

6. Politica Retributiva di Gruppo 2018

Relazione Illustrativa degli
Amministratori

Assemblea Ordinaria e Straordinaria

Milano, 12 aprile 2018

Politica Retributiva di Gruppo 2018

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocati in Assemblea Ordinaria per sottoporvi la proposta di approvazione della “Politica Retributiva di Gruppo”, riportata nel documento allegato che forma parte integrante della presente Relazione, predisposta in conformità alle prescrizioni delle “Disposizioni di vigilanza per le Banche” emanate da Banca d’Italia che dispongono che l’Assemblea dei Soci approvi, tra l’altro, la politica di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale della Banca.

Dall’approvazione della politica retributiva e dei sistemi incentivanti deve risultare la coerenza degli stessi rispetto alla prudente gestione del rischio e alle strategie di lungo periodo, anche prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione come previsto dalla normativa e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

Inoltre, sempre in conformità alle disposizioni emanate dall’Autorità di Vigilanza, viene resa informativa sull’attuazione della Politica Retributiva approvata dall’Assemblea dei Soci il 20 aprile 2017 (“Relazione Annuale sulla Remunerazione”).

Si propone pertanto che questa Assemblea dei Soci approvi la revisione annuale della Politica Retributiva di Gruppo che definisce i principi e gli standard che UniCredit applica e che sono utilizzati per disegnare, implementare e monitorare le prassi e i sistemi retributivi nel Gruppo nel suo complesso. La proposta è stata formulata con il contributo delle funzioni Group Human Capital, Group Compliance, Group Risk Management e Finance relativamente alle parti la cui descrizione rientra nella competenza delle stesse. Gli azionisti sono invitati a consultare le informazioni riguardanti l’implementazione della politica retributiva approvata dall’Assemblea degli Azionisti il 20 aprile 2017.

Il documento in questione è predisposto anche in assolvimento agli obblighi prescritti dall’art. 123-ter del D.Lgs. 58/98 (TUF).

I principi generali previsti a livello di Gruppo dalla Politica Retributiva potranno essere oggetto di calibrazione in coerenza con le previsioni normative e regolamentari localmente applicabili.

POLITICA RETRIBUTIVA DI GRUPPO E RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE

I principi fondamentali della Politica Retributiva di Gruppo, che risultano confermati rispetto a quelli approvati dall’Assemblea dei Soci il 20 aprile 2017, sono descritti nella Politica Retributiva di Gruppo - che è stata resa disponibile agli azionisti e al mercato, nei modi e nei termini di legge - e sono sintetizzati qui di seguito:

- (a) l’approccio alla retribuzione in UniCredit è orientato alla performance, alla consapevolezza del mercato e all’allineamento con le strategie di business e con gli interessi degli stakeholder, assicurando la competitività e l’efficacia delle retribuzioni nonché l’equità e la trasparenza interna ed esterna, nel guidare i comportamenti e le prestazioni nel rispetto dell’etica e della sostenibilità;
- (b) all’interno della struttura di governance di UniCredit, le regole e i processi di delega e di compliance sono definiti con l’obiettivo di assicurare adeguato controllo, coerenza e conformità delle strutture retributive in tutto il Gruppo;
- (c) i principali pilastri della Politica Retributiva di Gruppo sono:
 - governance chiara e trasparente
 - conformità con tutti i requisiti normativi e i principi di condotta
 - monitoraggio continuo delle tendenze e prassi di mercato
 - retribuzione sostenibile per performance sostenibile

- motivazione e fidelizzazione delle risorse, con particolare riferimento ai talenti e risorse considerate strategiche;

(d) sulla base di questi principi, la Politica Retributiva di Gruppo stabilisce il quadro di riferimento per un approccio coerente e per un'attuazione omogenea della retribuzione sostenibile in UniCredit, con particolare riferimento ai vertici aziendali.

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, viene confermato l'approccio presentato all'Assemblea dei Soci del 13 maggio 2014, la quale ha approvato - 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 1:1, fatta eccezione per il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo, 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 Direttiva 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.

Le principali motivazioni a supporto della proposta approvata nel 2014 di fissare un rapporto più elevato rispetto a 1:1 mirano a salvaguardare la presenza del Gruppo in specifici mercati, ed in particolare: assicurare un legame più forte tra remunerazione e performance, mantenere competitività sul mercato, essendo anche la direzione in cui si sono mossi i principali peer, limitare la disparità di condizioni nei mercati in cui il tetto non è previsto, limitare la rigidità della struttura di costo, garantire l'allineamento con una performance pluriennale, attraverso il differimento di una componente rilevante della retribuzione variabile.

Il mantenimento di un rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non avrà nessun impatto sulla capacità della banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali, in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

In linea con gli standard nazionali ed internazionali di informativa, le caratteristiche e risultati principali della Politica Retributiva di Gruppo e dei Sistemi Incentivanti 2017, nonché evidenza della coerenza delle logiche sottostanti i sistemi incentivanti di Gruppo con i principi della politica retributiva e con specifici requisiti normativi, sono descritti nella Relazione Annuale sulla Remunerazione che è stata resa disponibile per informativa agli azionisti e al mercato. La Relazione Annuale sulla Remunerazione descrive la politica adottata da UniCredit e l'implementazione dei sistemi incentivanti, nonché le tabelle retributive riguardanti principalmente gli Amministratori non esecutivi, i Senior Executive del Gruppo ed altri Identified Staff, in particolare in linea con il 7° aggiornamento della circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

Inoltre, in linea con i più recenti requisiti normativi previsti dall'Autorità Bancaria Europea (EBA), UniCredit ha eseguito la valutazione annuale delle categorie di personale la cui attività professionale ha un impatto significativo sul profilo di rischio di un istituto. L'autovalutazione è stata effettuata a livello locale e di Gruppo, come richiesto dalla Banca d'Italia, ed è documentata nella Politica Retributiva di Gruppo 2018. Il numero degli Identified Staff per il 2018 è di ca. 1.000 risorse.

In conformità con le indicazioni normative nazionali ed internazionali, si è ritenuto opportuno apportare alcuni aggiornamenti nella revisione annuale della politica e dei sistemi di remunerazione, compresi:

- I. descrizione completa del nuovo Sistema Incentivante 2018 di Gruppo basato sull'approccio bonus pool

Politica Retributiva di Gruppo 2018

- II. descrizione completa del Piano di Incentivazione a lungo termine 2017-2019 collegato al Piano Strategico Transform 2019
- III. descrizione del processo strutturato per la definizione della popolazione degli Identified Staff
- IV. adeguata informativa riguardo al ruolo del Comitato Remunerazione e alle attività dallo stesso svolte nel 2017, nonché al ruolo delle funzioni di Group Compliance, Internal Audit e Group Risk Management
- V. illustrazione del quadro normativo internazionale e nazionale e informativa sul peer group per il benchmarking retributivo e di performance
- VI. informativa su tutte le informazioni richieste dai "regolatori" nazionali ed internazionali (es. Banca d'Italia, Consob, Organi dell'Unione Europea).

Infine, la Relazione e i relativi allegati forniscono:

- informativa riferita agli Amministratori, Sindaci, Direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche, di cui all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti n. 11971 della Commissione Nazionale Italiana delle Società Quotate (Consob)
- informativa specifica in merito all'approvazione ed esecuzione dei piani azionari, come richiesto dall'art. 114-bis del TUF.

Deliberazioni proposte all'Assemblea Ordinaria

Signori Azionisti,

se concordate con quanto sin qui esposto, vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:

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

DELIBERA

l'approvazione, anche ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, della "Politica Retributiva di Gruppo", i cui elementi sono contenuti nel documento che forma parte integrante della presente Relazione, al fine di definire i principi e gli standard che UniCredit applica nel disegnare, implementare e monitorare la politica e i piani retributivi in tutta l'organizzazione."