima della comunicazione del Piano ESOP 2013 ai dipendenti, verranno individuati i termini e le condizioni al ricorrere dei quali il partecipante perde le "Free Share" assegnate.

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

Il Piano ESOP 2013 non prevede cause di annullamento.

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

Il Piano ESOP 2013 non prevede un riscatto da parte di UniCredit o di altre società del Gruppo.

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

Allo stadio attuale, il Piano ESOP 2013 non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni oggetto del piano stesso.

E' in corso di valutazione la possibilità che, previo accordo sindacale, i dipendenti italiani conferiscano una quota del premio aziendale (VAP) nel Piano ESOP 2013. Ove confermata tale possibilità, le modalità e le tempistiche di questa contribuzione saranno illustrate nel Regolamento di attuazione del Piano 2013 che verrà sottoposto per informativa al Consiglio di Amministrazione al momento del lancio del Piano 2013.

3.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per UniCredit alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Allo stadio attuale, non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso del Piano ESOP 2013, in quanto la determinazione di tale onere è condizionata al tasso complessivo di partecipazione e al tasso di contribuzione dei dipendenti del Gruppo UniCredit.

Nell'ipotesi di partecipazione attesa del 5% dei dipendenti del Gruppo con una contribuzione massima annua possibile di € 6.000, il costo contabile stimato per l'offerta delle azioni gratuite ai partecipanti è pari a circa € 12 milioni. Tale costo, da ripartire nell'anno in cui il Piano ESOP 2013 si articola (dal gennaio/luglio 2014 al gennaio/luglio 2015), aumenterebbe in caso di un maggior tasso di partecipazione.

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

Essendo previsto l'utilizzo di azioni da reperire sul mercato, l'adozione del Piano ESOP 2013 non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale di UniCredit.

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

Il Piano ESOP 2013 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle "Investment Share". Sono invece sospesi i diritti patrimoniali in relazione alle "Free Share", in particolare i partecipanti riceveranno i dividendi relativi a queste azioni solo al termine del periodo di vincolo di un anno e laddove, durante tale periodo, non cessino di essere dipendenti di una società del Gruppo, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni ammesse dal Piano ESOP 2013.

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

Si precisa che il Piano ESOP 2013 prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati.

4. ESECUZIONE DEL “PIANO 2012 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT”

4.1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il “Piano 2012 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit” (“2012 Employee Share Ownership Plan” nel prosieguo il “**Piano ESOP 2012**”) ha come destinatari i potenziali dipendenti delle aziende del Gruppo UniCredit presenti in 13 paesi (Austria, Bulgaria, Italia, Germania, Polonia, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Romania, Serbia, Ungheria, Regno Unito, Lussemburgo e Hong Kong) e copre in totale circa il 75% della popolazione complessiva del Gruppo.

Non è prevista la partecipazione dei dipendenti delle società operanti negli altri paesi in cui opera il Gruppo in quanto per ragioni di natura legale, fiscale, operativa/organizzativa non risulta possibile implementare il Piano ESOP 2012 nei termini approvati e definiti da UniCredit S.p.A.

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

L'Amministratore Delegato di UniCredit è tra i potenziali beneficiari del Piano ESOP 2012.

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

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

Il Piano ESOP 2012 è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti di UniCredit e delle principali banche e società appartenenti al Gruppo presenti in Italia, Germania, Austria, Bulgaria, Ungheria, Repubblica Ceca, Polonia, Romania, Serbia, Repubblica Slovacca, Regno Unito, Lussemburgo e Hong Kong:

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

4.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali di UniCredit

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

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

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

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

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

4.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

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

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

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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

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

4.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

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

In particolare, il Piano ESOP 2012 è finalizzato ad offrire ai dipendenti delle Società del Gruppo aderenti la possibilità di acquistare azioni ordinarie UniCredit a condizioni favorevoli.

La decisione di proporre l'adozione del Piano ESOP 2012 è stata assunta sulla base della considerazione che, da un punto di vista finanziario, i piani basati su strumenti finanziari riservati al personale dipendente, come nel caso del presente Piano ESOP 2012, rappresentano tutt'oggi una opportunità vantaggiosa tanto per la società che li adotta quanto per i beneficiari degli stessi.

Al momento, il Piano ESOP 2012 non prevede modalità di assegnazione diverse a seconda dei soggetti beneficiari del Piano stesso, applicandosi uniformemente a tutti i soggetti indicati nella sezione 4.1 che precede i medesimi criteri descritti nella successiva sezione 4.2.3, salva la "struttura alternativa" più oltre descritta che prevede, per ragioni di natura fiscale, tempistiche di assegnazione differenziate nei confronti di beneficiari residente in alcuni paesi esteri.

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

Stante le finalità del Piano ESOP 2012, non sono state considerate variabili chiave e/o indicatori di performance ai fini dell'attribuzioni delle *azioni gratuite* secondo quanto più oltre dettagliato.

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

Preliminarmente occorre segnalare che il Piano ESOP 2012 non contiene un'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle *azioni gratuite* ("Free Share") da assegnarsi ai beneficiari, limitandosi a fissare l'importo massimo e minimo che i dipendenti possono investire.

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

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

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

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

Si precisa che la predisposizione del Piano ESOP 2012 non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che si terrà conto del regime di imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente tempo per tempo vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun beneficiario. In Italia il Piano ESOP 2012 rispetta le condizioni necessarie per l'assoggettamento a fiscalità agevolata, nei limiti stabiliti dalla normativa, prevista per i piani di azionariato diffuso (art. 51 TUIR) qualora si verificano le condizioni previste.

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

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

4.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

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

In occasione dell'approvazione del Piano ESOP 2012, l'Assemblea Ordinaria dei Soci non ha attribuito specifici poteri e funzioni al Consiglio di Amministrazione per l'esecuzione del Piano ESOP 2012, ma ha conferito al Presidente e all'Amministratore Delegato, anche in via disgiunta fra loro, ogni opportuno potere per dare attuazione alla deliberazione assunta dai Soci, apportando al Piano ESOP 2012 le eventuali modifiche e/o integrazioni richieste anche al fine di rispettare ogni previsione normativa e regolamentare propria dei Paesi in cui hanno sede le società del Gruppo.

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

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

Si precisa che il Piano ESOP 2012 sarà gestito e amministrato con il supporto di una società specializzata esterna al Gruppo.

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

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

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

I dipendenti delle società del Gruppo che hanno aderito al Piano ESOP 2012 (“Partecipanti”) hanno comunicato, nel periodo dal 27 novembre 2012 al 15 gennaio 2013 e/o comunicheranno, nel periodo dal 27 maggio 2013 al 15 luglio 2013, l'ammontare da destinare all'acquisto delle azioni ordinarie UniCredit (“Investment Share”). I Partecipanti hanno, inoltre, conferito alla banca di riferimento del Gruppo l'ordine di acquisto - con cadenza mensile oppure in una o due soluzioni da effettuare nei mesi di gennaio o luglio (modalità “one-off”) - delle azioni ordinarie UniCredit. Tale acquisto viene effettuato nel periodo da gennaio 2013 a dicembre 2013 (“Periodo di Sottoscrizione”) sul mercato tramite FinecoBank - società del Gruppo con sede in Italia e designata quale intermediario unico nell'ambito del Piano ESOP 2012 - e tutte le azioni acquistate sono subdepositate su un conto intestato a ciascun Partecipante presso Société Générale Securities Services (SGSS) quale Banca Depositaria ai fini del Piano ESOP 2012.

All'inizio del Periodo di Sottoscrizione (gennaio 2013 o luglio 2013), il Partecipante riceve uno sconto immediato del 25% sul prezzo di acquisto sotto forma di azioni gratuite (“Free Share”). Le azioni gratuite non potranno essere trasferite o vendute per un periodo di 1 anno (dal gennaio/luglio 2013 al gennaio/luglio 2014). Decorso il predetto periodo di vincolo di 1 anno, le azioni saranno liberamente trasferibili. Nel caso il Partecipante cessi di essere dipendente di una società del Gruppo UniCredit o venda le “Investment Share” durante il periodo di vincolo annuale perderà la titolarità delle “Free Share”, salvo il caso di cessazione dal servizio per le ragioni previste dal Regolamento del Piano ESOP 2012.

Ai Partecipanti al Piano ESOP 2012 residenti in paesi nei quali, per motivi fiscali, non è possibile assegnare all'inizio del periodo di sottoscrizione le “Free Share” sarà riconosciuto il diritto di ricevere le “Free Share” alla fine del periodo di vincolo (“struttura alternativa”).

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

Il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla individuazione degli elementi essenziali del Piano 2012 sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 11 maggio 2012, si è attenuto alle linee guida ed ai criteri elaborati ed approvati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

Anche l'Amministratore Delegato nel dare attuazione al Piano ESOP 2012 si è attenuto alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2012 ha deliberato la proposta relativa al Piano 2012, sottoposta all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit convocata per l' 11 maggio 2012 e dalla stessa approvata.

4.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

In funzione della definizione della proposta da parte del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 28 febbraio 2012 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano ESOP 2012, condividendone le ragioni e le motivazioni.

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

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit registrato nella data della deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione e nella data in cui il Comitato Remunerazione di UniCredit ha manifestato il proprio parere favorevole (28 febbraio 2012) è risultato pari ad € 3,8400.

Il 27 novembre 2012 - data in cui è stato formulato ai dipendenti del Gruppo l'invito di adesione al Piano ESOP 2012 - il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit è risultato pari a € 3,5100.

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

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e**
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D.Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

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

Pertanto, in occasione della deliberazione relativa al Piano ESOP 2012 assunta dal Consiglio di Amministrazione il 28 febbraio 2012 è stata data comunicazione al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

In fase di esecuzione del Piano ESOP 2012 viene data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari.

4.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

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

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

Per l'attuazione del Piano ESOP 2012 sono previste le seguenti fasi:

a) Adesione: sono previsti due periodi di adesione:

1° periodo di adesione: dal 27 novembre 2012 al 15 gennaio 2013;

2° periodo di adesione: dal 27 maggio 2013 al 15 luglio 2013;

durante tali periodi, i dipendenti aderenti al Piano ("Partecipanti") indicheranno l'importo che desiderano complessivamente investire, fino ad una contribuzione massima annua di € 6.000. La quota di contribuzione minima annuale deve invece essere almeno pari a € 600;

b) Periodo di Sottoscrizione: nel periodo da gennaio 2013 a dicembre 2013 i Partecipanti potranno acquistare le azioni a mezzo di addebiti mensili sul conto corrente (modalità "mensile") oppure attraverso il versamento in una o due soluzioni da effettuare nei mesi di gennaio o luglio (modalità "one-off"). Nel caso di uscita dal Piano ESOP 2012 durante il periodo di vincolo, il Partecipante perderà le azioni gratuite ("Free Share") assegnate come previsto dal punto c) di seguito.

c) "Free Share": all'inizio del periodo di sottoscrizione (gennaio 2013 o luglio 2013), il Partecipante riceverà uno sconto immediato del 25% sul prezzo di acquisto sotto forma di azioni gratuite; tali azioni gratuite saranno soggette a divieto di alienazione per un anno e il Partecipante ne perderà la titolarità laddove cessi di essere dipendente di una società del Gruppo UniCredit, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni ammesse dal Regolamento del Piano 2012. Per motivi fiscali, in alcuni paesi non è possibile assegnare le Free Share all'inizio del periodo di sottoscrizione: pertanto è prevista una "struttura alternativa" che riconosce ai Partecipanti residenti in detti paesi il diritto di ricevere le Free Share alla fine del periodo di vincolo (struttura "Alternativa");

d) Periodo di Vincolo: durante il periodo di vincolo di un anno (dal gennaio/luglio 2013 al gennaio/luglio 2014) i Partecipanti potranno alienare in qualsiasi momento le azioni acquistate, ma perderanno le Free Share relative alla quota di azioni vendute.

4.4.3 Il termine del piano

Il Piano ESOP 2012 si concluderà a luglio 2014.

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

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

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

Le modalità e le clausole di attuazione del Piano ESOP 2012 sono descritte nelle sezioni 4.3.4 e 4.4.2 che precedono. L'esecuzione del Piano ESOP 2012 non è subordinata al conseguimento di alcun risultato/performance.

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

Le azioni gratuite oggetto del Piano ESOP 2012 ("Free Share") sono soggette a vincolo di indisponibilità di un anno, durante il quale i dividendi a favore dei Partecipanti, in particolare i dividendi riferiti alle "Free Share", saranno accantonati per tutta la durata del periodo di vincolo di un anno ed attribuiti (in contanti e/o in natura) ai Partecipanti al termine del predetto periodo. Fatti salvi particolari circostanze previste dal Regolamento del Piano, il Partecipante perderà la titolarità delle "Free Share" laddove cessi di essere dipendente di una società del Gruppo durante il periodo di vincolo di un anno.

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

Il Piano ESOP 2012 non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

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

- a) Cessazione del rapporto di lavoro prima dell'inizio del Periodo di Sottoscrizione: il Partecipante non avrà diritto di partecipare al Piano ESOP 2012 nel caso in cui termini il rapporto di lavoro con una società del Gruppo UniCredit prima dell'inizio del periodo di sottoscrizione.
- b) Cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di sottoscrizione: nel caso in cui un partecipante termini il rapporto di lavoro con una società del Gruppo UniCredit durante il periodo di sottoscrizione, ciò non recherà alcun pregiudizio alle Investment Share già acquistate ma non verranno acquistate ulteriori Investment Share per conto del Partecipante che non avrà più diritto a ricevere le azioni ordinarie gratuite (Free Share). Quanto precede non sarà applicata in caso di morte del Partecipante o nel caso in cui il Partecipante termini il proprio rapporto di lavoro per una delle cause previste dal Regolamento del Piano ESOP 2012; infatti, in tali circostanze, nessuna ulteriore Investment Share sarà acquistata, ma in particolare il diritto a ricevere tutte le azioni gratuite e a disporre delle medesime appena possibile potrebbe essere mantenuto a condizione che ci sia un accordo esplicito con l'Azienda e ai sensi del Regolamento del Piano
- c) Cessazione del rapporto di lavoro successivamente al Periodo di Sottoscrizione ma prima della data di svincolo: nel caso in cui un Partecipante termini il rapporto di lavoro con una società del Gruppo UniCredit successivamente alla scadenza del periodo di sottoscrizione ma prima della data di svincolo, perderà il diritto alle sue Free Share senza, tuttavia, che ciò possa comportare alcun pregiudizio relativamente alle Investment Share acquistate. Quanto precede non sarà applicata in caso di morte del Partecipante o nel caso in cui il Partecipante termini il proprio rapporto di lavoro per una delle cause previste dal Regolamento del Piano ESOP 2012; infatti, in tali circostanze, nessuna ulteriore Investment Share sarà acquistata, ma in particolare il diritto a ricevere tutte le azioni gratuite e a disporre delle medesime appena possibile potrebbe essere mantenuto a condizione che ci sia un accordo esplicito con l'Azienda e ai sensi del Regolamento del Piano.

La disposizione che precede non sarà applicata in caso di morte del Partecipante o nel caso in cui il Partecipante termini il rapporto di lavoro per una delle cause previste dal Regolamento del Piano ESOP 2012, di seguito riportate:

1. esubero di personale, malattia, infortunio o invalidità, come stabilito dalla Società o dal datore di lavoro del Partecipante;
2. la società datrice di lavoro del Partecipante cessa di essere una società del Gruppo UniCredit;
3. cessione (totale o parziale) ad una società esterna al Gruppo UniCredit del ramo d'azienda della società datrice di lavoro nell'ambito del quale il Partecipante presta la propria attività lavorativa;
4. pensionamento in accordo con il datore di lavoro;
5. riassunzione del Partecipante presso un Membro del Gruppo UniCredit in un Paese non partecipante al Piano ESOP 2012 ;

6. ogni altra causa concordata con la Società nell'ambito di un accordo consensuale di rescissione del contratto di lavoro del Partecipante.

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

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

Il Piano ESOP 2012 non prevede cause di annullamento.

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

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

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

Il Piano ESOP 2012 non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni oggetto del Piano stesso.

4.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per UniCredit alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Non è allo stato possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso del Piano ESOP 2012, in quanto la determinazione di tale onere è condizionata al tasso complessivo di partecipazione e al tasso di contribuzione dei dipendenti del Gruppo UniCredit.

Nell'ipotesi di partecipazione attesa del 5% dei dipendenti del Gruppo con un tasso di contribuzione massima di € 6.000, e integrazione dell'azienda pari al 25% di sconto il costo IFRS2 previsto per l'offerta delle azioni ricevute gratuitamente dai partecipanti al Piano ESOP 2012 sarebbe di circa € 9 milioni. Tale costo aumenterebbe in caso di un maggior tasso di partecipazione e non include i costi di gestione e amministrazione del Piano ESOP 2012 stimati in circa € 0,2 milioni.

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

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

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

Il Piano ESOP 2012 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle "Investment Share". Sono invece sospesi i diritti patrimoniali in relazione alle "Free Share", in quanto i partecipanti riceveranno i dividendi relativi a queste azioni solo al termine del periodo di vincolo di un anno e laddove, durante tale periodo, non

cessino di essere dipendenti di una società del Gruppo, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni ammesse dal Piano ESOP 2012 .

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

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

5. ESECUZIONE DEI “SISTEMI RETRIBUTIVI DI GRUPPO”

5.1 I SOGGETTI DESTINATARI

Con riferimento alla risoluzione del Consiglio di Amministrazione del 11 aprile 2013 per l'esecuzione del **Sistema Incentivante 2012 di Gruppo** e del 15 marzo 2013 per l'esecuzione del **Sistema di Incentivazione per gli Executive di Gruppo 2011** e del **Piano azionario per talenti e altre risorse strategiche di Gruppo**, approvati dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti l' 11 maggio 2012 e il 29 aprile 2011 , sono stati identificati i seguenti beneficiari per i rispettivi piani:

- **Sistema Incentivante 2012 di Gruppo**, prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro ed in azioni ordinarie gratuite - da corrispondere agli Executive di Gruppo e ad altri ruoli selezionati nell'arco di un periodo pluriennale(2013-2017), condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance;
- **Sistema di Incentivazione per gli Executive di Gruppo 2011** (nel prosieguo “**Piano per gli Executive di Gruppo**”),prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro ed in azioni ordinarie gratuite - da corrispondere agli Executive di Gruppo ed altri ruoli selezionati nell'arco di un quadriennio, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. Tale Piano prevede, tra l'altro, l'allocazione della prima tranche di azioni promesse nel 2011, in seguito alla verifica del raggiungimento del fattore di azzeramento (“Zero Factor”) previsto dal sistema sui pagamenti differiti a selezionate risorse appartenenti alla Divisione Corporate & Investment Banking, anche con riferimento alla performance 2010 (c.d. Sustainable Performance Plan 2010).
- **Piano azionario per talenti e altre risorse strategiche di Gruppo (“Piano azionario”)**, prevede l'assegnazione di azioni ordinarie gratuite nell'arco di un triennio ai talenti e alle altre risorse ritenute strategiche per il conseguimento dei risultati aziendali.

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

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

Si segnala che alcuni dei potenziali beneficiari dei predetti Piani, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo dagli stessi svolto, ricoprono cariche in Organi Amministrativi di società, direttamente o indirettamente, controllate da UniCredit. Considerato che detti soggetti sono tra i potenziali destinatari dei Piani in quanto

dipendenti del Gruppo UniCredit, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni riportate in appresso.

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

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

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

- il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali di UniCredit, i Senior Executive Vice President (attualmente 16 persone), gli Executive Vice President e altri "identified staff"⁴ (attualmente circa 110 persone);
- i Senior Vice President (circa 420 persone) e altri ruoli che hanno un impatto sui rischi di credito, di mercato, di liquidità e che sono destinatari di un incentivo totale superiore a € 100.000 (attualmente circa 260 persone).

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

- il Direttore Generale (DG) e i Vice Direttori Generali (VDG) di UniCredit, i Senior Executive Vice President (SEVP), gli Executive Vice President (EVP) e altri "identified staff"⁵;
- Senior Vice President (SVP) ed altri ruoli selezionati che hanno impatto sui rischi di mercato, di credito e di liquidità con retribuzione annua variabile superiore a euro 100.000.

per il **Piano azionario**:

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

5.1.3 Soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali di UniCredit

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

⁴ Dipendenti con un impatto materiale sui rischi di credito, di mercato e di liquidità a livello di Gruppo e con un incentivo totale superiore a € 500.000.

⁵ Dipendenti con impatto diretto sull'esposizione ai rischi di credito, mercato e liquidità del Gruppo, con retribuzione annua variabile superiore a €500,000

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

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

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

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

5.1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

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

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

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

La presente disposizione non trova applicazione.

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

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

5.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

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

- L'attribuzione di un incentivo variabile, in base alla performance individuale nonché ai risultati del business di riferimento e, a seconda dei casi, del paese e/o del Gruppo;
- la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, sia in denaro che in azioni;
- una distribuzione di pagamenti in azioni che tiene conto delle vigenti disposizioni normative relative ad un periodo di indisponibilità (vincolo alla vendita). In particolare la struttura dei pagamenti è stata definita in linea con le disposizioni di Banca d'Italia che prevedono un vincolo di 2 anni sulle azioni "immediate" e di 1 anno sulle azioni "differite";
- l'applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità complessivo, correlato ai risultati annuali di profittabilità, patrimonializzazione e liquidità di Gruppo ("Group Gate") nonché di un fattore di azzeramento, correlato ai risultati futuri di profittabilità, patrimonializzazione e liquidità di Gruppo ("Zero Factor"), così come annualmente definito dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

1. nel 2013 verrà pagata in denaro la prima quota dell'incentivo complessivo, soggetta all'applicazione di un fattore di rischio/sostenibilità ("*Group Gate*"), correlato ai risultati di profittabilità, patrimonializzazione e liquidità di Gruppo⁶ relativo all'anno

⁶ E/o Società del Gruppo in presenza di specifiche disposizioni normative locali.

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

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

Il Piano per gli Executive di Gruppo prevede che nel 2012 siano verificate le condizioni di performance per l'assegnazione della prima tranches di azioni ordinarie UniCredit promesse alle risorse appartenenti alla Divisione Corporate & Investment Banking con riferimento alla performance 2010.

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

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

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

Il Sistema Incentivante 2012 di Gruppo prevede che nel 2013 il Consiglio di Amministrazione - verificati gli obiettivi definiti per il 2012 - definisca le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni a seconda della categoria dei destinatari;

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

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

- alla rilevanza della posizione per il Gruppo & la necessità di trattenere nel Gruppo;
- al livello di performance/potenziale - capacità realizzativa, performance conseguita e risultati attesi;
- all'aderenza ai valori aziendali e alle norme di compliance - conoscenza e capacità di tradurre in comportamenti i valori aziendali nonché rispetto e aderenza individuale alle norme di compliance, condotta e comportamento.

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

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

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

La predisposizione dei Sistemi Retributivi di Gruppo non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

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

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

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

5.3 ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE

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

Lo strumento ottimale per dare esecuzione ai Sistemi Retributivi di Gruppo è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società in una o più volte nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria dei Soci dell'11 maggio 2012 in riferimento al **Sistema di incentivazione 2012 di Gruppo** e all'Assemblea Straordinaria dei Soci del 29 aprile 2011 in riferimento al **Piano per gli Executive di Gruppo** e al **Piano azionario** secondo le seguenti indicazioni:

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

in riferimento al **Piano per gli Executive di Gruppo** e al **Piano azionario**, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, avvalersi della facoltà di aumentare il capitale sociale gratuitamente entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, di massimi nominali € 103.000.000 corrispondenti al numero di 206.000.000 azioni ordinarie UniCredit (tale numero è stato rideterminato a 31.277.019 azioni ordinarie a seguito dell'operazione di

raggruppamento eseguita il 27 dicembre 2011 e dell'applicazione del fattore di rettifica AIAF conseguente alle operazioni sul capitale effettuate da UniCredit).

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

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

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

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

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

Per l'esecuzione dei Piani l'Assemblea dei Soci l'11 maggio 2012 e il 29 aprile 2011 ha conferito delega al Consiglio di Amministrazione per deliberare: con riferimento al **Sistema Incentivante 2012 di Gruppo**, entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, l'assegnazione di un numero massimo di nr. 59.700.000 azioni ordinarie *azioni ordinarie gratuite*, stabilito dal Consiglio di Amministrazione;

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali dei Sistemi Retributivi di Gruppo nonché i criteri relativi alla determinazione degli strumenti da assegnare ai dipendenti del Gruppo attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

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

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

Al fine di dare esecuzione al **Sistema incentivante 2012 di Gruppo**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione l'11 aprile 2013 ha approvato la promessa di assegnare n. 17.663.522 azioni ordinarie UniCredit agli Executive del Gruppo previa verifica del raggiungimento delle condizioni di performance previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.4.5 di seguito.

Al fine di dare esecuzione al **Piano per gli Executive di Gruppo**, in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 15 marzo 2013 ha approvato l'assegnazione di n. 878.148 azioni ordinarie UniCredit agli Executive del Gruppo previa verifica del raggiungimento delle condizioni di performance previste per i partecipanti come descritto nella sezione 5.4.5 di seguito.

Al fine di dare esecuzione al **Piano azionario** in considerazione delle deleghe ricevute dall'Assemblea degli Azionisti di cui alla precedente sezione 5.3.1, il Consiglio di Amministrazione il 15 marzo 2013 ha approvato un aumento di capitale gratuito al servizio di n. 1.219.439 azioni ordinarie gratuite con riferimento alle condizioni di performance raggiunte nel 2012.

5.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 7 marzo 2013 e 11 aprile 2013 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri da applicare all'esecuzione dei Sistemi Retributivi di Gruppo.

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

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria UniCredit registrato nella data della approvazione dell'esecuzione dei Sistemi Retributivi 2012 assunta dal Consiglio di Amministrazione (15 marzo 2013 e 11 aprile 2013) e nella data in cui il Comitato Remunerazione di UniCredit ha manifestato il proprio parere favorevole (7 marzo 2013 e 11 aprile 2013) è risultato pari, rispettivamente, ad € 3,8280, € 3,5720, € 3,8440 e ad € 3,5720.

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

- i) detta attribuzione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione, e**
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D.Lgs. 58/98; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

Si precisa che è stata data comunicativa al mercato delle delibere dell'Assemblea Generale degli Azionisti, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. Si precisa inoltre che analoga comunicativa al mercato è stata data delle delibere con cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'esecuzione dei Sistemi Retributivi di Gruppo.

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

5.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

5.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

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

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

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

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

Il **Piano per gli Executive di Gruppo** prevede il riconoscimento di un incentivo - in denaro ed in azioni ordinarie gratuite - da corrispondere agli Executive di Gruppo e ad altri ruoli selezionati nell'arco di un quadriennio, condizionatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

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

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

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

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

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

5.4.3 Il termine del piano

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono cause di annullamento.

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

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

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

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

5.4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per UniCredit alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

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

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere complessivamente atteso per UniCredit al momento della promessa di assegnazione del numero target delle *azioni gratuite* ammonta a totali Euro 381,7 milioni da ripartirsi in 5 anni:

Euro 222,3 milioni per il Sistema incentivante 2012

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

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

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

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

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

Riguardo al **Piano per gli Executive di Gruppo**, in linea con le relative disposizioni normative, le azioni relative alla 4° tranche del bonus saranno soggette ad un periodo di vincolo alla vendita di 1 anno dalla data di assegnazione.

Attualmente il **Piano azionario** non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle azioni assegnate.

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

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

5.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

5.4.17 Scadenza delle opzioni

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

5.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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

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

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

5.4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio dell'opzione non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 5.4.19.b, motivazioni di tale differenza

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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

I Sistemi retributivi di Gruppo non prevedono di assegnare opzioni.

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

Ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit, attualmente i Sistemi Retributivi di Gruppo non prevedono aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di UniCredit.

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

Data: 11/04/2013

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option (8)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari (a)	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Federico Ghizzoni	AD	29/04/11	x	168.047	29/04/11	0	11,433	01/01/2011 31/12/2013
Roberto Nicastro	DG	22/04/10	x	75.631	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	0	11,641	22/03/2011 31/12/2013
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		22/04/10	x	186.574	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	0	11,641	22/03/2011 31/12/2013
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		22/04/10	x	3.577.360	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	0	11,641	22/03/2011 31/12/2013

(a) Il numero di performance share promesse si riferisce alle azioni non decadute ed è stato rettificato, rispetto alla promessa originaria, in seguito alle operazioni sul capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 15 dicembre 2011.

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: - del c.d.a. di proposta per l'assemblea - dell'organo di competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Federico Ghizzoni	AD	ND	X	ND	ND	ND	ND	ND
Roberto Nicastro	DG	ND	X	ND	ND	ND	ND	ND
Dirigenti con Responsabilità strategica		ND	X	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		ND	X	ND	ND	ND	ND	ND

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option							
		Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8)							
		Data della delibera Assembleare	Descrizione strumento (12)	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente (11) (b)	Strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitate (13) (b)	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio normalizzato	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione (c)	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Federico Ghizzoni	AD	04/05/04	W	26.882	-	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,419	3,945	03/09/2008 31/12/2017
Federico Ghizzoni	AD	04/05/04	W	35.843	-	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	26,878	5,266	18/11/2009 31/12/2018
Federico Ghizzoni	AD	12/05/06	W	32.349	-	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	13/06/2010 31/12/2019
Federico Ghizzoni	AD	10/05/07	W	56.137	-	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	15/07/2011 15/07/2017
Federico Ghizzoni	AD	08/05/08	W	141.270	-	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
Federico Ghizzoni	AD	29/04/11	W	672.125	-	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,1476	01/01/2016 31/12/2022
Roberto Nicastro	DG	04/05/04	W	161.297	-	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,419	3,945	03/09/2008 31/12/2017
Roberto Nicastro	DG	04/05/04	W	322.595	-	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	26,878	5,266	18/11/2009 31/12/2018
Roberto Nicastro	DG	12/05/06	W	242.556	-	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	13/06/2010 31/12/2019
Roberto Nicastro	DG	10/05/07	W	210.516	-	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	15/07/2011 15/07/2017
Roberto Nicastro	DG	08/05/08	W	451.235	-	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
Roberto Nicastro	DG	22/04/10	W	322.679	-	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	11,901	11,641	31/03/2014 31/12/2020
Roberto Nicastro	DG	29/04/11	W	611.022	-	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,1476	01/01/2016 31/12/2022
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		04/05/04	W	161.474	-	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,419	3,945	03/09/2008 31/12/2017
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		04/05/04	W	320.622	-	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	26,878	5,266	18/11/2009 31/12/2018
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		12/05/06	W	267.807	-	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	13/06/2010 31/12/2019
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		10/05/07	W	289.179	-	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	15/07/2011 15/07/2017
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		08/05/08	W	793.607	-	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
5 Dirigenti con Responsabilità strategica		22/04/10	W	608.730	-	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	11,901	11,641	31/03/2014 31/12/2020
6 Dirigenti con Responsabilità strategica		29/04/11	W	1.900.278	-	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,1476	01/01/2016 31/12/2022
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		04/05/04	W	1.567.413	-	29/06/2004 cpr 22/07/2004 cda/oc	22,419	3,945	03/09/2008 31/12/2017
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		04/05/04	W	4.087.343	-	10/11/2005 cpr 18/11/2005 cda/oc	26,878	5,266	18/11/2009 31/12/2018
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		12/05/06	W	3.163.129	-	07/06/2006 cpr 13/06/2006 cda/oc	33,205	5,626	13/06/2010 31/12/2019
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		10/05/07	W	3.120.463	-	07/06/2007 cpr 12/06/2007 cda/oc	39,583	37,127	15/07/2011 15/07/2017
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		08/05/08	W	9.182.565	-	17/06/2008 cpr 25/06/2008 cda/oc	23,351	22,893	09/07/2012 09/07/2018
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		22/04/10	W	6.982.187	-	10/03/2011 cpr 22/03/2011 cda/oc	11,901	11,641	31/03/2014 31/12/2020
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		29/04/11	W	5.854.022	-	20/03/2012 cpr 27/03/2012 cda/oc	4,010	4,1476	01/01/2016 31/12/2022

(b) il dato riportato è riferito al numero di azioni sottostanti l'esercizio di opzioni non decadute ai sensi dei piani di incentivazione a lungo termine ed è stato rettificato, rispetto a quello assegnato, in seguito alle operazioni sul capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scrip dividend), del 16 novembre 2009 e del 15 dicembre 2011.

(c) il prezzo dell'azione alla data di assegnazione per i piani 2004, 2005 e 2006 non è stato rettificato a seguito delle operazioni sul capitale.

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	Quadro 2 Stock Option						
		Sezione 2 Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione: - del c.d.a. di proposta per l'assemblea X dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell' assemblea (9)						
		Data delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Numero opzioni	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Federico Ghizzoni	AD	ND	W	ND	ND	ND	ND	ND
Roberto Nicastro	DG	ND	W	ND	ND	ND	ND	ND
Dirigenti con Responsabilità strategica		ND	W	ND	ND	ND	ND	ND
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti		ND	W	ND	ND	ND	ND	ND

Note alla tabella

(1) Deve essere compilata una riga per ogni soggetto individualmente identificato e per ogni categoria considerata; per ciascun soggetto o categoria deve essere riportata una riga diversa per: i) ogni tipologia di strumento o opzione assegnato (ad es. differenti prezzi di esercizio e/o scadenze determinano differenti tipologie di opzioni); ii) ogni piano deliberato da assemblea diversa.

(2) Indicare il nominativo dei componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllate o controllanti.

(3) Indicare il nominativo dei direttori generali dell'emittente azioni.

(4) Indicare il nominativo delle persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni e non siano legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

- (5) Indicare il nominativo degli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente.
- (6) Indicare l'insieme dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni, per i quali è prevista l'indicazione per categorie.
- (7) Indicare la categoria degli altri dipendenti e la categoria dei collaboratori non dipendenti. E' necessario riportare diverse righe in relazione a categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati).
- (8) I dati si riferiscono agli strumenti relativi a piani approvati sulla base di:
- i. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente approva la proposta per l'assemblea e/o
 - ii. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente a decidere da attuazione alla delega ricevuta dall'assemblea;
- la tabella contiene pertanto:
- nell'ipotesi i), dati aggiornati alla data della proposta dell'organo competente per l'assemblea (in tale caso la tabella è unita al documento informativo per l'assemblea di approvazione dei piani);
 - nell'ipotesi ii), dati aggiornati alla data della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani, (in tale caso la tabella è allegata ai comunicati pubblicati a seguito della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani).
- (9) I dati possono riferirsi:
- a. alla decisione del consiglio di amministrazione precedente l'assemblea, per la tabella unita al documento presentato in assemblea; in tale caso la tabella riporterà soltanto le caratteristiche eventualmente già definite dal consiglio di amministrazione;
 - b. alla decisione dell'organo competente a decidere l'attuazione del piano successivamente all'approvazione da parte dell'assemblea, nel caso di tabella unita al comunicato da pubblicare in occasione di tale ultima decisione inerente all'attuazione.
- In entrambi i casi occorre segnare il corrispondente riquadro nel campo relativo alla presente nota 9. Per i dati non ancora definiti indicare nel corrispondente campo il codice "N.D." (Non disponibile).
- (10) Se la data di assegnazione è diversa dalla data in cui l'eventuale comitato per le remunerazioni ha formulato la proposta con riguardo a tale assegnazione aggiungere nel campo anche la data della proposta del predetto comitato evidenziando la data in cui ha deliberato il cda o altro organo competente con il codice "cda/oc" e la data della proposta del comitato per le remunerazioni con il codice "cpr".
- (11) Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio, ossia l'anno precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare la nuova assegnazione.
- (12) Indicare ad esempio, nel quadro 1: i) azioni della società X, ii) strumento parametrato al valore delle azioni Y, e nel quadro 2: iii) opzioni sulle azioni W con liquidazione fisica; iv) opzioni sulle azioni Z con liquidazione per contanti, ecc.
- (13) Numero di opzioni esercitate dall'inizio del piano fino alla fine dell'esercizio precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare un nuovo piano di *stock option*.
- (14) Per periodo di *vesting* si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.