

One Bank, One UniCredit.

6. Sistema Incentivante 2019 di Gruppo

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione

2019

Assemblea ordinaria e straordinaria

La banca
per le cose che contano.



Sistema Incentivante 2019 di Gruppo

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocati in Assemblea Ordinaria per sottoporVi la proposta di approvazione del Sistema Incentivante 2019 di Gruppo finalizzato all'assegnazione di un incentivo, in denaro e/o in azioni ordinarie gratuite, da corrispondere nell'arco di un periodo pluriennale a selezionate risorse del Gruppo, secondo le modalità di seguito descritte e subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

Tale proposta è predisposta in conformità alle prescrizioni dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e tenuto altresì conto della disciplina attuativa emanata da Consob in materia di attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori; è stato altresì redatto, in conformità alle richiamate previsioni, il documento informativo di cui all'art. 84-bis del Regolamento Consob 11971/99 che è stato messo a disposizione del pubblico nei termini di legge ed al quale si rinvia per la descrizione di dettaglio dei sistemi retributivi illustrati nella presente relazione.

La proposta risulta, inoltre, allineata alla Politica Retributiva di Gruppo, alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, alle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE (Capital Requirements Directive o anche CRD IV), nonché alle linee guida emanate dall'EBA (European Banking Authority). Al riguardo si evidenzia che UniCredit, nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, conferma - per il personale appartenente alle funzioni di business - l'adozione di un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 2:1. Per la restante parte del personale viene di norma adottato un rapporto massimo tra le componenti della remunerazione pari ad 1:1¹, fatta eccezione per il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo², per il quale si prevede che la remunerazione fissa sia componente predominante della remunerazione totale e che i meccanismi di incentivazione siano coerenti con i compiti assegnati nonché indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo. Per tali Funzioni, in particolare, l'incidenza massima della componente variabile terrà in considerazione le differenze tra le normative nazionali emanate anche in applicazione della Direttive 2013/36/EU nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera, onde assicurare la parità di condizioni operative nel mercato di riferimento e la capacità di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo.

SISTEMA INCENTIVANTE 2019 DI GRUPPO

Finalità

Il Sistema Incentivante 2019 di Gruppo (di seguito anche il "Sistema 2019") è finalizzato a incentivare, trattenere e motivare i dipendenti beneficiari, in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità nazionali e internazionali con l'obiettivo di pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholder - a sistemi di remunerazione, allineati alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni

¹ Per la funzione Risorse Umane e, ove presente, per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'articolo 154-bis del TUF, la componente variabile, se presente, è contenuta, così come previsto dalla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia.

² Internal Audit, Risk Management, Compliance, secondo la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia.

caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Destinatari

Di seguito sono indicati i potenziali beneficiari del Sistema 2019, identificati in coerenza con i criteri di cui al Regolamento della Commissione Europea n. 604/2014 del 4 marzo 2014:

- l'Amministratore Delegato (AD) e il Direttore Generale (DG) di UniCredit, i Senior Executive Vice President (SEVP), gli Executive Vice President (EVP), i Senior Vice President (SVP), i membri degli Organi di Gestione delle Legal Entity del Gruppo individuate;
- i Dipendenti del Gruppo con retribuzione totale superiore a 500.000 euro nell'anno 2018;
- i Dipendenti compresi nello 0,3% della popolazione aziendale con la retribuzione più alta a livello di Gruppo;
- i Dipendenti la cui retribuzione rientra nelle fasce di remunerazione del senior management e del personale più rilevante a livello di Gruppo;
- altri ruoli selezionati del Gruppo (anche in fase di nuove assunzioni).

Il numero complessivo di beneficiari è stimato a ca. 1.100 sulla base della popolazione individuata negli ultimi anni.

Elementi del sistema 2019

- (a) In linea con l'approccio adottato negli scorsi anni, il Sistema 2019 si basa sul concetto di "bonus pool" per la determinazione della remunerazione variabile che sarà corrisposta nel 2020. Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il bonus pool con i risultati aziendali (a livello di Gruppo e di Paese/Divisione), il costo del capitale ed i profili di rischio rilevanti per il Gruppo così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.
- (b) I bonus pool saranno definiti sulla base delle performance di Paese/Divisione e di Gruppo e assegnati ai dipendenti secondo le prestazioni individuali.
- (c) Il Sistema 2019 - oltre ad attrarre, trattenere e motivare i beneficiari – risulta allineato alle disposizioni normative nazionali ed internazionali, infatti prevede:
- l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base di un bonus pool prestabilito, della valutazione della prestazione individuale del beneficiario e del benchmark per specifici ruoli/mercati, nonché in coerenza con il rapporto tra componente fissa e variabile stabilito dall'Assemblea Ordinaria dei Soci;
 - la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti cd. "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e cd. "differiti", sotto forma di denaro e di azioni;
 - la distribuzione di pagamenti in azioni con periodi di indisponibilità sulle azioni stesse (di un anno per i pagamenti cd. "immediati" e per i pagamenti cd. "differiti");
 - misure ponderate per il rischio al fine di garantire sostenibilità di lungo termine con riferimento alla posizione finanziaria dell'azienda e di assicurare la conformità con le aspettative dell'Autorità.
- (d) Una clausola di malus ("Zero Factor") che sarà applicata nel caso in cui specifiche soglie (di profittabilità, capitale e liquidità) non siano raggiunte sia a livello di Gruppo che a livello di Paese/Divisione. In particolare verrà azzerato il bonus pool relativo alla performance 2019, mentre i differimenti relativi ai sistemi incentivanti degli anni precedenti potranno essere

ridotti nella misura tra il 50% e il 100% in base ai risultati effettivi e alla valutazione effettuata dalla funzione di Group Risk Management. La valutazione individuale della prestazione è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi, collegati ai 5 elementi fondamentali del modello di competenze di UniCredit: “Customers First”; “People Development”; “Cooperation and Synergies”; “Risk Management”; “Execution and Discipline”.

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

- la prima quota dell’incentivo complessivo verrà pagata in denaro e/o azioni nel 2020, dopo aver verificato il rispetto e l’aderenza a livello individuale delle norme di compliance e dei principi di condotta e comportamento, considerando anche la gravità di eventuali rilievi ispettivi interni/esterni (i.e. Audit, Banca d’Italia, Consob e/o analoghe autorità locali);
- il restante ammontare dell’incentivo complessivo verrà pagato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie gratuite UniCredit nel periodo:

- 2021-2025 per il Senior Management (Executive Vice President e i livelli superiori³),
- 2021-2023 per il restante personale più rilevante (Senior Vice President ed altri ruoli).

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

(f) Il raggiungimento dei parametri di performance di Gruppo e l’allineamento tra rischio e remunerazione saranno valutati dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di UniCredit.

(g) Le percentuali dei pagamenti in denaro e in azioni⁴ sono sintetizzate, a seconda della categoria dei destinatari, nella seguente tabella:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Senior Management (EVP e livelli superiori) con remunerazione variabile > €430k ⁵	20% denaro	20% azioni	12% denaro	12% azioni	12% azioni	12% denaro + 12% azioni
Senior Management (EVP e livelli superiori) con remunerazione variabile ≤ €430k ⁵	25% denaro	25% azioni	10% denaro	10% azioni	10% azioni	10% denaro + 10% azioni
Altro personale più rilevante (SVP ed altri ruoli) con remunerazione variabile > €430k	20% denaro	5% denaro + 20% azioni	5% denaro + 15% azioni	20% denaro + 15% azioni		
Altro personale più rilevante (SVP ed altri ruoli) con remunerazione variabile ≤ €430k	30% denaro	30% azioni	10% denaro	20% denaro + 10% azioni		

³ Incluso altro personale più rilevante identificato come Senior Management in linea con la normativa di riferimento

⁴ Nella tabella è riportata la distribuzione dei pagamenti in azioni a valle del periodo di indisponibilità delle stesse (di un anno per i pagamenti cd. “immediati” e per i pagamenti cd. “differiti”)

⁵ Incluso altro personale più rilevante identificato come Senior Management in linea con la normativa di riferimento

- (h) In coerenza con gli scorsi anni, è prevista l'introduzione di una soglia minima al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento (Euro 75.000 ovvero una soglia inferiore che potrà essere definita a livello locale).
- (i) Il Sistema 2019 potrà essere offerto anche in fase di assunzione di personale nel caso in cui i nuovi assunti siano già titolari di piani di incentivazione differiti (bonus "buy-out"); in tale circostanza lo schema di pagamento offerto potrebbe rispecchiare le modalità di differimento definite dal precedente datore di lavoro, comunque nel rispetto della normativa vigente. L'aumento di capitale al servizio del Sistema 2019 potrà altresì essere utilizzato nel caso di altre forme di remunerazione variabile (es. sign-on / welcome bonus, special awards, retention bonus) e di pagamenti di fine rapporto (severance) a favore di dipendenti del Gruppo, per i quali la normativa preveda la corresponsione differita in strumenti azionari.
- (j) Il numero delle azioni da corrispondere nelle rispettive tranche verrà determinato nel 2020 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati nel mese precedente il Consiglio al quale i bonus 2019 sono sottoposti per informativa, dopo aver valutato i risultati della performance. E' stimata l'assegnazione di massime 16.000.000 azioni ordinarie gratuite UniCredit, rappresentanti circa l'0,72% del capitale sociale di UniCredit, di cui massime 3.200.000 azioni ordinarie UniCredit sarà destinata al pagamento dei cosiddetti bonus "buy-out" e ai pagamenti di fine rapporto (severance).
- (k) Il Consiglio di Amministrazione potrà stabilire di assegnare azioni ordinarie gratuite UniCredit liberamente trasferibili al termine del periodo di indisponibilità, oppure nell'anno di competenza, ma soggette a limitazioni sulla trasferibilità per il periodo di indisponibilità previsto (di un anno per i pagamenti cd. "immediati" e per i pagamenti cd. "differiti").

Modifiche al sistema 2019

Presenti le disposizioni normative e regolamentari (anche in materia fiscale) applicabili in alcuni paesi in cui hanno sede le società del Gruppo, in linea di continuità con il passato, si ritiene di prevedere per i dipendenti di Zagrebačka Banka (Croazia), di UniCredit Bank Czech Republic & Slovakia e di UniCredit Bank Srbija, alcuni interventi modificativi in fase di attuazione del Sistema 2019 (ad esempio prevedendo l'assegnazione di azioni locali al posto di azioni UniCredit).

Inoltre, come già avvenuto negli scorsi anni, agli Executive di Finecobank (Italia) sarà offerto il Sistema 2019 prevedendo l'assegnazione di azioni Fineco.

Al fine di garantire il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari (anche in materia fiscale) tempo per tempo vigenti nei paesi in cui hanno sede le società del Gruppo, nonché di assicurare che non si determinino effetti negativi (legali, fiscali o di altra natura) nei confronti delle Società del Gruppo e/o dei beneficiari residenti in paesi in cui il Gruppo opera, in fase di attuazione del Sistema 2019, appare opportuno proporre il conferimento di delega all'Amministratore Delegato e al Responsabile di Group Human Capital, anche in via disgiunta fra loro e con facoltà di subdelega al Personale Direttivo della Società per apportare, eventuali modifiche al Sistema 2019 che non alterino la sostanza di quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci, anche ricorrendo a soluzioni diverse, che nel pieno rispetto dei principi del Sistema 2019, consentano di raggiungere i medesimi risultati (es. una diversa distribuzione percentuale dei pagamenti delle diverse tranche; un diverso periodo di differimento; un periodo di vincolo alla vendita delle azioni; l'assegnazione di azioni di aziende appartenenti al Gruppo in luogo di azioni ordinarie UniCredit; l'applicazione di condizioni di accesso che possono incorporare criteri di profittabilità, solidità e liquidità di aziende appartenenti al Gruppo; l'estensione del Sistema 2019 ad altri beneficiari considerati equivalenti a personale più rilevante; avvalersi di società fiduciarie o prevedere l'assegnazione di azioni o altri strumenti della società locale appartenente al Gruppo UniCredit presso la quale il beneficiario presta la propria attività lavorativa; pagare un importo equivalente in denaro in luogo dell'assegnazione di azioni, da determinare sulla base del valore di mercato delle azioni UniCredit, in base alla media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni

ordinarie UniCredit rilevati nel mese precedente le singole delibere consiliari di esecuzione delle effettive assegnazioni di ciascuna tranche di azioni dopo la fine del periodo di retention obbligatoria).

Resta inteso che le predette modifiche dovranno essere adottate nel rispetto delle disposizioni applicabili ed in particolare delle Disposizioni di Vigilanza per le Banche in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

Provista relativa al sistema incentivante 2019

L'emissione delle azioni ordinarie gratuite necessarie per l'esecuzione del Sistema 2019, come già in passato, dovrebbe essere oggetto di delega conferita al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 Codice Civile.

In tale ottica, l'odierna Assemblea dei Soci in sessione straordinaria verrà chiamata ad approvare la proposta di attribuzione di tale delega al Consiglio di Amministrazione per aumentare il capitale sociale, in una o più volte, entro il periodo massimo di cinque anni, di massimi € 131.453.966 corrispondenti a massimo 14.000.000 azioni ordinarie UniCredit, da assegnare, ai sensi dell'art. 2349 Codice Civile, ai beneficiari del Sistema 2019.

Tale ammontare non include l'ultima tranche di assegnazione prevista per il 2025, in quanto la facoltà di aumentare il capitale ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile può essere esercitata per un periodo massimo di cinque anni dalla data dell'iscrizione della delibera assembleare di conferimento della delega e quindi rispetto alla data della deliberazione assembleare sino al 2024, per l'assegnazione dell'ultima tranche di azioni prevista per il 2025 dovrà essere sottoposta ad una futura Assemblea la proposta di integrazione della delega già conferita al Consiglio di Amministrazione in modo da completare l'esecuzione del Sistema 2019.

Tale aumento di capitale avverrà mediante utilizzo della riserva speciale denominata "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale del Gruppo" che, ove del caso, potrà essere ricostituita o incrementata destinandovi una quota di utili o di riserve statutarie disponibili formate a seguito dell'accantonamento di utili della Società che verranno individuate dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'emissione delle azioni medesime. Nel caso in cui non fosse possibile procedere all'emissione (integrale o parziale) delle azioni al servizio del Sistema 2019 (ivi compreso il caso in cui la "Riserva connessa al sistema di incentivazione a medio termine per il Personale del Gruppo" non risulti capiente), 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 le singole delibere consiliari di esecuzione delle effettive assegnazioni di ciascuna tranche di azioni dopo la fine del periodo di retention obbligatoria.

- - -

Signori Azionisti,

se concordate con quanto sin qui esposto, Vi invitiamo ad approvare la proposta all'ordine del giorno e, pertanto, ad assumere la seguente deliberazione:

"L'Assemblea ordinaria degli azionisti di UniCredit S.p.A., udita la proposta del Consiglio di Amministrazione,

DELIBERA

1. l'adozione del Sistema Incentivante 2019 di Gruppo che prevede l'assegnazione di un incentivo, in denaro e/o di azioni ordinarie gratuite UniCredit, da corrispondere nell'arco di un periodo pluriennale a selezionati beneficiari appartenenti al Personale del Gruppo UniCredit nei termini e con le modalità sopra illustrati;

2. il conferimento all'Amministratore Delegato e al Responsabile di Group Human Capital, anche in via disgiunta fra loro e con facoltà di subdelega al Personale Direttivo della Società, di ogni opportuno potere per provvedere a rendere esecutiva la presente delibera e i documenti che ne costituiscono parte integrante, anche apportando le modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie per la realizzazione di quanto deliberato dall'odierna Assemblea (che non alterino la sostanza della deliberazione) o per garantire il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari (anche in materia fiscale) tempo per tempo vigenti nei paesi in cui hanno sede le Società del Gruppo, nonché di assicurare che non si determinino effetti negativi (legali, fiscali o di altra natura) nei confronti delle Società del Gruppo e/o dei beneficiari residenti in paesi in cui il Gruppo opera.”