

Do the right
thing!



12. Relazione sulla Politica 2021 di Gruppo in materia di remunerazione

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione

15 aprile 2021

Assemblea ordinaria e straordinaria

La banca
per le cose che contano.



Relazione sulla Politica 2021 di Gruppo in materia di remunerazione

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocati in Assemblea Ordinaria per sottoporvi la proposta di approvazione della “Relazione sulla Politica 2021 di Gruppo in materia di remunerazione”, 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 in materia di remunerazione 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.

Si propone pertanto che questa Assemblea dei Soci approvi la revisione annuale della Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione 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 Group Chief Financial Office relativamente alle parti la cui descrizione rientra nella competenza delle stesse.

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 in materia di remunerazione potranno essere oggetto di calibrazione in coerenza con le previsioni normative e regolamentari localmente applicabili.

RELAZIONE SULLA POLITICA 2021 DI GRUPPO IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

I principi fondamentali della Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione, che risultano confermati rispetto a quelli approvati dall'Assemblea dei Soci del 9 aprile 2020, sono descritti nella Relazione sulla Politica 2021 di Gruppo in materia di remunerazione - che recepisce integralmente le previsioni regolamentari della Circolare n° 285 di Banca d'Italia su “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 - 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 Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione, in allineamento con la strategia di business e di rischio del Gruppo, sono:
 - governance chiara e trasparente

- conformità con tutti i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale;
- monitoraggio continuo delle tendenze e prassi di mercato;
- retribuzione sostenibile per performance sostenibile;
- motivazione, fidelizzazione e trattamento equo di tutti i dipendenti, con un'attenzione particolare; sui talenti e sulle risorse considerate strategiche;

(d) sulla base di questi principi, la Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione 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 e al personale più rilevante.

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, delle Risorse Umane e per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari 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 Aziendali di Controllo, in particolare, l'incidenza massima della componente variabile terrà in considerazione le differenze tra le normative nazionali emanate anche in applicazione della Direttiva 2019/878/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.

Inoltre, in linea con i più recenti requisiti normativi, UniCredit ha eseguito una valutazione preliminare 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 rappresentata nella Relazione sulla Politica 2021 di Gruppo in materia di remunerazione. A gennaio 2021, il risultato preliminare del processo di identificazione del personale più rilevante di gruppo è stato sostanzialmente in linea con quello dello scorso anno.

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. l'obiettivo della politica retributiva, per attrarre e trattenere i talenti di alto livello, in grado di migliorare la posizione competitiva di UniCredit;
- ii. il processo di identificazione dei Material Risk Taker di gruppo (GMRT), incorporando la CRD V e gli European Technical Standards;
- iii. il Sistema incentivante di gruppo 2021, incluso anche il nuovo periodo di differimento di 4 anni e il MiFID Bonus Gate;
- iv. l'informativa sui criteri di performance per i dirigenti con responsabilità strategiche.

Relazione sulla Politica 2021 di Gruppo in materia di remunerazione

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., preso atto della proposta del Consiglio di Amministrazione,

DELIBERA

l'approvazione, anche ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, della “Relazione sulla Politica 2021 di Gruppo in materia di remunerazione”, i cui elementi sono contenuti nella Sezione I della “Relazione sulla Politica 2021 di Gruppo in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” 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.”