

One Bank, One Team, One UniCredit.

10. Piano di incentivazione a lungo termine 2020-2023 (Piano LTI 2020-2023)

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione

9 aprile 2020

Assemblea ordinaria e straordinaria

La banca
per le cose che contano.



Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2020-2023 (Piano LTI 2020-2023)

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocati in Assemblea Ordinaria per sottoporVi la proposta di approvazione del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2020-2023 (di seguito anche: “Piano LTI 2020-2023” o “Piano LTI”) finalizzato all’assegnazione di un incentivo, 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).

PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2020-2023

Finalità

Il Piano LTI 2020-2023 è finalizzato ad allineare gli interessi del Top e Senior Management alla creazione di valore di lungo termine per gli azionisti, all’apprezzamento del titolo ed alla performance di Gruppo, nonché a sostenere una sana e prudente gestione del rischio, orientando la misurazione della performance verso un orizzonte pluriennale.

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

Destinatari

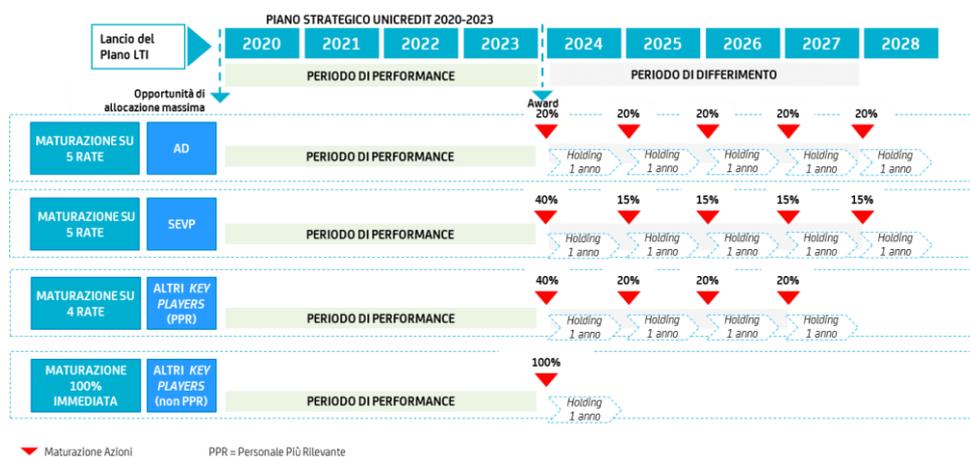
Di seguito sono indicati i potenziali beneficiari del Piano LTI:

- l’Amministratore Delegato (AD) di UniCredit SpA;
- i Senior Executive Vice President (SEVP);
- gli Executive Vice President (EVP);
- altri ruoli chiave nel Gruppo, inclusi selezionati talenti non appartenenti alle categorie sopra menzionate.

È escluso dal Piano LTI il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (i.e. Risk Management, Compliance, Internal Audit), della funzione Human Capital e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Elementi del Piano LTI

- (a) Il Piano LTI prevede l'assegnazione - subordinatamente al raggiungimento di specifici indicatori di performance legati al Piano Strategico 2020-2023 - di azioni ordinarie gratuite UniCredit, in più tranches su un orizzonte temporale di più anni.
- (b) Il numero complessivo di azioni da corrispondere è stato determinato sulla base della media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie UniCredit quotate presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., rilevato nei 30 giorni precedenti la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta sottoposta alla presente Assemblea.
- (c) Sono previste percentuali di assegnazione di azioni e periodo di differimento che variano a seconda della categoria dei destinatari, così come illustrato nella seguente tabella:



- (d) L'ammontare finale dell'assegnazione sarà definito sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi di performance legati al Piano Strategico 2020-2023, a condizione che i beneficiari siano in servizio al momento di ciascun pagamento¹. Le azioni assegnate saranno soggette ai periodi di differimento obbligatori dalla data di assegnazione del Piano LTI, come previsto dalla vigente normativa regolamentare. Inoltre, le azioni saranno assegnate solo nel caso in cui - durante il periodo di performance - siano rispettate le condizioni minime di profittabilità, capitale e liquidità di Gruppo, nonché il positivo Risk Appetite Framework e le condizioni di conformità dei comportamenti alle disposizioni di legge, alle regole di compliance della Società e del Gruppo, alle politiche della Società e ai valori aziendali richiamati nel Codice di Condotta.
- (e) I pagamenti che il beneficiario riceve per ogni anno di differimento del Piano sono soggetti a condizioni di malus (legate a profittabilità, capitale e liquidità del Gruppo e a condizioni di conformità dei comportamenti alle disposizioni di legge, alle regole di compliance della Società e del Gruppo, alle politiche della Società e ai valori aziendali richiamati nel Codice di Condotta) e, potenzialmente, azioni di claw-back.

¹ Da intendersi come il momento della definitiva maturazione del diritto all'incentivo e non come l'effettivo pagamento e/o assegnazione delle azioni al termine del periodo di vincolo

(f) Gli indicatori di performance del Piano LTI da valutare per la definizione del numero delle azioni da assegnare sono i seguenti:

- Return on Tangible Equity² con CET1 underpin³ (peso: 60%): questo KPI sarà misurato sulla base del suo valore medio nel periodo 2020-2023, coerentemente con gli obiettivi del Piano Strategico 2020-2023 (raggiungimento al 100% in caso di valore uguale al 8,1%; raggiungimento compreso tra 0-100% per valori compresi tra 7,3% e 8,1%);
- Asset Quality:
 - o NPE ratio “core” (peso: 10%): questo KPI sarà misurato sulla base del suo valore medio nel periodo 2020-2023, coerentemente con gli obiettivi del Piano Strategico 2020-2023 (raggiungimento al 100% in caso di valore uguale a 3,8%; raggiungimento compreso tra 0-100% per valori compresi tra 4,2% e 3,8%);
 - o Expected Loss New Business Flow senza impatto dei modelli (peso: 10%): questo KPI sarà misurato sulla base del suo valore medio nel periodo 2020-2023, coerentemente con gli obiettivi del Piano Strategico 2020-2023 (raggiungimento al 100% in caso di valore uguale a 0,39%; raggiungimento compreso tra 0-100% per valori compresi tra 0,44% e 0,39%);
- Operating Expenses (peso: 10%): questo KPI sarà misurato sulla base del suo valore alla fine del Piano e coerentemente con gli obiettivi del Piano Strategico 2020-2023 (raggiungimento al 100% in caso di valore uguale a € 10,2 mld; raggiungimento compreso tra 0-100% per valori compresi tra € 10,5 mld e € 10,2 mld);
- Sostenibilità (peso: 10% equamente distribuito):
 - o rating di ESG Sustainalytics: questo KPI sarà misurato sulla base del suo valore alla fine del Piano Strategico 2020-2023 rispetto al Peer Group standard utilizzato a fini retributivi (raggiungimento al 100% in caso di posizionamento al terzo posto; 75% in caso di posizionamento al quarto posto; 50% in caso di posizionamento al quinto posto; 0% in caso di posizionamento al di sotto del quinto posto);
 - o Customer Experience sulla base del Net Promoter Score: questo KPI sarà misurato sulla base del suo valore alla fine del Piano Strategico 2020-2023 rispetto alla concorrenza a livello paese – analisi svolta a livello di singolo paese e successivamente aggregata per ottenere i risultati a livello di Gruppo (raggiungimento al 100% in caso di valore uguale a +3 punti rispetto alla concorrenza; raggiungimento tra 0 e 100% in caso di valori compresi tra +1 e +3 punti rispetto alla concorrenza);
 - o People engagement sulla base dell’Internal Engagement Index⁴: questo KPI sarà misurato sulla base della media di due rilevazioni nel corso del Piano Strategico 2020-2023 (raggiungimento al 100% in caso di valore pari a 73 punti; raggiungimento tra 0 e 100% per valori compresi tra 71 e 73 punti).

Esclusivamente per l’Amministratore Delegato, il 100% della retribuzione variabile è rappresentato dal Piano LTI, di cui, per ogni anno, il 20% dell’opportunità è anche soggetto al raggiungimento di obiettivi annuali, indicati nella Politica di Remunerazione di Gruppo annualmente. La quota annuale LTI viene sbloccata qualora la valutazione complessiva della performance, sulla base della terminologia in uso, è almeno “solida” in una scala di 5 rating (i.e. *Inadequate, Inconsistent, Solid, Strong e Outstanding*).

La performance complessiva, limitata al massimo al 100% delle azioni per le quali ciascun beneficiario è eleggibile, comprende anche il superamento di uno o più KPI (risultato KPI

² Basato sull’underlying Net Profit coerente con le logiche di distribuzione del capitale agli azionisti

³ Soglia di accesso con un CET1 di almeno 200 basis point al di sopra del minimo regolamentare

⁴ In caso di modifiche alla metodologia usata internamente, i livelli target e minimo verranno modificati di conseguenza

superiore all'obiettivo del Piano) e può compensare gli altri KPI il cui risultato è inferiore all'obiettivo del Piano, ma almeno al loro livello minimo di soglia.

- (g) Il Consiglio di Amministrazione effettuerà una valutazione finale sulla base del Total Shareholder Return in termini relativi e di una valutazione complessiva della performance globale del Piano Industriale, anche sulla base di altri KPI gestionali previsti dallo stesso, del contesto di mercato e delle tendenze retributive, degli impatti reputazionali, dei rischi, del RoTE relativo, dei livelli di innovazione e digitalizzazione della Banca. Questa valutazione potrebbe diminuire fino a zero o aumentare fino a un massimo del 20% (l'adeguamento al rialzo non è applicabile all'Amministratore Delegato) il numero delle azioni da riconoscere nell'ambito del Piano LTI. Ad ogni modo, il valore complessivo finale delle assegnazioni del Piano LTI non può comunque superare il 100% dell'ammontare originario per il quale il Beneficiario è eleggibile.
- (h) Coerentemente con quanto previsto dalla normativa di riferimento, la distribuzione dei pagamenti in azioni prevede un periodo di indisponibilità di un anno sulle azioni stesse.
- (i) Verificate le condizioni previste dal Piano LTI, il Consiglio di Amministrazione, alla fine del periodo di vincolo, potrà assegnare azioni UniCredit ordinarie gratuite liberamente trasferibili⁵.
- (j) Il Piano LTI potrà essere offerto anche in fase di assunzione di personale destinato a ricoprire ruoli chiave nel Gruppo, sino al 30/06/2021, con una partecipazione pro-quota.
- (k) E' stimata l'assegnazione di massimo 9.400.000 azioni ordinarie gratuite UniCredit⁶, rappresentanti circa lo 0,42% del capitale sociale di UniCredit.

Modifiche al Piano LTI

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 Piano LTI, 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 Piano LTI che non alterino la sostanza di quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci, anche ricorrendo a soluzioni diverse, che nel pieno rispetto dei principi del Piano LTI, consentano di raggiungere i medesimi risultati (es. una diversa distribuzione percentuale dei pagamenti delle diverse tranches; un diverso periodo di differimento; un diverso periodo di claw-back; un diverso periodo di vincolo alla vendita delle azioni; l'applicazione di condizioni di accesso che possono incorporare criteri di profittabilità, solidità e liquidità di aziende appartenenti al Gruppo; pagare un importo equivalente in denaro in luogo dell'assegnazione di azioni, da determinarsi moltiplicando il numero di azioni da assegnare con la media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati nel mese precedente le singole delibere consiliari di esecuzione delle effettive assegnazioni di ciascuna tranches di azioni dopo la fine del periodo di retention obbligatoria).

In caso di variazioni dei perimetri del Piano Strategico, di cambi regolamentari che impattano il Gruppo (esempi non esaustivi: modifiche nel calcolo degli RWA, definizione di capitale) o di eventi aziendali straordinari, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di decidere, a suo insindacabile giudizio,

⁵ Purché il Beneficiario non sia soggetto a obblighi di mantenimento delle azioni di UniCredit S.p.A. come previsto dalle eventuali Share Ownership Guidelines o da altre restrizioni previste dalle politiche aziendali (es. personale/personal dealing)

⁶ In caso di operazioni sul capitale (e.g. aumento di capitale) successive alla determinazione del numero massimo di azioni, al fine di mantenere una situazione di neutralità per i possessori dei titoli interessati dall'operazione, è prevista l'applicazione di fattori di rettifica

L'approvazione di eventuali modifiche e/o integrazioni alle Regole del Piano LTI che si riterranno necessarie e/o appropriate per allineare la scheda del Piano LTI al Piano Strategico.

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 Piano LTI

L'emissione delle azioni ordinarie gratuite necessarie per l'esecuzione del Piano LTI, come già in passato, deve essere oggetto di delega conferita dall'Assemblea Straordinaria al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 Codice Civile.

Posto che il Piano LTI oggi proposto prevede un'allungamento della sua durata rispetto al Piano precedente (che copriva il periodo triennale 2017-2019) e che la prima emissione e contestuale assegnazione di azioni ai beneficiari è prevista soltanto nel corso del primo semestre del 2025 e, di converso, 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, differentemente dal passato, non viene proposto all'odierna Assemblea dei Soci il conferimento al Consiglio di Amministrazione della relativa delega per aumentare il capitale sociale.

Si provvederà quindi a sottoporre a una futura Assemblea la proposta relativa al conferimento della delega ad aumentare il capitale sociale, al servizio del Piano LTI, in una o più volte, entro il periodo massimo di cinque anni, di massimi € 125.000.000 corrispondenti a massimo 9.400.000 azioni ordinarie UniCredit, da assegnare, ai sensi dell'art. 2349 Codice Civile, ai beneficiari del Piano LTI 2020-2023.

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 Piano LTI (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 moltiplicando il numero di azioni da assegnare con la media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie UniCredit rilevati nel mese precedente le singole delibere consiliari di esecuzione delle effettive assegnazioni di ciascuna tranche di azioni dopo la fine del periodo di retention obbligatoria.

- - -

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 Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2020-2023 che prevede l'assegnazione di un incentivo, in azioni ordinarie gratuite UniCredit, da corrispondere nell'arco di un periodo pluriennale a selezionati beneficiari che ricoprono posizioni di particolare rilievo all'interno 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. Fermo restando che eventuali modifiche e/o integrazioni alle Regole del Piano LTI che si riterranno necessarie e/o appropriate per allineare la scheda del Piano LTI al Piano Strategico, in caso di variazioni dei perimetri del Piano Strategico medesimo, di cambi regolamentari che impattano il Gruppo o di eventi aziendali straordinari, dovranno essere oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione