



INFORMATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 5 COMMA 1 DEL REGOLAMENTO (UE) 2019/2088 SULLA TRASPARENZA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVAMENTE ALL'INTEGRAZIONE DEI RISCHI DI SOSTENIBILITÀ – Esercizio 2025

In relazione all'Informativa richiesta ai partecipanti ai mercati finanziari dall'Art. 5, comma 1, del Regolamento (UE) 2019/2088, inclusa nella "Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti" dell'esercizio 2025 di Unipol Assicurazioni S.p.A. - in forma abbreviata Unipol S.p.A. - si confermano e segnalano le seguenti informazioni utili.

Per Unipol S.p.A., partecipante ai mercati finanziari e Capogruppo del Gruppo Assicurativo Unipol, il successo sostenibile è un driver di scelta integrato nel Piano Industriale adottato dalla Società e permea tutte le decisioni aziendali, a partire dalla definizione della propria identità e della governance, nonché dalla identificazione di impatti, rischi e opportunità con effetti sulla capacità della Società di creare valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti e tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti.

In particolare, il Piano Industriale approvato per il triennio 2025-2027 (il "Piano Strategico *Stronger/Faster/Better*") fa leva sugli *asset* distintivi sviluppati nel corso del tempo con l'obiettivo di rafforzare il *core business* del Gruppo per migliorarlo ulteriormente, nella convinzione che la valorizzazione delle opportunità e del benessere dei clienti e delle persone che ogni giorno interagiscono con le Società del Gruppo siano condizioni necessarie per la capacità di sviluppo sul mercato e per il successo sostenibile dello stesso.

Il Piano Strategico *Stronger/Faster/Better*, infatti, in relazione a ciascuna delle sue linee guida strategiche, è strettamente interconnesso al Piano di Sostenibilità che individua e integra obiettivi di carattere ESG, ossia linee di azione che, a partire da opportunità legate ad aspetti sociali, ambientali e di governance, sono volte a generare impatti positivi anche per gli Stakeholder e la società e contribuire allo sviluppo sostenibile. La visione strategica, come definita dal Piano di Sostenibilità, è infatti orientata a rafforzare il contributo del Gruppo Unipol al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030, attraverso la comprensione, la gestione e il monitoraggio di impatti, rischi e opportunità connessi alle questioni di sostenibilità lungo tutta la catena del valore, assicurativa e non, del Gruppo.

In tale scenario, il Piano Industriale del Gruppo orienta pertanto sia l'orizzonte delle Politiche di Remunerazione, sia gli obiettivi e le condizioni di *performance* sottostanti, proiettandone effetti e benefici su traguardi sostenibili.

In generale, le Politiche di Remunerazione del Gruppo e, in coerenza, le Politiche di Remunerazione del Comparto Assicurativo e delle altre Società del Gruppo (di seguito, congiuntamente, le "Politiche di Remunerazione") sono definite in allineamento alla *mission* del Gruppo esplicitata nella Carta dei Valori che afferma, tra l'altro, che "*il Gruppo attua una gestione imprenditoriale efficiente, profittevole e sostenibile nel tempo, basata sul contributo e sulla valorizzazione dei propri collaboratori*". Tale affermazione fornisce un importante orientamento all'impostazione generale delle Politiche di Remunerazione, che è volta a privilegiare un approccio sostenibile in una visione di lungo periodo, sottolineando la vocazione del Gruppo alla valorizzazione professionale.

Nello specifico, nell'ambito delle citate Politiche di Remunerazione adottate per il triennio, sono stati integrati parametri volti a misurare il successo sostenibile per la determinazione della retribuzione variabile sia di breve che di lungo periodo.

Per quanto riguarda l'assegnazione di Bonus di Breve Termine (o Short Term Incentive – STI), è considerata la performance del Gruppo rispetto all'indice di reputazione, così come calcolato nell'ambito del Progetto di "*Reputation Management*" del Gruppo in base al modello RepTrak®, quale indicatore della complessiva corretta gestione verso tutti gli *stakeholder*.



Il modello di valutazione dell'indicatore di profilo reputazionale considera tra gli elementi chiave di misurazione le performance di sostenibilità, quali il benessere dei propri dipendenti, l'adozione di una *governance* etica e trasparente, il contributo agli obiettivi di contrasto al cambiamento climatico e di protezione dell'ambiente. La capacità di presidiare i rischi di sostenibilità nell'attività di investimento e di supportare, come attore del sistema finanziario, l'attuazione dell'Agenda ONU 2030 e la transizione verso un'economia sostenibile sono evidenziati come aspetti di significativo rilievo per proteggere la reputazione del Gruppo.

Inoltre, le Politiche di Remunerazione sono direttamente connesse all'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento. Con riferimento al Bonus STI sono infatti previsti, per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario, obiettivi di conformità agli impegni definiti dalle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile", al fine di garantire un presidio sui rischi di sostenibilità, in particolare i rischi ambientali e climatici, nonché il contenimento di potenziali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità.

Per quanto riguarda, invece, la componente di incentivazione di lungo termine 2025-2027 (o Long Term Incentive – LTI), tra gli obiettivi di performance sono previsti: (i) un indicatore che misura il raggiungimento degli obiettivi di contrasto al cambiamento climatico, relativi alla riduzione delle emissioni di gas serra di Scope 1 e 2 degli immobili strumentali e della flotta aziendale del Gruppo, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica, inclusi nel piano di azione integrato per contribuire al raggiungimento di un obiettivo di zero emissioni nette di gas a effetto serra entro il 2050, (ii) un indicatore che misura l'incremento dell'ammontare degli investimenti tematici, valorizzando in questo caso il ruolo degli investimenti come strumento a supporto del raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, nonché (iii) un indicatore che misura la percentuale del genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità manageriale sul totale delle posizioni di responsabilità manageriale, a presidio dell'impegno del Gruppo di adottare politiche di gestione del personale eque e inclusive.

Con riferimento alle Funzioni Fondamentali, inoltre, la componente LTI 2025-2027 prevede tra gli obiettivi di performance un indicatore che misura la performance del Gruppo rispetto all'indice di reputazione, calcolato in base al modello RepTrak®.

Per pronto e completo riferimento si riporta di seguito il link alla Relazione sulla remunerazione <https://www.unipol.com/it/governance/sistema-di-corporate-governance/relazione-sulla-remunerazione>.