

**PIANI 2010 DI INCENTIVAZIONE A MEDIO/LUNGO TERMINE
DEL GRUPPO UNICREDIT**

Assemblea dei Soci di UniCredit

aprile 2010

INDICE

1. PREMESSA

2. PIANO 2010 DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE DEL GRUPPO UNICREDIT

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 2010 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

1. PREMESSA

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 nonché alle prescrizioni del Regolamento Emittenti emanato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti") in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, il consiglio di amministrazione di UniCredit (il "Consiglio di Amministrazione") ha predisposto il presente documento informativo (il "Documento Informativo") in vista dell'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit convocata per il 22 aprile 2010 per deliberare, *inter alia*, l'approvazione per l'anno 2010 dei seguenti nuovi piani di incentivazione:

- il "Piano 2010 di Incentivazione a Lungo Termine del Gruppo UniCredit" finalizzato ad assegnare *performance stock option* e *performance share* rappresentate da azioni ordinarie UniCredit a un gruppo selezionato di Top & Senior Manager e Talenti del Gruppo UniCredit (il "Gruppo");
- il "Piano 2010 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.

Tenuto conto di quanto precede, il Documento Informativo illustra i criteri cui il Consiglio di Amministrazione dovrà attenersi nella successiva attuazione dei sopra menzionati piani di incentivazione, restando inteso che spetterà al Consiglio di Amministrazione stesso la successiva fissazione delle condizioni definitive da determinarsi prima dell'effettiva assegnazione degli strumenti finanziari ai beneficiari.

Il Documento Informativo è stato redatto in conformità a quanto previsto nello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

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 "piano rilevante".

2. PIANO 2010 DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE DEL GRUPPO UNICREDIT

2.1 I SOGGETTI DESTINATARI

In considerazione del fatto che il “Piano 2010 di Incentivazione a Lungo Termine del Gruppo UniCredit” (nel prosieguo “Piano LTI 2010”) si riferisce a tutte le società del Gruppo, allo stato attuale è previsto che i destinatari siano circa 1.400 Top & Senior Manager e talenti del Gruppo ritenuti strategici ai fini del raggiungimento degli obiettivi del Gruppo. Sulla base dei criteri determinati dall’Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione sarà delegato ad individuare gli effettivi beneficiari tra gli appartenenti alle categorie indicate nei punti successivi alla presente 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 Alessandro Profumo, Amministratore Delegato di UniCredit, è tra i beneficiari del Piano LTI 2010.

Si segnala che alcuni beneficiari del Piano LTI 2010 - 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 LTI 2010 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

Il Piano LTI 2010 è altresì riservato alle seguenti categorie di dipendenti di UniCredit e delle banche e società appartenenti al Gruppo:

- Vice Direttori Generali di UniCredit (3 persone);
- alti dirigenti di UniCredit e di altre società del Gruppo (12 persone definite Senior Executive Vice President)
- soggetti aventi una significativa influenza sulla strategia di una Divisione/ Competence Line/Department ovvero sui risultati di una società appartenente al Gruppo UniCredit o di un business di grande rilevanza per UniCredit e per le principali banche e società del Gruppo (circa 90 persone definite Executive Vice President);
- selezionati beneficiari appartenenti al Management del Gruppo (circa 250 persone definite Senior Vice President);
- selezionati talenti e risorse chiave, ritenuti strategici per il Gruppo soprattutto in ottica di lungo periodo (circa 1.050 persone).

2.1.3 Soggetti che svolgono funzioni di direzione in UniCredit indicati nell’articolo 152-*sexies*, comma 1, lettera c)-c.2 che beneficiano del piano

Si precisa che fra i destinatari del Piano LTI 2010 sopra menzionati, oltre all’Amministratore Delegato, i Vice Direttori Generali della Società

- Sig. Sergio Ermotti
- Sig. Paolo Fiorentino
- Sig. Roberto Nicastro

svolgono attualmente funzioni di direzione di UniCredit o comunque 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.

2.1.4 Soggetti che svolgono funzioni di direzione in una società controllata, direttamente o indirettamente da UniCredit se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale di UniCredit, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, come indicati nell'articolo 152-*sexies*, comma 1, lettera c)-c.3

Non vi sono società appartenenti al Gruppo controllate da UniCredit che presentano i requisiti di cui all'art. 152-*sexies*, comma 1, lettera c)-c.3 del Regolamento Emittenti; pertanto le relative disposizioni non trovano applicazione.

2.1.5 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.

2.1.6 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) dell'insieme dei dirigenti che abbiano 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;
- b) delle altre eventuali categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)
- c) nel caso in cui, con riferimento alle stock options, siano previsti per i soggetti indicati alla lettera a) prezzi di esercizio diversi tra i soggetti appartenenti alla stessa categoria, occorre indicare i loro nominativi

Si specifica che tra i beneficiari del Piano LTI 2010 vi sono n. 3 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 (già menzionati al precedente punto 2.1.3).

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano 2010 di Incentivazione a Lungo Termine del Gruppo UniCredit ovvero prezzi di esercizio diversi con riferimento alle *performance stock option*.

2.2 LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano 2010 di Incentivazione a Lungo Termine del Gruppo UniCredit.

Con l'attribuzione del Piano LTI 2010, UniCredit si propone lo scopo di allineare gli interessi del Management e degli azionisti remunerando la creazione di valore di lungo termine attraverso la valutazione sia dell'apprezzamento del titolo sia della performance interna ed esterna, di motivare e fidelizzare le risorse strategiche per lo sviluppo del Gruppo e di mantenere comunque l'impatto diluitivo entro margini contenuti.

Si precisa che il Piano LTI 2010 è in linea con la politica retributiva del Gruppo ed è coerente con le più recenti raccomandazioni 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.

Le variabili chiave e gli indicatori di *performance* considerati ai fini della definizione del Piano LTI 2010 si riferiscono agli obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit, con riferimento al posizionamento del *Total Shareholder Return* di Gruppo rispetto a un gruppo di confronto (*peer group*) e ai risultati di *Economic Profit* a livello di Gruppo e di singola Divisione di *business*.

Si segnala che una componente significativa del Piano LTI 2010 è rappresentata da *performance share* che verranno assegnate ai beneficiari subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit. Sul punto si veda altresì quanto precisato nella successiva sezione 2.2.3.

Peraltro, il Piano LTI 2010 non prevede modalità di assegnazione né delle *performance stock option* né delle *performance share* diverse a seconda dei soggetti beneficiari del Piano LTI 2010, applicandosi uniformemente a tutti i soggetti indicati nella sezione 2.1 che precede, i medesimi criteri descritti nella successiva sezione 2.2.3.

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

Preliminarmente occorre segnalare che in questa fase il Piano LTI 2010 non contiene un'esatta indicazione dell'entità del compenso basato sulle *performance stock option* e sulle *performance share* da assegnarsi in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare il numero massimo delle stesse e prevedendo 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 *performance stock option* e di *performance share* da attribuire ai medesimi nelle deliberazioni, successive all'Assemblea dei Soci, che daranno esecuzione al Piano.

Si riportano qui di seguito i suddetti criteri generali cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione, precisando al contempo che allo stesso Consiglio di Amministrazione verrà delegata la facoltà di procedere ad esplicitare ulteriormente detti criteri anche in termini economici e finanziari in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine del Gruppo:

- (i) aderenza ai valori aziendali: conoscenza e capacità di tradurre in comportamenti i valori aziendali;
- (ii) rilevanza della posizione ricoperta dal beneficiario: impatto strategico sui risultati di Business e/o sulla Governance di Gruppo;
- (iii) esigenza di fidelizzazione: necessità di trattenere nel Gruppo talenti ad alto potenziale particolarmente ricercati dai competitori di mercato;
- (iv) livello di performance e potenziale: capacità realizzativa, performance conseguita e risultati attesi.

Il Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi di *performance* per l'assegnazione delle *performance share*, dovrà attenersi a criteri di conformità con gli obiettivi di medio e lungo periodo di Gruppo, identificando obiettivi sia economici che finanziari di pronta ed immediata individuazione.

L'intenzione di UniCredit di adottare il Piano LTI 2010, così come la scelta dei criteri previsti per la determinazione del numero effettivo di *performance stock option* e di *performance share* da assegnarsi al Personale, 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 al Gruppo da parte delle risorse umane ritenute strategicamente più importanti. In particolare, il successo ottenuto dai piani di incentivazione sino ad oggi adottati ha fatto sì che UniCredit ritenesse opportuno continuare nella suddetta strategia anche per l'anno 2010.

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

Si precisa che il Piano LTI 2010 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

Si precisa che la predisposizione del Piano LTI 2010 non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che il prezzo unitario delle azioni da emettersi ai sensi dell'aumento di capitale al servizio dell'esercizio dei diritti di opzione rivenienti dalle *performance stock option*, descritto nella sezione 2.3 che segue, terrà conto del regime di imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente tempo per tempo vigente.

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

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 Piano LTI 2010 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 consentire l'esecuzione del Piano LTI 2010 è stato individuato nel conferimento al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, della facoltà di aumentare il capitale della società nei termini illustrati nella Relazione degli Amministratori presentata all'Assemblea Straordinaria dei Soci convocata per il 20 aprile 2010 in prima adunanza, per il 21 aprile in seconda adunanza e per il 22 aprile in terza adunanza.

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

- a) entro il periodo massimo di un anno, in una o più volte, un aumento di capitale sociale, con esclusione del diritto di opzione, ai sensi dell'art. 2441, ottavo comma del Codice Civile di massimi nominali € 64.000.000 al servizio dell'esercizio di *performance stock option* per la sottoscrizione di un numero massimo di 128.000.000 di azioni ordinarie UniCredit da riservarsi ai selezionati beneficiari appartenenti al Personale della Capogruppo, delle banche e delle società del Gruppo;
- b) entro il periodo massimo di cinque anni, in una o più volte, un aumento gratuito del capitale sociale, ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, di massimi nominali € 29.500.000 corrispondenti ad un numero massimo di 59.000.000 di azioni ordinarie UniCredit, da assegnare ai beneficiari del Piano 2010 di Incentivazione a Lungo Termine del Gruppo UniCredit che il Consiglio di Amministrazione individuerà tra il Personale di cui alla sezione 2.1 che precede quali *performance share*.

Per quanto riguarda le tempistiche di assegnazione delle *performance stock option* e *performance share* si fa rimando al successivo paragrafo 2.4.2.

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

L'Unità Organizzativa "Executive Development & Compensation" di UniCredit è incaricata dell'amministrazione dei piani di incentivazione ivi incluso il Piano LTI 2010 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 Piano LTI 2010.

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

Il Piano LTI 2010 prevede che entro il mese di maggio del 2011 intervenga l'assegnazione delle *performance stock option* e la promessa di assegnazione delle *performance share*.

Come indicato nella lettera a) della sezione 2.3.1, per quanto attiene alle modalità attraverso cui UniCredit renderà disponibili le azioni ordinarie sottoscrivibili mediante l'esercizio delle *performance stock option* assegnate, si prevede che al Consiglio di Amministrazione venga delegata la facoltà di aumentare il capitale sociale, in una o più volte ed entro il periodo massimo di un anno dalla delibera assembleare, al servizio dell'esercizio di *performance stock option* assegnate ai beneficiari del Piano LTI 2010 individuati tra il Personale di cui alla sezione 2.1 che precede.

Come indicato nella lettera b) della sezione 2.3.1, per quanto invece attiene alle *performance share*, rappresentate da azioni ordinarie UniCredit, si prevede che al Consiglio di Amministrazione venga delegata la facoltà di emettere, in una o più volte ed entro il periodo massimo di cinque anni dalla delibera assembleare, azioni ordinarie UniCredit da assegnare gratuitamente ai beneficiari del Piano LTI 2010 come sopra individuati.

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

Il Consiglio di Amministrazione nel procedere alla individuazione degli elementi essenziali del Piano LTI 2010 nonché dei criteri relativi alla determinazione degli strumenti oggetto dello stesso si è attenuto alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

Dal momento che tra i beneficiari del Piano LTI 2010 vi è anche l'Amministratore Delegato di UniCredit, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta avente ad oggetto Piano LTI 2010, che è stata pertanto approvata dal Consiglio di Amministrazione sulla base della proposta formulata dal Presidente in linea con i criteri definiti dal Comitato Remunerazione di UniCredit.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 21 gennaio 2010 ha approvato la proposta relativa al Piano LTI 2010 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria 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 Piano LTI 2010.

2.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 19 gennaio 2010 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano LTI 2010, 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 Piano LTIP 2010 (21 gennaio 2010) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di UniCredit (19 gennaio 2010), è risultato pari rispettivamente ad € 2,2374 e ad € 2,2308.

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 Piano LTI 2010.

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.

2.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

2.4.1 La descrizione delle forme in cui è strutturato il piano

Il Piano LTI 2010 prevede che entro il mese di maggio del 2011 il Consiglio di Amministrazione deliberi circa l'assegnazione delle *performance stock option* e la promessa di assegnazione delle *performance share* in conformità a quanto stabilito dalla delibera dell'Assemblea dei Soci di UniCredit.

Per quanto attiene alle *performance stock option* esse daranno diritto alla sottoscrizione di azioni ordinarie di UniCredit emesse in seguito all'aumento di capitale descritto nella precedente sezione 2.3.1 lettera a) mentre le *performance shares* saranno rappresentate da azioni ordinarie gratuite di UniCredit emesse in seguito all'aumento di capitale descritto nella lettera b) della medesima 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 *performance stock option* di cui al Piano LTI 2010 saranno esercitabili a partire dall'anno successivo al triennio di riferimento (2011-2013) e fino al 31 dicembre 2020 - salvo deroghe stabilite dal Consiglio di Amministrazione stesso in caso siano promosse offerte pubbliche di acquisto e scambio aventi ad oggetto le azioni di UniCredit -condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, il Consiglio stesso procederà ad individuare i periodi in cui sarà possibile procedere all'esercizio delle *performance stock option* assegnate nonché le modalità per il relativo esercizio in conformità ai criteri deliberati dall'Assemblea dei Soci di UniCredit.

Le *performance share* di cui al Piano LTI 2010 saranno assegnate da UniCredit in un'unica soluzione nell'anno successivo alla scadenza del triennio 2011-2013 assunto come periodo di riferimento, quindi nel 2014, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio di Amministrazione alla scadenza del triennio di riferimento.

2.4.3 Il termine del piano

Il Piano LTI 2010 dovrà essere attuato entro il mese di maggio dell'anno successivo alla sua approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci di UniCredit (i.e. entro maggio 2011). Le *performance stock option* saranno esercitabili sino al 31 dicembre 2020 mentre le *performance share* verranno assegnate entro il 2014.

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 *performance stock option* che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 128.000.000 che daranno diritto di sottoscrivere un corrispondente numero di azioni ordinarie di UniCredit.

Il numero massimo di *performance share* che il Consiglio di Amministrazione è autorizzato ad assegnare nell'esercizio della delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit è di 59.000.000.

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di *performance stock option* e di *performance share* assegnate in ciascun anno fiscale di durata del Piano LTI 2010 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 e l'esercizio delle *performance stock option* è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio. Anche l'assegnazione delle *performance share* 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 alla fine dell'ultimo anno del triennio di riferimento di cui alla suddetta sezione 2.4.2.

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 Piano LTI 2010 prevede che sia le *performance stock option* sia il diritto all'assegnazione delle *performance share* siano nominativi e non trasferibili. Le azioni ordinarie UniCredit rivenienti dall'esercizio delle *performance stock option* e le *performance share* assegnate saranno liberamente trasferibili.

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

Il Piano LTI 2010 non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto. Il Consiglio di Amministrazione avrà comunque la facoltà di prevedere, nella delibera che darà corso all'attuazione del Piano LTI 2010, i termini e le condizioni al ricorrere dei quali il beneficiario decade dal diritto di esercitare le *performance stock option* e di ricevere le *performance share* promesse.

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

Il Piano LTI 2010 prevede che il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella delibera che darà corso all'attuazione del Piano LTI 2010, la cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la relativa società del Gruppo quale causa di decadenza dal diritto di esercitare le *performance stock option* e di ricevere le *performance share* promesse.

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

Il Piano LTI 2010 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 Piano LTI 2010 non prevede un riscatto da parte di UniCredit o di altre società del Gruppo sia con riferimento alle *performance stock option* sia con riferimento alle *performance share*. Analogamente non è previsto alcun riscatto da parte dei sopra citati soggetti in relazione alle azioni ordinarie rivenienti dall'esercizio delle *performance stock option*.

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 Piano LTI 2010 non prevede prestiti o altre agevolazioni per l'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 Piano LTI 2010 alla data di assegnazione delle *performance stock option* ed alla data di assegnazione delle *performance share* è stata compiuta sulla base dei principi contabili IAS, tenendo in considerazione le assunzioni utilizzabili ai fini contabili sia con rispetto alle prevedibili "uscite" dei beneficiari durante il periodo di esercizio delle *performance stock option* o prima dell'assegnazione delle *performance share* sia con riferimento alla probabilità di conseguimento o meno degli obiettivi di performance cui è subordinata l'assegnazione delle *performance share*.

Sulla base delle suddette valutazioni risulta che l'onere complessivamente atteso per UniCredit al momento dell'assegnazione complessiva target delle *performance stock option* e delle *performance share* potrebbe ammontare a totali Euro 102,4 milioni di cui Euro 43,3 milioni circa rappresentanti l'onere atteso in relazione alle *performance stock option* e i restanti Euro 59,1 milioni circa rappresentanti l'onere atteso in relazione alle *performance share*. In base all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance, il costo IAS sostenuto potrà variare da € 0 fino ad un massimo di € 174 milioni.

Fermo restando quanto precede, non è allo stato possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso in ciascun anno di durata del Piano LTI 2010, in quanto la determinazione del numero di *performance stock option* e di *performance share* che verranno effettivamente assegnate è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Tuttavia, si segnala, che il suddetto onere complessivo, se diviso per gli anni di durata massima del Piano LTI 2010, conformemente a quanto consentito dagli applicabili principi contabili, risulta essere in linea con le previsioni di costi ed al budget di UniCredit per l'anno 2010 e coerente con i costi sostenuti per i precedenti piani adottati dal Gruppo.

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

L'effetto diluitivo determinato dal Piano LTI 2010, calcolato assumendo la totale assegnazione delle *performance stock option* e delle *performance share* sarà pari a circa 0,97% del capitale sociale di UniCredit, di cui 0,66% circa in ipotesi di esercizio di tutte le *performance stock option* attribuite e lo 0,31% circa in ipotesi di assegnazione di tutte le *performance share*.

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

Il Piano LTI 2010 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle *performance share* effettivamente assegnate così come in relazione alle azioni ordinarie di UniCredit rivenienti dall'esercizio delle *performance stock option*.

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 Piano LTI 2010 prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

2.4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Con particolare riferimento alle *performance stock option*, il Piano LTI 2010 prevede che ogni *stock option* assegnata dia diritto alla sottoscrizione di un'azione ordinaria UniCredit.

2.4.17 Scadenza delle opzioni

Le *performance stock option* saranno esercitabili a partire dall'anno successivo al triennio di riferimento (2011-2013) e fino al 31 dicembre 2020 - salvo deroghe stabilite dal Consiglio di Amministrazione stesso in caso siano promosse offerte pubbliche di acquisto e scambio aventi ad oggetto le azioni di UniCredit - condizionatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

2.4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni

Sempre relativamente alle *performance stock option*, il Piano LTI 2010 prevede che le modalità, la tempistica e le clausole di esercizio delle stesse vengano fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit.

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 prezzo di esercizio delle *performance stock option* sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit, quale media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie di UniCredit rilevati nel mese precedente la delibera con cui il Consiglio di Amministrazione procede all'assegnazione delle *performance stock option*.

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

Sulla base dei criteri di calcolo cui dovrà attenersi il Consiglio di Amministrazione ai sensi del precedente punto 2.4.19, si specifica che il prezzo di esercizio così calcolato rappresenta il *fair market value* (valore normale) di cui all'articolo 9, comma 4 lettera a) del D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 1917 delle azioni ordinarie di UniCredit.

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

Non sono previsti differenti prezzi di esercizio in relazione alle *performance stock option* tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari del Piano LTI 2010.

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

Le azioni sottostanti le *performance stock option* di cui al Piano LTI 2010 sono azioni ordinarie di UniCredit negoziate nel mercato regolamentato di Milano, gestito da Borsa Italiana S.p.A., e nelle Borse di Francoforte e Varsavia.

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

Ferme le previsioni che al riguardo potranno essere fissate dal Consiglio di Amministrazione nella delibera con cui lo stesso eserciterà la delega attribuita dall'Assemblea dei Soci di UniCredit, attualmente il Piano LTI 2010 non prevede aggiustamenti a seguito di operazioni straordinarie sul capitale di UniCredit.

3. PIANO 2010 DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO UNICREDIT

3.1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il “Piano 2010 di Partecipazione Azionaria per i Dipendenti del Gruppo UniCredit” (“2010 Employee Share Ownership Plan” nel prosieguo il “Piano ESOP 2010”) ha come destinatari potenziali i dipendenti del Gruppo UniCredit pari a circa 170.000 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 Alessandro Profumo, Amministratore Delegato di UniCredit, è tra i potenziali beneficiari del Piano ESOP 2010.

Si segnala che alcuni potenziali beneficiari del Piano ESOP 2010 - 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 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 2010 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 svolgono funzioni di direzione in UniCredit indicati nell’articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 che beneficiano del piano

Si precisa che fra i potenziali destinatari del Piano ESOP 2010 sopra menzionati, oltre all’Amministratore Delegato, i Vice Direttori Generali della Società

- Sig. Sergio Ermotti
- Sig. Paolo Fiorentino
- Sig. Roberto Nicastro

svolgono attualmente funzioni di direzione di UniCredit o comunque 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.

3.1.4 Soggetti che svolgono funzioni di direzione in una società controllata, direttamente o indirettamente da UniCredit se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale di UniCredit, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, come indicati nell'articolo 152-*sexies*, comma 1, lettera c)-c.3

Non vi sono società appartenenti al Gruppo controllate da UniCredit che presentano i requisiti di cui all'art. 152-*sexies*, comma 1, lettera c)-c.3 del Regolamento Emittenti; pertanto le relative disposizioni non trovano applicazione.

3.1.5 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.

3.1.6 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) dell'insieme dei dirigenti che abbiano 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;
- b) delle altre eventuali categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Si specifica che tra i potenziali beneficiari del Piano ESOP 2010 vi sono n. 3 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 (già menzionati al precedente punto 3.1.3).

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano ESOP 2010.

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 2010, 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 2010 è finalizzato ad offrire ai dipendenti del Gruppo la possibilità di investire in azioni UniCredit a condizioni favorevoli.

La decisione di proporre l'adozione del Piano ESOP 2010 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 2010, rappresentano tutt'oggi una opportunità vantaggiosa tanto per la società che li adotta quanto per i beneficiari degli stessi.

Peraltro, il Piano ESOP 2010 non prevede modalità di assegnazione diverse a seconda dei soggetti beneficiari del Piano ESOP 2010 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 2010, 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 2010 non contiene un’esatta indicazione del valore delle *azioni gratuite* da assegnarsi in concreto ai beneficiari, limitandosi a fissare l’importo massimo e minimo che i dipendenti possono investire.

La determinazione di UniCredit di adottare il Piano ESOP 2010, 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 2010 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 2010 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 2010 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).

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 2010 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 16 marzo 2010, ha approvato la proposta relativa al Piano ESOP 2010 da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 22 aprile 2010.

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

L'Unità Organizzativa "Executive Development & Compensation" di UniCredit è incaricata dell'amministrazione dei piani di incentivazione ivi incluso il Piano ESOP 2010, nonché della formulazione della proposta per la 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 2010.

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 2010 prevede le seguenti fasi:

- a) Adesione: nel periodo da ottobre 2010 a gennaio 2011 i dipendenti aderenti al Piano ("Partecipanti") indicheranno l'importo che desiderano complessivamente investire, che potrà essere una quota di contribuzione massima del 6,5% della loro retribuzione fissa annua lorda fino ad un limite di € 20.000. La quota di contribuzione minima annuale sarà invece stabilita tenuto conto delle specificità dei singoli paesi partecipanti;
- b) Periodo di Sottoscrizione: nel periodo da gennaio 2011 a dicembre 2011 i Partecipanti potranno acquistare le azioni a mezzo di addebiti mensili del conto corrente oppure tramite un versamento in una o più soluzioni da effettuare nei mesi di marzo, maggio e/o ottobre (modalità "one-off"). Nel caso di uscita dal Piano ESOP 2010 durante il Periodo di Sottoscrizione, il Partecipante decadrà dal diritto di ricevere le azioni gratuite di cui ai successivi punti c) e d) al termine del Periodo di Sottoscrizione.
- c) "Discount Share": al termine del Periodo di Sottoscrizione (gennaio 2012), ciascun Partecipante riceverà un'azione gratuita ogni 20 acquistate; queste azioni saranno soggette a divieto di alienazione per i successivi tre anni;
- d) "Matching Share": inoltre, sempre al termine del Periodo di Sottoscrizione, il Partecipante riceverà un'ulteriore azione gratuita ogni 5 acquisite (intendendo sia quelle acquistate durante il Periodo di Sottoscrizione che le Discount Share ricevute); anche tale azione gratuita sarà soggetta a divieto di alienazione per i

successivi tre anni ma, a differenza della Discount Share, il Partecipante ne perderà la titolarità laddove cessi di essere dipendente di una società del Gruppo UniCredit durante il Periodo di Vincolo triennale, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni ammesse dal Regolamento del Piano ESOP 2010. Per motivi fiscali, in alcuni paesi non è possibile assegnare le Matching Share alla fine del Periodo di Sottoscrizione: pertanto è prevista una “struttura alternativa” che riconosce ai Partecipanti residenti in detti paesi il diritto di ricevere le Matching Share alla fine del Periodo di Vincolo (struttura “Alternativa”);

- e) Periodo di Vincolo: durante il Periodo di Vincolo (dal gennaio 2012 al gennaio 2015) i Partecipanti potranno alienare in qualsiasi momento le azioni “acquistate”, ma perderanno le Matching Share.

Il Piano ESOP 2010 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 ESOP 2010 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 ESOP 2010, 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 ESOP 2010 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 ESOP 2010 vi è anche l'Amministratore Delegato di UniCredit, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta avente ad oggetto il Piano ESOP 2010.

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 16 marzo 2010 ha deliberato la proposta relativa al Piano ESOP 2010 da sottoporre per l'approvazione all'Assemblea Ordinaria dei Soci di UniCredit convocata per il 20 ed il 22 aprile 2010 rispettivamente, in prima adunanza ed in seconda adunanza.

3.3.7 Data della decisione assunta dal Comitato Remunerazione di UniCredit

Il Comitato Remunerazione di UniCredit in data 9 marzo 2010 ha espresso il proprio parere positivo sui criteri decisionali e le metodologie elaborate per la definizione del Piano ESOP 2010, 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 (16 marzo 2010) e nella data del parere espresso dal Comitato Remunerazione di UniCredit (9 marzo 2010) è risultato pari, rispettivamente, ad € 2,2374 e ad € 2,2308.

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.

E' stata data comunicazione al mercato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative e regolamentari della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione il 16 marzo 2010 relativamente al Piano ESOP 2010. Qualora il Consiglio di Amministrazione di UniCredit assuma successive delibere in relazione del Piano ESOP 2010, 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 ESOP 2010 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 ESOP 2010 prevede di offrire l'opportunità ai dipendenti del Gruppo di acquistare azioni ordinarie UniCredit sul mercato con i seguenti vantaggi: (i) assegnazione di un'azione gratuita ogni venti azioni acquistate dai Partecipanti (cd "Discount Share") e (ii) offerta

aggiuntiva di un'ulteriore azione gratuita ogni cinque azioni detenute dai Partecipanti (cd "Matching Share"), la cui titolarità in capo al Partecipante sarà condizionata al permanere della qualifica di dipendente di società del Gruppo UniCredit fino al termine di un Periodo di Vincolo triennale, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni previste nell'ambito dal Regolamento del Piano ESOP 2010.

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

Il Piano ESOP 2010 avrà durata dal gennaio 2011 al gennaio 2015 secondo le modalità descritte nella sezione 3.3.4 che precede.

3.4.3 Il termine del piano

Il Piano ESOP 2010 si concluderà a gennaio 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 2010, 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 2010 sono descritte nella sezione 3.3.4 che precede. L'esecuzione del Piano ESOP 2010 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 2010 ("Discount Share" e "Matching Share") saranno soggette a vincolo di indisponibilità triennale, durante il quale il dividendo maturerà a favore dei Partecipanti: in particolare, i dividendi riferiti alle "Discount Share" saranno attribuiti (in contanti e/o in natura) a decorrere dalla data di assegnazione delle "Discount Share", mentre i dividendi riferiti alle "Matching Share" saranno accantonati per tutta la durata del periodo di vincolo triennale ed attribuiti (in contanti e/o in natura) ai Partecipanti al termine del predetto periodo. Fatti salvi particolari circostanze previste dal Regolamento del Piano, il Partecipante perderà la titolarità delle "Matching Share" laddove cessi di essere dipendente di una società del Gruppo durante il periodo di vincolo triennale.

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 2010 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 2010 ai dipendenti, verranno individuati i termini e le condizioni al ricorrere dei quali il partecipante decade dal diritto di ricevere le "Matching share" al termine del periodo di vincolo triennale.

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

Il Piano ESOP 2010 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 2010 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 2010 non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni oggetto del piano stesso.

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 2010, 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 10% dei dipendenti del Gruppo con un tasso di contribuzione massimo del 6,5% della retribuzione annua lorda, il costo contabile stimato per l'offerta delle azioni gratuite ai partecipanti è pari a circa € 6,7 milioni. Tale costo, da ripartire nei 4 anni in cui il Piano ESOP 2010 si articola (dal gennaio 2011 al gennaio 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 2010 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 2010 non prevede limiti all'esercizio dei diritti di voto o dei diritti patrimoniali in relazione alle "Investment Share" così come in relazione alle "Discount Share". Sono invece sospesi i diritti patrimoniali in relazione alle "Matching Share", in quanto i partecipanti riceveranno i dividendi relativi a queste azioni solo al termine del periodo di vincolo triennale e laddove, durante tale periodo, non cessino di essere dipendenti di una società del Gruppo, salvo il caso di cessazione dal servizio per ragioni ammesse dal Piano ESOP 2010.

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 2010 prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati.

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

Data: 16/03/2010

Nominativo o Categoria (1)	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. stock grant)						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani approvati sulla base di precedenti delibere assembleari in corso di validità (8)						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (13)	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente (a) (10)	Data della assegnazione da parte dell'organo competente (11)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
Sig. Alessandro Profumo	Amministratore Delegato	12/05/2006	Azioni della società UniCredit	424.942	13/06/2006	€ 0	€ 5,626	Non applicabile
Sig. Alessandro Profumo	Amministratore Delegato	10/05/2007	Azioni della società UniCredit	581.434	12/06/2007	€ 0	€ 6,654	Non applicabile
Sig. Alessandro Profumo	Amministratore Delegato	08/05/2008	Azioni della società UniCredit	1.002.743	25/06/2008	€ 0	€ 4,103	Non applicabile
Sig. Sergio Ermotti	Vice Direttore Generale	12/05/2006	Azioni della società UniCredit	253.667	13/06/2006	€ 0	€ 5,626	Non applicabile
Sig. Sergio Ermotti	Vice Direttore Generale	10/05/2007	Azioni della società UniCredit	295.444	12/06/2007	€ 0	€ 6,654	Non applicabile
Sig. Sergio Ermotti	Vice Direttore Generale	08/05/2008	Azioni della società UniCredit	417.130	25/06/2008	€ 0	€ 4,103	Non applicabile
Sig. Paolo Fiorentino	Vice Direttore Generale	12/05/2006	Azioni della società UniCredit	166.907	13/06/2006	€ 0	€ 5,626	Non applicabile
Sig. Paolo Fiorentino	Vice Direttore Generale	10/05/2007	Azioni della società UniCredit	173.820	12/06/2007	€ 0	€ 6,654	Non applicabile
Sig. Paolo Fiorentino	Vice Direttore Generale	08/05/2008	Azioni della società UniCredit	271.067	25/06/2008	€ 0	€ 4,103	Non applicabile
Sig. Roberto Nicastro	Vice Direttore Generale	12/05/2006	Azioni della società UniCredit	304.305	13/06/2006	€ 0	€ 5,626	Non applicabile
Sig. Roberto Nicastro	Vice Direttore Generale	10/05/2007	Azioni della società UniCredit	295.444	12/06/2007	€ 0	€ 6,654	Non applicabile
Sig. Roberto Nicastro	Vice Direttore Generale	08/05/2008	Azioni della società UniCredit	368.895	25/06/2008	€ 0	€ 4,103	Non applicabile

(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 di aumento di capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scrip dividend) e del 16 novembre 2009.

Nominativo o Categoria (1)	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. stock grant)						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani approvati sulla base di precedenti delibere assembleari in corso di validità (8)						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (13)	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente (a) (10)	Data della assegnazione da parte dell'organo competente (11)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
3 Vice Direttori Generali		12/05/2006	Azioni della società UniCredit	724.879	13/06/2006	€ 0	€ 5,626	Non applicabile
3 Vice Direttori Generali		10/05/2007	Azioni della società UniCredit	764.708	12/06/2007	€ 0	€ 6,654	Non applicabile
3 Vice Direttori Generali		08/05/2008	Azioni della società UniCredit	1.057.092	25/06/2008	€ 0	€ 4,103	Non applicabile
3 Executive Management Committee		12/05/2006	Azioni della società UniCredit	210.698	13/06/2006	€ 0	€ 5,626	Non applicabile
3 Executive Management Committee		10/05/2007	Azioni della società UniCredit	210.747	12/06/2007	€ 0	€ 6,654	Non applicabile
3 Executive Management Committee		08/05/2008	Azioni della società UniCredit	519.714	25/06/2008	€ 0	€ 4,103	Non applicabile
14 Management Committee		12/05/2006	Azioni della società UniCredit	680.721	13/06/2006	€ 0	€ 5,626	Non applicabile
17 Management Committee		10/05/2007	Azioni della società UniCredit	781.345	12/06/2007	€ 0	€ 6,654	Non applicabile
22 Management Committee		08/05/2008	Azioni della società UniCredit	1.889.258	25/06/2008	€ 0	€ 4,103	Non applicabile
Categoria degli altri dipendenti:		12/05/2006	Azioni della società UniCredit	6.668.309	13/06/2006	€ 0	€ 5,626	Non applicabile
Categoria degli altri dipendenti:		10/05/2007	Azioni della società UniCredit	5.607.519	12/06/2007	€ 0	€ 6,654	Non applicabile
Categoria degli altri dipendenti:		08/05/2008	Azioni della società UniCredit	14.846.535	25/06/2008	€ 0	€ 4,103	Non applicabile

(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 di aumento di capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scrip dividend) e del 16 novembre 2009.

Nominativo o Categoria (1)	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. stock grant)						
		Sezione 2						
		Strumenti finanziari di nuova assegnazione in base alla decisione del CdA di proposta per l'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (13)	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente (10)	Data della assegnazione da parte dell'organo competente (11)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
Sig. Alessandro Profumo	Amministratore Delegato	N.D.	Azioni della società UniCredit	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Sig. Sergio Ermotti	Vice Direttore Generale	N.D.	Azioni della società UniCredit	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Sig. Paolo Fiorentino	Vice Direttore Generale	N.D.	Azioni della società UniCredit	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Sig. Roberto Nicastro	Vice Direttore Generale	N.D.	Azioni della società UniCredit	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3 Vice Direttori Generali		N.D.	Azioni della società UniCredit	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
5 Membri Executive Management Committee		N.D.	Azioni della società UniCredit	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
27 Membri Management Committee		N.D.	Azioni della società UniCredit	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Categoria degli altri dipendenti:		N.D.	Azioni della società UniCredit	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Nominativo o Categoria (1)	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 2							
		Opzioni (option grant)							
		Sezione 1							
		Opzioni relative a piani approvati sulla base di precedenti delibere assembleari in corso di validità (8)							
Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (13)	Numero strumenti Finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitabili (b) (10) (12)	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitabili ma non esercitate (c) (10)	Data della assegnazione da parte dell'organo competente (11)	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato degli strumenti finanziari sottostanti alla data di assegnazione	Scadenza opzione		
Sig. Alessandro Profumo	Amministratore Delegato	06/05/2002	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		5.901.967	25/07/2002	€ 4,263	€ 3,555	31/12/2011
Sig. Alessandro Profumo	Amministratore Delegato	04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		2.006.675	22/07/2004	€ 4,018	€ 3,945	31/12/2017
Sig. Alessandro Profumo	Amministratore Delegato	04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		7.908.663	18/11/2005	€ 4,817	€ 5,266	31/12/2018
Sig. Alessandro Profumo	Amministratore Delegato	12/05/2006	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	5.946.842		13/06/2006	€ 5,951	€ 5,626	31/12/2019
Sig. Alessandro Profumo	Amministratore Delegato	10/05/2007	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	4.093.030		12/06/2007	€ 7,094	€ 6,654	15/07/2017
Sig. Alessandro Profumo	Amministratore Delegato	08/05/2008	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	8.078.517		25/06/2008	€ 4,185	€ 4,103	09/07/2018
Sig. Sergio Ermotti	Vice Direttore Generale	04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		1.770.596	15/12/2005	€ 5,301	€ 5,427	31/12/2018
Sig. Sergio Ermotti	Vice Direttore Generale	12/05/2006	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	1.331.370		13/06/2006	€ 5,951	€ 5,626	31/12/2019
Sig. Sergio Ermotti	Vice Direttore Generale	10/05/2007	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	1.386.529		12/06/2007	€ 7,094	€ 6,654	15/07/2017
Sig. Sergio Ermotti	Vice Direttore Generale	08/05/2008	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	3.360.576		25/06/2008	€ 4,185	€ 4,103	09/07/2018
Sig. Paolo Fiorentino	Vice Direttore Generale	04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		578.394	22/07/2004	€ 4,018	€ 3,945	31/12/2017
Sig. Paolo Fiorentino	Vice Direttore Generale	04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		1.165.052	18/11/2005	€ 4,817	€ 5,266	31/12/2018
Sig. Paolo Fiorentino	Vice Direttore Generale	12/05/2006	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	876.091		13/06/2006	€ 5,951	€ 5,626	31/12/2019
Sig. Paolo Fiorentino	Vice Direttore Generale	10/05/2007	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	815.740		12/06/2007	€ 7,094	€ 6,654	15/07/2017
Sig. Paolo Fiorentino	Vice Direttore Generale	08/05/2008	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	2.183.827		25/06/2008	€ 4,185	€ 4,103	09/07/2018
Sig. Roberto Nicastro	Vice Direttore Generale	04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		1.062.357	22/07/2004	€ 4,018	€ 3,945	31/12/2017
Sig. Roberto Nicastro	Vice Direttore Generale	04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		2.124.715	18/11/2005	€ 4,817	€ 5,266	31/12/2018
Sig. Roberto Nicastro	Vice Direttore Generale	12/05/2006	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	1.597.550		13/06/2006	€ 5,951	€ 5,626	31/12/2019
Sig. Roberto Nicastro	Vice Direttore Generale	10/05/2007	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	1.386.529		12/06/2007	€ 7,094	€ 6,654	15/07/2017
Sig. Roberto Nicastro	Vice Direttore Generale	08/05/2008	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	2.971.975		25/06/2008	€ 4,185	€ 4,103	09/07/2018

(b) il dato riportato è riferito agli strumenti finanziari sottostanti le opzioni effettivamente assegnate, non esercitabili e non decadute ai sensi dei piani di incentivazione a lungo termine, adeguato al fattore di rettifica AIAF in seguito alle operazioni di aumento di capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scrip dividend) e del 16 novembre 2009.

(c) il dato riportato è riferito agli strumenti finanziari sottostanti le opzioni effettivamente assegnate, esercitabili ma non esercitate e non decadute ai sensi dei piani di incentivazione a lungo termine, adeguato al fattore di rettifica AIAF in seguito alle operazioni di aumento di capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scrip dividend) e del 16 novembre 2009.

Nominativo o Categoria (1)	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 2							
		Opzioni (option grant)							
		Sezione 1							
		Opzioni relative a piani approvati sulla base di precedenti delibere assembleari in corso di validità (8)							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (13)	Numero strumenti Finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitabili (b) (10) (12)	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitabili ma non esercitate (c) (10)	Data della assegnazione da parte dell'organo competente (11)	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato degli strumenti finanziari sottostanti alla data di assegnazione	Scadenza opzione
2 Vice Direttori Generali		04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		1.640.751	22/07/2004	€ 4,018	€ 3,945	31/12/2017
2 Vice Direttori Generali		04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		3.289.767	18/11/2005	€ 4,817	€ 5,266	31/12/2018
1 Vice Direttori Generali		04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		1.770.596	15/12/2005	€ 5,301	€ 5,427	31/12/2018
3 Vice Direttori Generali		12/05/2006	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	3.805.011		13/06/2006	€ 5,951	€ 5,626	31/12/2019
3 Vice Direttori Generali		10/05/2007	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	3.588.798		12/06/2007	€ 7,094	€ 6,654	15/07/2017
3 Vice Direttori Generali		08/05/2008	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	8.516.378		25/06/2008	€ 4,185	€ 4,103	09/07/2018
2 Executive Management Committee		06/05/2002	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		212.469	25/07/2002	€ 4,263	€ 3,555	31/12/2011
2 Executive Management Committee		04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		233.716	22/07/2004	€ 4,018	€ 3,945	31/12/2017
3 Executive Management Committee		04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		1.039.337	18/11/2005	€ 4,817	€ 5,266	31/12/2018
3 Executive Management Committee		12/05/2006	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	727.948		13/06/2006	€ 5,951	€ 5,626	31/12/2019
3 Executive Management Committee		10/05/2007	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	905.866		12/06/2007	€ 7,094	€ 6,654	15/07/2017
3 Executive Management Committee		08/05/2008	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	2.791.356		25/06/2008	€ 4,185	€ 4,103	09/07/2018
7 Management Committee		04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		796.763	22/07/2004	€ 4,018	€ 3,945	31/12/2017
13 Management Committee		04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		2.825.863	18/11/2005	€ 4,817	€ 5,266	31/12/2018
14 Management Committee		12/05/2006	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	2.433.617		13/06/2006	€ 5,951	€ 5,626	31/12/2019
17 Management Committee		10/05/2007	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	2.937.593		12/06/2007	€ 7,094	€ 6,654	15/07/2017
22 Management Committee		08/05/2008	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	8.257.313		25/06/2008	€ 4,185	€ 4,103	09/07/2018
Categoria degli altri dipendenti:		06/05/2002	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		4.340.449	25/07/2002	€ 4,263	€ 3,555	31/12/2011
Categoria degli altri dipendenti:		04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		8.614.914	22/07/2004	€ 4,018	€ 3,945	31/12/2017
Categoria degli altri dipendenti:		04/05/2004	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		19.425.825	18/11/2005	€ 4,817	€ 5,266	31/12/2018
Categoria degli altri dipendenti:		12/05/2006	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	15.611.693		13/06/2006	€ 5,951	€ 5,626	31/12/2019
Categoria degli altri dipendenti:		10/05/2007	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	17.544.383		12/06/2007	€ 7,094	€ 6,654	15/07/2017
Categoria degli altri dipendenti:		27/04/2001	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		424.026	26/06/2001	€ 18,141	N.D.	31/12/2010
Categoria degli altri dipendenti:		27/04/2001	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica		421.630	26/02/2002	€ 16,773	N.D.	31/12/2010
Categoria degli altri dipendenti:		08/05/2008	opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	53.993.499		25/06/2008	€ 4,185	€ 4,103	09/07/2018

(b) il dato riportato è riferito agli strumenti finanziari sottostanti le opzioni effettivamente assegnate, non esercitabili e non decadute ai sensi dei piani di incentivazione a lungo termine, adeguato al fattore di rettifica AIAF in seguito alle operazioni di aumento di capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scrip dividend) e del 16 novembre 2009.

(c) il dato riportato è riferito agli strumenti finanziari sottostanti le opzioni effettivamente assegnate, esercitabili ma non esercitate e non decadute ai sensi dei piani di incentivazione a lungo termine, adeguato al fattore di rettifica AIAF in seguito alle operazioni di aumento di capitale deliberate dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009 (scrip dividend) e del 16 novembre 2009.

PIANI DI INCENTIVAZIONE EX GRUPPO CAPITALIA

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

Data: 16/03/2010

		QUADRO 2							
		Opzioni (<i>option grant</i>)							
		<u>Sezione 1</u>							
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8)							
Nominativo o categoria (1)	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitabili	Numero strumenti finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitate	Data di assegnazione da parte dell'organo competente c.d.a./oc (data efficacia fusione: 1.10.2007) (11)	Prezzo di esercizio (1 opzione dà diritto a 1,12 azioni UniCredit)	Prezzo di mercato degli strumenti finanziari sottostanti alla data di assegnazione (alla data di efficacia della fusione)	Scadenza opzione
			(13)	(10) (12)	(10)				
Management Committee (1)		04-apr-05	Opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	0	528.818	01-ott-07	€ 4,1599	€ 6,004	09-mag-11
Categoria degli altri dipendenti: Dirigenti e Quadri Direttivi (n. 258)		04-apr-05	Opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	0	6.329.839	01-ott-07	€ 4,1599	€ 6,004	09-mag-11
Categoria degli altri dipendenti: ex Dipendenti FinecoGroup e Promotori Finanziari FinecoBank (n. 379)		01-apr-05	Opzioni sulle azioni UniCredit con liquidazione fisica	0	6.945.132	01-ott-07	€ 3,9348	€ 6,004	24-mag-11
<p>Note: Numeri rettificati secondo il coefficiente AIAF di maggio 2009 e gennaio 2010</p> <p>Si segnala che a personale cessato dal rapporto di lavoro con il Gruppo che ha mantenuto la possibilità di esercitare le opzioni risultano assegnate opzioni come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 425.000 "Diritti di Sottoscrizione UniCredit S.p.A. 2007 - 2011 - Ex Warrants Capitalia 2005 AD" (n. 12.777.529 strumenti sottostanti le opz - n. 9.680.000 "Diritti di Sottoscrizione UniCredit S.p.A. 2007 - 2011 - Ex Warrants Capitalia 2005" - n. 528.150 "Diritti di Sottoscrizione UniCredit S.p.A. 2007 - 2011 - Ex Warrants FinecoGroup 2005" 									

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 soggetti con funzione di direzione nell'emittente azioni, indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lett. c)-c2 e nelle società controllate indicate nell'art. 152- sexies, lettera c)-c3.

(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 l'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'emittente azioni, indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2; nel caso in cui, con riferimento alle stock option, siano previste per tali soggetti prezzi di esercizio diversi (ovvero per le *stock grant* eventuali prezzi di acquisto diversi) occorre indicare il nominativo di ciascuno di tali soggetti compilando un corrispondente numero di righe.

(6) indicare l'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future in una società controllata, direttamente o indirettamente, da un emittente azioni, se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'emittente azioni, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, indicati nell'art. 152-sexies, lettera c)-c.3 ; nel caso in cui, con riferimento alle stock option, siano previste per tali soggetti prezzi di esercizio diversi (ovvero per le *stock grant* eventuali prezzi di acquisto diversi) occorre indicare il nominativo di ciascuno di tali soggetti compilando un corrispondente numero di righe.

(7) indicare la categoria di altri dipendenti e la categoria dei collaboratori non dipendenti. È necessario riportare diverse righe in relazione a categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati).

(8) I dati si riferiscono agli strumenti relativi a piani approvati sulla base di:

- 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 e la sezione 1 riporta i dati relativi a tutte le delibere assembleari inerenti piani in corso di validità i cui strumenti risultano già assegnati (anche relativi a precedenti tranches previste dalla medesima delibera sulla base della quale l'organo competente assegna i nuovi strumenti).

(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 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 l'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) Totale degli strumenti soggetti a restrizione (ad es. *restricted stock*), nel quadro 1, ovvero della azioni sottostanti le opzioni, nel quadro 2; è necessario indicare una riga per ogni classe di strumento (ad es. per ogni differente durata della restrizione, ovvero per ogni diverso prezzo di esercizio); il numero è calcolato alla data del consiglio di amministrazione che approva la proposta per l'assemblea ovvero alla data della successiva decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea; nel caso di tabella elaborata per il comunicato relativo alla decisione dell'organo competente per l'attuazione del piano (cfr. ipotesi indicata alla nota 9, lett. B), il numero complessivo degli strumenti, o delle azioni sottostanti gli strumenti, di nuova assegnazione non va indicato nella sezione 1 ma soltanto nel primo campo della sezione 2.

(11) 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 c.d.a. o altro organo competente con il codice "cda/oc" e la data della proposta del comitato per la remunerazione con il codice "cpr".

(12) Il numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitabili, è relativo alle opzioni che sebbene assegnate siano non esercitabili per effetto delle condizioni di vesting.

(13) 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.