Unipol GRUPPO

2023

Relazioni degli Amministratori sulle proposte di deliberazione all'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 24 aprile 2024

Progetto Grafico
Mercurio GP S.r.l.

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

24 APRILE 2024 IN UNICA CONVOCAZIONE

RELAZIONI ILLUSTRATIVE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(redatte ai sensi dell'art. 125-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e degli artt. 73 e 84-*ter* del Regolamento Emittenti della CONSOB)

[PAGINA INTENZIONALMENTE LASCIATA IN BIANCO]

ORDINE DEL GIORNO

1. **Bilancio 2023.**

   a) Approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della società di revisione legale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

   b) Destinazione dell'utile d'esercizio 2023 e distribuzione del dividendo. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

2. **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

   a) Approvazione della prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3, del D.Lgs. n. 58/1998 (TUF) e degli artt. 41, 59 e 93 del Regolamento IVASS n. 38/2018.

   b) Deliberazione sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del D.Lgs. n. 58/1998 (TUF).

3. **Acquisto e disposizione di azioni proprie. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

[PAGINA INTENZIONALMENTE LASCIATA IN BIANCO]

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 1 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Bilancio 2023.

a) Approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della società di revisione legale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

b) Destinazione dell'utile d'esercizio 2023 e distribuzione del dividendo. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

per quanto concerne l'illustrazione dell'argomento previsto al primo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea, si rinvia a quanto pubblicato ai sensi di legge all'interno della Relazione finanziaria annuale e, in particolare, a quanto contenuto nella Relazione sulla gestione predisposta dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" o la "Società") nonché alle relazioni del Collegio Sindacale e della società incaricata della revisione legale dei conti EY S.p.A.; la predetta documentazione sarà integralmente messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge, presso la sede della Società e sul sito *internet* della stessa (*www.unipol.it*) nella sezione *Governance/Assemblea degli Azionisti/Assemblea ordinaria del 24 aprile 2024*.

Verranno altresì messi a disposizione, con le medesime modalità sopra descritte, il bilancio consolidato e gli altri documenti di cui all'art. 154-*ter*, comma 1, del D.Lgs. n. 58/1998.

Si precisa che, ai sensi del Regolamento UE 815/2018, le relazioni finanziarie annuali delle società emittenti devono essere predisposte in formato XHTML, marcando altresì alcune informazioni del bilancio consolidato (schemi di bilancio e alcune informazioni contenute nelle note informative integrative) con le specifiche XBRL, secondo i requisiti tecnici previsti dallo *European Single Electronic reporting Format* (ESEF). La documentazione costituente la relazione finanziaria annuale 2023 (bilancio consolidato e progetto di bilancio d'esercizio, corredati dalle relative relazioni sulla gestione) è stata conseguentemente predisposta secondo tali requisiti tecnici.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone pertanto all'Assemblea le seguenti proposte di deliberazione.

Proposta di approvazione del bilancio dell'esercizio 2023

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" o la "Società"),

– *esaminato il progetto di bilancio d'esercizio della Società chiuso al 31 dicembre 2023;*

- *esaminate le risultanze di detto progetto di bilancio, che chiude con un utile d'esercizio pari a Euro 377.820.051,54;*
- *vista la relazione del Consiglio di Amministrazione sull'andamento della gestione al 31 dicembre 2023;*
- *preso atto della relazione del Collegio Sindacale e della relazione della società incaricata della revisione legale dei conti EY S.p.A.,*

delibera

di approvare il bilancio di esercizio di Unipol al 31 dicembre 2023, corredato dalla Relazione degli Amministratori sulla gestione, che evidenzia un utile d'esercizio pari ad Euro 377.820.051,54."

Proposta di approvazione della destinazione dell'utile di esercizio 2023 e di distribuzione del dividendo

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" o la "Società"),

- *approvato il bilancio d'esercizio della Società chiuso al 31 dicembre 2023, che chiude con un utile d'esercizio pari ad Euro 377.820.051,54 (l'"Utile di Esercizio");*
- *preso atto che la riserva legale esistente al 31 dicembre 2023, e invariata alla data attuale, ha già raggiunto il limite del 20% del capitale sociale;*
- *preso atto della situazione di solvibilità consolidata del Gruppo Unipol al 31 dicembre 2023;*
- *preso altresì atto che allo stato la Società detiene n. 14.927 azioni ordinarie proprie,*

delibera

- *di approvare la proposta di destinazione dell'Utile di Esercizio al 31 dicembre 2023, in conformità all'art. 19 dello statuto sociale, con le seguenti modalità:*
  - *alla Riserva straordinaria, Euro 105.185.790,76;*
  - *la residua parte dell'utile, pari al 72,16% del totale, a dividendo per le n. 717.458.581 azioni ordinarie in circolazione, nella misura di Euro 0,38 per azione e così per complessivi Euro 272.634.260,78;*
- *di approvare, pertanto, la distribuzione di un dividendo unitario complessivo, anche in considerazione della redistribuzione del dividendo di spettanza delle azioni proprie, di Euro 0,38 per ogni azione ordinaria avente diritto, per complessivi Euro 272.634.260,78, fatta peraltro avvertenza che l'eventuale variazione del numero di azioni proprie in portafoglio della Società al momento della distribuzione non avrà incidenza sull'importo del dividendo unitario come sopra stabilito, ma andrà ad incremento o decremento dell'importo accantonato*

a Riserva straordinaria;

– *di fissare nel giorno 22 maggio 2024 la data di inizio pagamento del dividendo (stacco cedola 20 maggio 2024 e record date 21 maggio 2024).”*

Bologna, 21 marzo 2024

Il Consiglio di Amministrazione

[PAGINA INTENZIONALMENTE LASCIATA IN BIANCO]

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

a) Approvazione della prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3, del D.Lgs. 58/1998 (TUF) e degli artt. 41, 59 e 93 del Regolamento IVASS n. 38/2018.

b) Deliberazione sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del D.Lgs. 58/1998 (TUF).

Signori Azionisti,

il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (il "Regolamento IVASS") prevede, anche con riferimento all'ultima società controllante italiana a livello di gruppo (qual è Unipol Gruppo S.p.A., nel seguito "Unipol" o la "Società") la competenza assembleare ad approvare le politiche di remunerazione, anche di gruppo.

Si ricorda, in proposito, che detta competenza è prevista dall'art. 8 dello Statuto sociale, ai sensi del quale "*L'Assemblea ordinaria […] approva le politiche di remunerazione, anche di Gruppo, a favore degli organi sociali e del personale identificato come rilevante, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari."*

In particolare, l'art. 93, commi 1 e 2, del Regolamento IVASS stabilisce che l'organo amministrativo dell'ultima società controllante italiana "*definisce, in coerenza con le strategie e la politica di gestione di rischio di gruppo, con la propensione al rischio ed i limiti di tolleranza al rischio di gruppo, le politiche di remunerazione del gruppo, garantendo che esse siano adeguatamente calibrate rispetto alle caratteristiche delle società del gruppo*", precisando altresì che tali politiche "*si applicano anche a coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso l'ultima società controllante italiana, ai titolari e al personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali di gruppo nonché all'ulteriore personale rilevante, identificato dall'ultima società controllante italiana.*"

Allo stesso tempo, l'art. 123-*ter* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, il "TUF") prevede che le società con azioni quotate pubblichino, almeno ventuno giorni prima della data prevista per l'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, una relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "Relazione"), con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Tale quadro normativo è, inoltre, integrato dai principi e criteri raccomandati in tema di remunerazione dal Codice di Corporate Governance delle società quotate, al quale la Società aderisce.

Tenuto conto di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione di Unipol ha approvato la Relazione della Società, predisposta ai sensi e per gli effetti – oltre che, come detto, dell'art.

123-*ter* del TUF – degli artt. 41 e 59 del Regolamento IVASS, richiamato dall'art. 93, comma 6, dello stesso, e dell'art. 84-*quater* del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni, che si compone delle seguenti due sezioni:

- la prima sezione illustra le politiche in materia di remunerazione, anche con riferimento alla Società, per l'esercizio 2024, con particolare riguardo ai componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo nonché ai Titolari e al personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali di Gruppo, ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed all'ulteriore personale rilevante, oltre che le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche medesime;
- la seconda sezione fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra – per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società (che ricomprendono i Titolari delle Funzioni Fondamentali) – i compensi corrisposti e/o di competenza dell'esercizio di riferimento (*i.e.* 2023) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società. In tale ambito viene, altresì, fornita – sempre ai sensi del Regolamento – l'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione a favore del "Personale Rilevante" di Gruppo, costituito – in conformità a quanto deliberato dall'organo amministrativo – dai Dirigenti con responsabilità strategiche sia di Unipol che della controllata UnipolSai S.p.A.

  Sono infine fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, nelle società quotate e nelle società da queste controllate.

** *** **

In particolare, ai sensi del richiamato art. 123-*ter* del TUF, l'Assemblea sarà chiamata ad esprimere il proprio voto vincolante sulla prima sezione della Relazione ed il proprio voto consultivo sulla seconda sezione della stessa.

Le Funzioni Risk Management e Compliance hanno esaminato, ai sensi del Regolamento IVASS, le politiche di remunerazione in questione per l'esercizio 2024, confermandone, la prima, la coerenza degli obiettivi, dei principi e della loro declinazione con la propensione al rischio della Società e del gruppo e, la seconda, la conformità con il quadro normativo interno ed esterno di riferimento.

La Funzione Audit ha invece verificato la corrispondenza tra politiche di remunerazione dell'esercizio 2023 e le relative modalità attuative.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone pertanto all'approvazione dell'Assemblea, con votazione separata, le seguenti proposte di deliberazione riferite alla prima e alla seconda sezione della Relazione.

Proposta relativa alla prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Unipol Gruppo S.p.A. (la "Società"),

- *visti gli artt. 41, 59 e 93 del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (il "Regolamento*

IVASS") e l'art. 8 dello Statuto sociale;

- *visti gli artt. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") e 84-quater del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni;*
- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e dei relativi allegati,*

delibera

di approvare la prima sezione della Relazione sulle politiche di gruppo per il corrente esercizio in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, predisposta ai sensi e per gli effetti degli artt. 41, 59 e 93 del Regolamento IVASS e dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza."

Proposta relativa alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" o la "Società"),

- *visti gli artt. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") e 84-quater del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni;*
- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e dei relativi allegati,*

delibera

di esprimersi in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulle politiche di remunerazione e sui compensi corrisposti, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, che illustra – per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società (che ricomprendono i Titolari delle Funzioni Fondamentali) – i compensi corrisposti e/o di competenza dell'esercizio di riferimento (i.e. 2023) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società."

Bologna, 21 marzo 2024

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato: Relazione sulle Politiche in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza

[PAGINA INTENZIONALMENTE LASCIATA IN BIANCO]

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO UNIPOL

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DI UNIPOL GRUPPO S.P.A.

Esercizio 2024

Bologna, 24 aprile 2024

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO UNIPOL

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DI UNIPOL GRUPPO S.P.A.

Esercizio 2024

Bologna, 24 aprile 2024

INDICE

PREMESSA 5
I. INTRODUZIONE 6
II. LE NOVITÀ 2024 7
III. EXECUTIVE SUMMARY 8
IV. ATTIVITA' DI SHAREHOLDERS ENGAGEMENT 13
PRIMA SEZIONE 14
1. Finalità, principi delle Politiche di Gruppo e collegamento con la strategia aziendale a lungo termine 15
1.1 Allineamento delle Politiche di Remunerazione con la strategia di sostenibilità 18
1.2 Finalità delle diverse componenti della retribuzione 22
1.3 Divieto di Hedging 23
2. I Destinatari delle Politiche di Gruppo 23
2.1 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Personale Rilevante a livello di Gruppo 24
3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione 25
3.1 L'Assemblea 25
3.2 Il Consiglio di Amministrazione 25
3.2.1 Previsione di deroghe agli elementi delle Politiche di Remunerazione 27
3.3 Il Comitato per la Remunerazione 28
3.4 Il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo e Rischi 29
3.5 Il Direttore Generale di Unipol Gruppo 29
3.6 Il Chief Human Resources Officer 30
3.7 Le Funzioni Fondamentali 30
3.8 Esperti indipendenti 30
4. Prassi di mercato 30
5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali 31
5.1 La remunerazione del Presidente e del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione 31
5.2 La remunerazione degli Amministratori 32
5.3 La remunerazione dell'Organo di Controllo 33
6. La remunerazione del Direttore Generale di Unipol Gruppo e del Personale Rilevante 33
6.1 Direttore Generale di Unipol Gruppo 33
6.1.1 Componente Fissa 34
6.1.2 Componente Variabile 34
6.1.2.1 Bonus di Breve Termine (STI) 36
6.1.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI) 39
6.1.2.3 Condizioni di erogazione 41
6.1.2.4 Linee guida sul possesso azionario 41
6.1.3 Benefit 41
6.1.4 Severance 41
6.2 La Remunerazione del Personale Rilevante 42
6.2.1 Pay-mix 42
6.2.2 Componente Fissa 42
6.2.3 Componente Variabile 42
6.2.3.1 Suddivisione in Fasce dei Dirigenti 42
6.2.3.2 Il sistema di incentivazione variabile 43

6.2.3.3 Bonus di Breve Termine (STI) 44
6.2.4 Benefit 49
6.2.5 Severance 49
6.2.6 Altre componenti della remunerazione 50
6.3 Progetto di razionalizzazione societaria del Gruppo Unipol 50
7. Le Politiche di Remunerazione delle Funzioni Fondamentali 51
8. La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente 53
9. Meccanismi di correzione ex-post 53
SECONDA SEZIONE 55
PREMESSA 56
PRIMA PARTE 57
1. Elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione applicate 57
2. Esito votazione assembleare - Seconda Sezione 57
3. Risultati di business 58
4. La remunerazione degli Amministratori 59
5. La remunerazione dell'Organo di Controllo 59
6. La polizza D&O di Gruppo 60
7. La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 60
8. Documento informativo sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari 62
9. Indennità in caso di cessazione anticipata 62
10. Variazione annuale dei compensi e della performance 63
SECONDA PARTE 64
Compensi dell'esercizio 2023 64
TERZA PARTE 80
Verifica delle Funzioni Fondamentali 80
GLOSSARIO 81

PREMESSA

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo in data 21 marzo 2024 previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, redatta ai fini dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, è predisposta in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari in conformità all'art. 84-*quater* e all'Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti, all'art. 123-*ter* del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 del Testo Unico della Finanza e ai sensi degli artt.40, 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS 38 e quale ultima società controllante italiana di cui all'art. 210 del Codice delle Assicurazioni Private.

La Relazione si compone di due sezioni:

- **Prima Sezione: Politiche in materia di Remunerazione**

  La prima Sezione illustra le Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'esercizio 2024, adottate anche con riferimento a Unipol Gruppo, con particolare riguardo ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) e all'Ulteriore Personale Rilevante, oltre che le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime;

- **Seconda Sezione: Compensi corrisposti**

  Nella seconda Sezione è rappresentata l'applicazione delle Politiche di Remunerazione in essere per Unipol Gruppo nel 2023, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrando – nominativamente per i componenti degli Organi Sociali, il Direttore Generale, e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo (ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) – i compensi corrisposti per l'esercizio di riferimento (i.e. 2023) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Unipol Gruppo e da società controllate e collegate. Sono infine fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, in Unipol Gruppo e nelle società da questa controllate.

Le Politiche di Gruppo si conformano inoltre alle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nell'art. 5 del Codice di Corporate Governance delle società quotate, come da ultima versione del 31 gennaio 2020, cui Unipol Gruppo aderisce.

Come previsto dal Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e recepito nella "Procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate" – adottata da Unipol e disponibile sul sito *internet* www.unipol.it – l'approvazione delle Politiche di Remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, nonché il ricorrere delle ulteriori condizioni di cui all'art. 13, terzo comma, lett. b) del citato Regolamento CONSOB, esonera la suddetta società dall'applicazione della citata procedura nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale di Unipol Gruppo, in Bologna, Via Stalingrado 45, nonché sul sito internet della stessa all'indirizzo internet www.unipol.it, *Governance*/Sistema di *Corporate Governance*/Relazione sulla Remunerazione, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni regolamentari.

Ai sensi dell'art.123-*ter*, comma 5 del TUF, i documenti informativi relativi ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, predisposti ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, sono reperibili sul sito internet di Unipol Gruppo, all'indirizzo www.unipol.it, sezione *Governance*/Assemblea degli Azionisti.

I. INTRODUZIONE

Attraverso una politica di remunerazione strutturata e basata su principi chiari, sostenibili e coerenti con le disposizioni normative e regolamentari, il Gruppo Unipol intende sostenere e valorizzare le migliori competenze, costruendo pacchetti retributivi in grado di remunerare adeguatamente le risorse più capaci e preparate.

I principi e le linee guida delle Politiche di Remunerazione di Gruppo seguono l'evoluzione normativa[1] in materia e sono delineate in continuità e coerenza con le Politiche di Remunerazione definite per gli esercizi precedenti, confermando lo scopo di contribuire a garantire risultati aziendali, anche di lungo termine, in coerenza con gli obiettivi definiti nel Piano Strategico "*Opening New Ways*" riferito al triennio 2022-2024 e in linea con le attese di tutti gli *Stakeholder* di riferimento, in una logica di prudente gestione del rischio e sostenibilità dei costi, all'interno di un mercato competitivo allineato a standard internazionali.

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo, che si applicano ai componenti degli Organi Sociali e al Personale Rilevante, sono integrate dalle Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società, in funzione dell'appartenenza delle società ad uno specifico segmento di *business* o del contesto regolatorio omogeneo in cui operano. In ogni caso la Capogruppo assicura che le politiche e le prassi di remunerazione di tutte le Società del Gruppo, in Italia e all'estero, si conformino ai Principi definiti all'interno delle presenti Politiche di Remunerazione, e che siano coerenti con le normative estere applicabili e con la peculiarità dei business in cui operano.

Nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo è confermato il principio in base al quale i sistemi di incentivazione constano di Componenti Variabili della retribuzione, collegate al raggiungimento di risultati di breve e di lungo termine definiti *ex-ante*, di cui una parte significativamente differita, e osservano, per tutti i comparti, un adeguato bilanciamento tra componente monetaria e componente basata su strumenti finanziari. È convinzione di Unipol Gruppo, infatti, che tale aspetto delle Politiche di Remunerazione di Gruppo sia capace di favorire - come risultato indiretto, ma non meno importante - la diffusione di una cultura professionale orientata alla creazione di valore sostenibile nel tempo e di partecipazione diretta ai risultati, quindi di corresponsabilità e reale coinvolgimento rispetto agli obiettivi di *business*.

[1] In aggiunta a quando evidenziato in premessa, si ricorda l'articolo 7 del Regolamento IVASS 44/2019, in virtù del quale Unipol Gruppo ha posto in essere strumenti atti a promuovere e diffondere una cultura del controllo interno per presidiare il rischio di riciclaggio e per evitare politiche aziendali e prassi di remunerazione che contrastino con la finalità di prevenire tale rischio. In ambito di sostenibilità, si ricorda inoltre il Regolamento (UE)/2019 2088, efficace a partire dal mese di marzo 2021, che ha l'obiettivo di promuovere scelte di investimento «sostenibili», invitando i Gruppi Assicurativi, le SGR ed i Consulenti Finanziari a rendere trasparenti le modalità con cui i rischi ambientali, di impatto societario e di *governance* (fattori ESG) siano considerati nelle loro decisioni di investimento (anche in materia di prodotti d'investimento assicurativi). Infine si richiamano i principi di remunerazione di cui alla Direttiva IDD, i quali prescrivono – con particolare riferimento ai soggetti coinvolti nel processo di governo e controllo dei prodotti assicurativi, nella gestione finanziaria degli attivi e delle risorse sottostanti ai prodotti assicurativi e previdenziali, nonché nell'attività di distribuzione assicurativa diretta – un sistema di incentivazione che non pregiudichi l'obbligo di agire sempre in modo onesto, imparziale e professionale nel migliore interesse della clientela, in linea con la "Politica in materia di gestione dei conflitti di interesse - Comparto assicurativo" del Gruppo Unipol.

II. LE NOVITÀ 2024

Ai fini del continuo perfezionamento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, nella prima parte dell'esercizio 2024 il Comitato per la Remunerazione, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha effettuato approfondite analisi, anche in considerazione delle votazioni espresse in materia dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 28 aprile 2023, ponendo particolare attenzione al livello di allineamento degli interessi degli Azionisti e del *Management*, alla coerenza delle Politiche di Remunerazione con la strategia a lungo termine del Gruppo, anche in termini di sostenibilità, al rispetto delle normative di riferimento – a livello italiano ed europeo – e alla valutazione delle principali *best practice* di mercato.

A valle di tali analisi, le presenti Politiche di Remunerazione sono state definite in un'ottica di sostanziale continuità rispetto al 2023 e, anche al fine di garantire un migliore allineamento alle principali prassi di mercato e alle raccomandazioni di Investitori e *Proxy Advisor*, nonché per migliorare la fruibilità delle Politiche, sono state apportate alcune integrazioni di contenuto e modifiche in termini di rielaborazioni grafiche. Tra le principali novità introdotte, si segnala in particolare che:

- sono state introdotte alcune evoluzioni a livello grafico della rappresentazione dell'*Executive Summary*, al fine di meglio comunicare gli elementi principali delle Politiche di Remunerazione;
- viene fornito un aggiornamento dello stato di avanzamento del Piano Strategico, inclusa la strategia in materia ESG, illustrandone il collegamento con le Politiche di Remunerazione e con la strategia di medio lungo termine del Gruppo;
- è stata ulteriormente approfondita la descrizione della remunerazione dei Dirigenti che operano presso le Funzioni Fondamentali, fornendo una maggiore evidenza delle caratteristiche specifiche inerenti alla loro remunerazione.

III. *EXECUTIVE SUMMARY*

FINALITÀ, PRINCIPI DELLE POLITICHE E ALLINEAMENTO ALLA STRATEGIA DI LUNGO TERMINE	Le Politiche di Remunerazione sono sviluppate in coerenza con la strategia di *business* e di sostenibilità del Gruppo, ponendo particolare *focus* sulla **creazione di valore di lungo termine**, **sull'allineamento degli interessi degli Azionisti con quelli del Management** e tenendo conto degli **interessi di tutti gli altri Stakeholder**, nel quadro di una **sana e prudente gestione dei rischi** attuali e prospettici. Ispirandosi alla Missione e ai Valori di Lungimiranza, Rispetto e Responsabilità del Gruppo, le Politiche di Remunerazione sono definite al fine di garantire una **remunerazione equa, adeguata all'ampiezza e al livello di responsabilità, di professionalità ed esperienza richieste dall'incarico e alle capacità individuali**, al fine di attrarre, motivare, valorizzare e trattenere le risorse chiave. In linea con il Piano Strategico e con la strategia di sostenibilità del Gruppo, le Politiche di Remunerazione sono declinate su un **orizzonte temporale di lungo termine**, mediante sistemi di incentivazione che prevedono meccanismi di **Differimento** di una parte significativa della Componente Variabile, un adeguato **bilanciamento tra componente azionaria e monetaria** e includono obiettivi di *performance* strategici collegati a tematiche di **sostenibilità**. Le Politiche di Remunerazione sono inoltre predisposte in ottemperanza alle previsioni normative in materia, previste sia dalla disciplina e autodisciplina nazionale, che da quelle comunitarie di settore, dalle disposizioni regolamentari concernenti le società emittenti e dal Codice di Corporate Governance per le società quotate.

COMPONENTE DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO
Componente Fissa	Remunera l'ampiezza e il livello di responsabilità, la complessità gestita e l'esperienza richiesta dall'incarico. Ragioni di equità interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse.	Determinata, oltre che da quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, anche in base ai seguenti parametri fondamentali: • rilevanza della posizione affidata; • complessità del ruolo ricoperto; • rilevanza delle responsabilità attribuite; • peso qualitativo delle competenze possedute e acquisite; • allineamento ai *benchmark* di mercato settoriali e comparabili. La Componente Fissa, determinata in base al raggiungimento del livello massimo dei sopracitati parametri, può restare invariata anche in caso di cambio di ruolo. Per il Direttore Generale di Unipol Gruppo è prevista una Componente Fissa pari a 1.200.000 €, come deliberata dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo in data 23 giugno 2022.
Componente Variabile: Sistema UVP	Sistema Incentivante "***Unipol Variable Pay***" (**Sistema UVP**): premia i risultati conseguiti nel breve e nel lungo termine, espressi non soltanto in termini economico-finanziari, ma anche in forma di attenzione ai rischi, alle prestazioni qualitative collegate anche a criteri ESG. È destinato al Direttore Generale, al Personale Rilevante Dirigente e a tutto il personale Dirigente delle Società in Perimetro. Presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi è la presenza di una *Dividend Capability*.	I Destinatari del Sistema UVP sono suddivisi in Fasce, correlate al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il Bonus Potenziale, articolato per Fasce, è composto da una parte di breve termine erogata in modalità *up-front* (**Bonus STI**), il cui ammontare è connesso alla valutazione di una *performance* annuale, e da una parte di lungo termine erogata in modalità differita (**Bonus LTI**), il cui ammontare è basato sulla valutazione di una *performance* triennale (2022-2024) e correlato alla *performance* STI conseguita. I Destinatari del Sistema UVP possono avere le seguenti opportunità di **Bonus Potenziale**:

Destinatari	Bonus potenziale Totale Variabile (% massima vs Componente Fissa)		Di cui (% massima vs Componente Fissa): STI	Di cui (% massima vs Componente Fissa): LTI	Peso % rispetto al Totale Variabile: STI (*up-front* e in forma monetaria)	Peso % rispetto al Totale Variabile: LTI (differito e in Azioni)
Direttore Generale di Unipol Gruppo	175%		70%	105%	40%	60%
Fascia Executive	da 100% a 150%	da	50%	50%	50%	50%
		a	60%	90%	40%	60%
Fascia 1	da 80% a 125%	da	40%	40%	50%	50%
		a	50%	75%	40%	60%
Fascia 2	da 50% a 80%	da	25%	25%	50%	50%
		a	40%	40%	50%	50%
Fascia 3	da 30% a 50%	da	20%	10%	66%	33%
		a	30%	20%	60%	40%

La Componente Fissa utile ai fini della base di calcolo della Remunerazione Variabile si compone della RAL e di eventuali Indennità Fisse di Ruolo.

I Dirigenti inclusi nella Fascia 3, se appartenenti al Personale Rilevante, sono beneficiari di un Bonus potenziale equamente ripartito tra Bonus STI (50% *up-front* e in forma monetaria) e Bonus LTI (50% differito e in Azioni).

All'interno della medesima Fascia, i criteri di assegnazione del Bonus Potenziale tengono conto della complessità della posizione organizzativa, della famiglia professionale di appartenenza, della tipologia di ruolo, del livello di responsabilità assegnato e della *seniority* maturata nel ruolo.

Componente Variabile: schema dei pagamenti

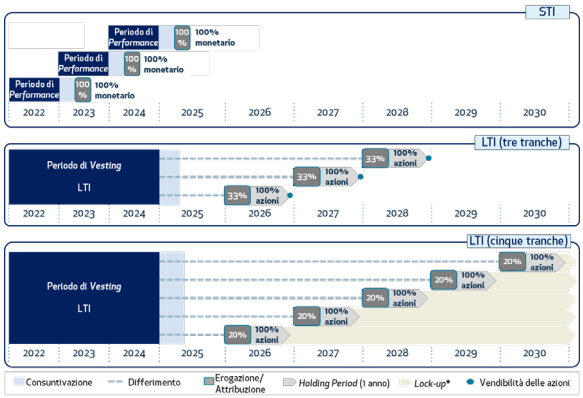
La componente di breve termine ("STI") e la componente di lungo termine ("LTI") sono erogate per un periodo complessivo che copre 9 anni (considerando i periodi di *performance*, *Holding* e Differimento, differenziati a seconda dell'incidenza della Componente Variabile sulla Componente Fissa).

In conformità al Codice di Corporate Governance, i piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi e i Dirigenti (ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, prevedendo che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno 5 anni.

Specificità sono previste per UnipolSai Investimenti SGR.

La componente STI viene erogata interamente nell'anno successivo a quello di competenza in forma monetaria.

La componente LTI viene erogata interamente in strumenti finanziari in tre *tranche* pro-quota annuali a partire dal 2026. Regole di maggior rigore sono fissate per il Personale il cui compenso variabile sia particolarmente elevato, prevedendo un'erogazione in strumenti finanziari in cinque *tranche* pro-quota annuali.



* Per il Direttore Generale e i Dirigenti di Fascia *Executive* è in ogni caso previsto anche l'obbligo di mantenimento delle Azioni (*Lock up*) fino al termine del mandato o di permanenza nel ruolo, mentre con riferimento ai Dirigenti di Fascia 1, il Lock-up riguarda il quantitativo di Azioni pari a 1 annualità di Remunerazione Fissa.

Bonus di Breve Termine (STI)

Allinea le opportunità remunerative di breve periodo (annuali) del *Management* al raggiungimento di obiettivi rilevanti per la Società.

Bonus STI erogato interamente nell'anno successivo a quello di competenza in forma monetaria.

Condizioni di accesso:

- Utile Lordo Consolidato (non previsto per il personale operante presso le Funzioni Fondamentali), con il raggiungimento di un valore almeno pari all'80% (90% per il Personale Rilevante) del budget approvato per l'Anno di Competenza
- Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo - metrica Solvency

Il[2], almeno pari a ***Risk Appetite*** stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti quale condizione per la piena determinazione del Bonus Effettivo, mentre un risultato compreso tra *Risk Appetite* e *Risk Tolerance* approvati dall'Organo Amministrativo nell'ambito del *Risk Appetite Statement*, riduce del 25% il Bonus Effettivo, che si azzera invece qualora detto risultato sia inferiore a *Risk Tolerance*.

Obiettivi:

Il Bonus STI è collegato al raggiungimento di Obiettivi assegnati annualmente al Destinatario attraverso un processo di *cascading* dalla scheda strategica applicabile al vertice aziendale:

Struttura della scheda obiettivi per il Direttore Generale di Unipol Gruppo

Peso	Obiettivi	Indicatori
30%	Profittabilità	Utile Lordo Consolidato
30%	Solvibilità Patrimoniale	Requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol – Solvency II
30%	Obiettivo non economico-finanziario legato al Piano Strategico	Sviluppo delle nuove competenze e alla gestione del ricambio generazionale in linea con gli obiettivi del Piano Strategico 2022-2024
		Gestione degli Investimenti in Tecnologia e dei relativi progetti strategici a supporto del Piano Strategico 2022-2024
10%	Obiettivo ESG	RepTrak®

Struttura della Scheda obiettivi per i Dirigenti

Peso	Obiettivi
20-50%	Obiettivi economico-finanziari di Gruppo e/o Società
30-40%	Obiettivi specifici della Società/Direzione/Area di appartenenza
Fino a 40%	Obiettivi specifici della Funzione di appartenenza
10-20%	Obiettivi non finanziari, inclusi obiettivi ESG

Per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario, sono previsti obiettivi di conformità agli impegni definiti nelle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile", coerentemente con le disposizioni del Regolamento (UE)/2019 2088, 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.

La **soglia minima del Livello di Performance Individuale** da raggiungere per la maturazione del bonus STI è pari a **40 punti percentuali**. L'ammontare del Bonus STI da erogare è proporzionale al Livello di Performance Individuale, misurato mediante la somma ponderata del raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati.

Bonus di Lungo Termine	Allinea le opportunità remunerative di medio-lungo termine del *Management* alla	Bonus LTI erogato a partire dal 2026 in tre *tranche* pro-quota annuali (regole di maggior rigore sono fissate per il Personale il cui compenso variabile sia particolarmente elevato, prevedendo

[2] *Solvency Ratio* calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

(LTI)	generazione di valore per gli Azionisti.	cinque *tranche* pro-quota annuali), interamente in strumenti finanziari. Previsto un Holding Period di 1 anno sulla quota corrisposta in strumenti finanziari. **Condizione di accesso**: Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo - metrica Solvency II[3], almeno pari a ***Risk Appetite*** stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza. **Obiettivi:** Il **Bonus LTI** è determinato in funzione del **raggiungimento anche disgiunto** dei seguenti **indicatori** cui è legato un **peso relativo.**

Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali:

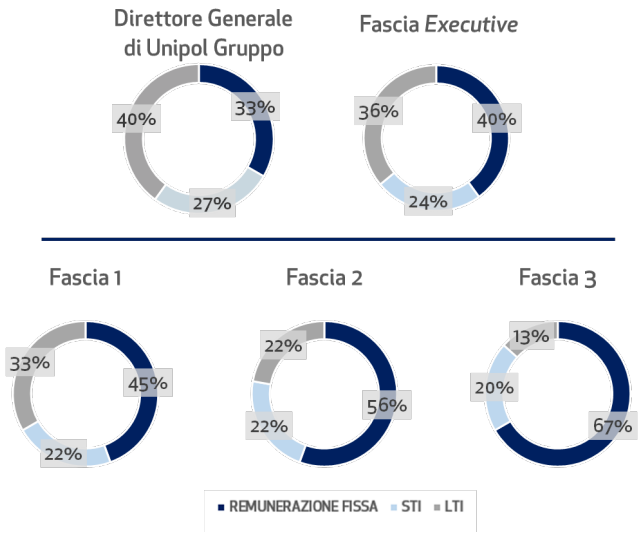
Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024
Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo Consolidato Gruppo Unipol cumulato sugli anni 2022, 2023 e 2024
	25%	Requisito patrimoniale di solvibilità *Solvency II* di Unipol nel Triennio
Creazione di valore per gli azionisti (20%)	20%	*Total Shareholder Return* assoluto di Unipol Gruppo misurato nel triennio 2022-2024
Sostenibilità ESG (20%)	15%	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: Emissioni immobili strumentali Investimenti tematici
	5%	*Gender Pay Gap*

Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali:

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024
Performance individuale (50%)	50%	Livello di Performance individuale nel Triennio di Competenza
Solvibilità patrimoniale (30%)	30%	Requisito patrimoniale di solvibilità *Solvency II* di Unipol nel Triennio
Sostenibilità ESG (20%)	15%	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: • Emissioni immobili strumentali • Investimenti tematici
	5%	*Gender Pay Gap*

La Componente Variabile: clausole specifiche	• Sono previste **clausole di Malus**, che determinano la riduzione fino all'azzeramento della Componente Variabile in presenza di determinati presupposti. • È fissato in **cinque anni** l'orizzonte temporale entro cui esercitare il **Claw-back.** • È fissato un **Holding Period** di **un anno** sui pagamenti in Azioni. • È prevista una clausola di **divieto di *Hedging*** sui pagamenti in Azioni

[3] *Solvency Ratio* calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

Pay-mix		
Linee guida di possesso azionario	Strumenti di maggiore allineamento tra gli interessi degli Azionisti e del *Management*.	Obbligo di mantenimento **(Lock-up) delle Azioni attribuite dai piani di incentivazione:** • Per il Direttore Generale e i Dirigenti di Fascia *Executive*, fino al termine dell'incarico e/o di permanenza nel ruolo; • Per i Dirigenti di Fascia 1, per un ammontare *target* di Azioni pari a 1 annualità della Remunerazione Fissa e fino al termine di permanenza nel ruolo.
Benefit	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di *total reward*.	I Benefit si differenziano, a seconda della categoria di Destinatari, sia per tipologia sia per valore complessivo e comprendono benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.
Severance	Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali, oltre alle normali spettanze di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso previste da CCNL, ove applicabili.	Per quanto riguarda i criteri e le procedure relative al riconoscimento agli Amministratori di eventuali indennità di fine carica, è possibile prevederne l'assegnazione nel rispetto delle normative vigenti e in ogni caso previa delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. Per i Dirigenti – ove pattuita – è prevista l'eventuale corresponsione di un importo, riconosciuto al momento della cessazione del rapporto di lavoro in caso di risoluzione consensuale dello stesso, ovvero di licenziamento non sorretto da giusta causa, o di dimissioni per giusta causa, pari a un massimo di tre annualità di Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio superiore a 10 anni ovvero pari a un massimo di due annualità della Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio inferiore o uguale a 10 anni.
Politiche di Remunerazione per il personale operante presso le Funzioni Fondamentali	Caratteristiche specifiche inerenti alla Componente Fissa e Variabile del personale appartenente alle Funzioni Fondamentali con qualifica dirigenziale.	• Il peso della Remunerazione Variabile non supera il 100% della Remunerazione Fissa. • L'accesso al Sistema UVP, sia per il Bonus STI che per il Bonus LTI non è legato al raggiungimento della condizione di Utile Lordo Consolidato. • Gli obiettivi sia per il Bonus STI che per il Bonus LTI, assegnati e consuntivati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, sono individuati in coerenza con l'efficacia e la qualità dell'azione di controllo, senza comprendere obiettivi economico-finanziari afferenti alle aree soggette al loro controllo.
Altre componenti	Elementi aggiuntivi della remunerazione che è possibile prevedere in specifiche circostanze.	• *Una tantum* e/o premi aziendali individuali • Welcome Bonus • Compensi corrisposti per patti di stabilità • Eventuali indennità *una tantum* a ristoro di Benefit revocati

IV. ATTIVITA' DI *SHAREHOLDERS ENGAGEMENT*

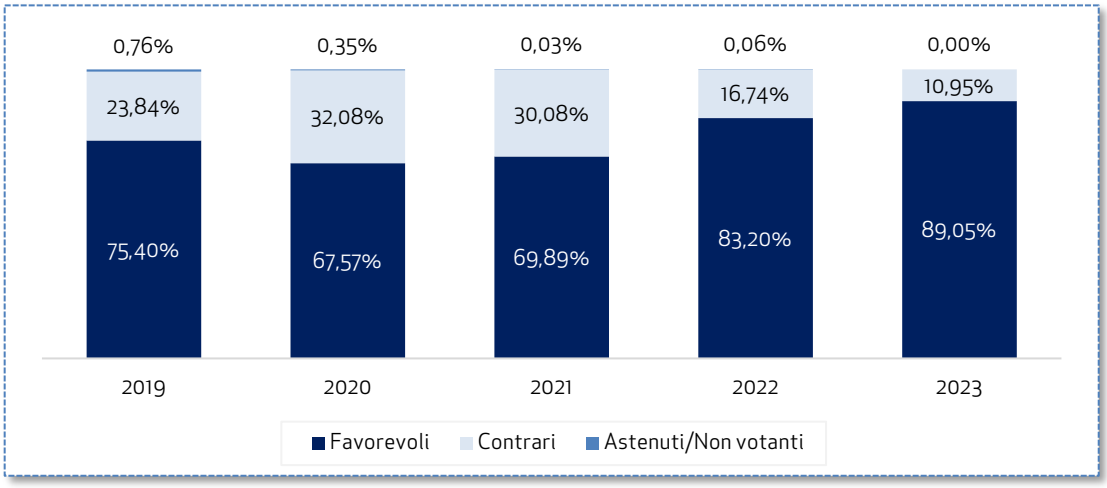
La Prima Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è sottoposta ad approvazione tramite voto vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Unipol Gruppo.

L'esito del voto espresso dagli Azionisti – messo a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2 del TUF – è stato analizzato, congiuntamente alle indicazioni ricevute dagli Investitori e dai *Proxy Advisor*, al fine di identificare potenziali aree di sviluppo e ulteriore miglioramento per la predisposizione della presente Relazione, in allineamento con le migliori *best practice* di mercato.

Pertanto, in considerazione del positivo apprezzamento emerso in sede di votazione assembleare, in continuità con quanto svolto negli esercizi precedenti, al fine di migliorare ulteriormente sia i contenuti sia la fruibilità della Relazione, si è data particolare attenzione a:

- rappresentare lo storico delle votazioni assembleari, che mostrano un trend di crescente apprezzamento da parte dei votanti nei confronti della Prima Sezione e della Seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione;
- rafforzare l'efficacia del layout della rappresentazione dell'*Executive Summary* ed in generale dell'intero documento, introducendo delle rappresentazioni grafiche di alcune componenti della remunerazione, al fine di migliorare la fruibilità e la trasparenza del documento;
- rappresentare al meglio il legame tra la politica di remunerazione, il piano strategico ed i risultati complessivi aziendali.

Storico Votazioni Assembleari 2019-2023: Sezione I – Politica di Remunerazione



PRIMA SEZIONE

POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2024

1. Finalità, principi delle Politiche di Gruppo e collegamento con la strategia aziendale a lungo termine

Le Politiche di Remunerazione hanno validità annuale e sono sviluppate in coerenza con la strategia di *business* e di sostenibilità del Gruppo, essendo delineate su un orizzonte temporale pluriennale, con particolare attenzione alla creazione di valore di lungo termine, allineando gli interessi degli Azionisti con quelli del *Management* e tenendo conto degli interessi di tutti gli altri Stakeholder (identificati come Investitori, Dipendenti, Agenti e Collaboratori, Clienti, Fornitori, Comunità Civile e Generazioni future), anticipandone i nuovi bisogni, le aspettative e i desideri di tutela, nel quadro di una sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici.

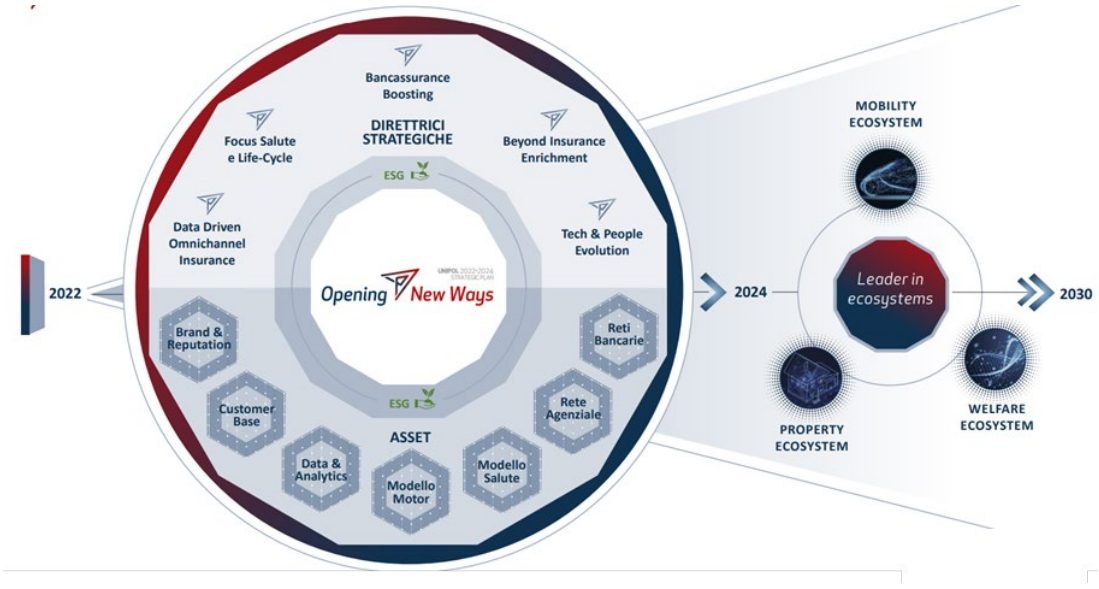
Nel 2022 è stato presentato al mercato il Piano Strategico del Gruppo "*Opening New Ways*" per il triennio 2022-2024, che ha l'obiettivo di consolidare il posizionamento del Gruppo Unipol, rafforzandone la leadership nell'assicurazione e continuando ad "aprire nuove strade" ampliandone la presenza negli ecosistemi *Mobility, Welfare e Property* e nella Bancassicurazione.

Nel 2023 lo scenario macroeconomico è rimasto fortemente complesso ed il settore assicurativo è stato sensibilmente impattato anche da eventi catastrofali di portata significativa che evidenziano ancora una volta l'evoluzione dei cambiamenti climatici in atto.

A inizio 2024, il Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo ha inoltre approvato un progetto di razionalizzazione societaria del gruppo facente capo alla stessa (l'"Operazione"), da realizzarsi mediante la fusione per incorporazione in Unipol Gruppo di UnipolSai Assicurazioni, nonché di Unipol Finance S.r.l., UnipolPart I S.p.A. e Unipol Investment S.p.A., società interamente partecipate da Unipol Gruppo. L'Operazione è volta a perseguire i seguenti principali obiettivi:

- razionalizzare la struttura societaria del Gruppo Unipol, semplificando nel contempo i processi decisionali di direzione unitaria e governo del gruppo stesso. La società risultante dalla Fusione sarà una delle principali compagnie assicurative italiane, quotata nei mercati regolamentati, che rivestirà anche il ruolo di capogruppo del Gruppo Unipol, in linea con le migliori practice nazionali e internazionali e con le aspettative del mercato;
- ottimizzare il profilo di cassa e di funding di Unipol Gruppo;
- conseguire alcune sinergie di costo connesse all'ottimizzazione delle strutture centrali e delle relative attività;
- ottimizzare la solida posizione di solvibilità di Gruppo, anche in chiave prospettica.

Nel contesto dell'Operazione, Unipol Gruppo promuoverà altresì un'Offerta Pubblica di Acquisto volontaria ("OPA") avente ad oggetto la totalità delle azioni ordinarie di UnipolSai non detenute, direttamente e indirettamente, da Unipol Gruppo medesima.



Il Piano fa leva sugli *asset* distintivi del Gruppo e si articola su cinque Direttrici Strategiche, di cui si fornisce di seguito lo stato di avanzamento:

Data Driven Omnichannel Insurance	Ottimizzazione incremento prezzi Auto e Property attraverso machine learning e pricing dinamico Diffusione del frazionamento mensile del premio senza costi aggiuntivi Crescita della produzione da journey digitali e ibride nell'ambito del modello omnicanale Sottoscrizione Patto 3.0 con la rete agenziale con commissioni variabili Rca e CVT ed estensione accordo dati e omnicanalità
Focus Salute e Life-Cycle	UniSalute centro di eccellenza in ambito Salute con piena estensione del perimetro di operatività ai canali agenziale, bancario e digital Lancio di campagne per la diffusione di consapevolezza sulla cultura della prevenzione Ulteriore potenziamento dell'offerta life-cycle su specifici target
Bancassurance Boosting	Realizzati interventi su modello di offerta e distributivo nell'ambito dell'accordo di partnership con BPER e BPSO Rafforzata la partecipazione nel capitale di Banca Popolare Sondrio per favorire ulteriormente la partnership industriale
Beyond Insurance Enrichment	#Mobility: integrazione tramite fusione per incorporazione di SIFA' in Unipol*Rental* con lo scopo di creare un primario operatore nazionale nel settore del noleggio a lungo termine #Welfare: integrazione di Centri Medici Santagostino e Dyadea ed espansione della rete di centri medici mediante nuove aperture #Property: avviato percorso di perseguimento di sinergie in ambito principalmente liquidativo
Tech & People Evolution	~900 uscite raggiunte nel periodo 2022-2023 sostenute da Fondo di Solidarietà Effettuati investimenti tech per ~€300mln nel 2022-2023 per lo sviluppo di nuove piattaforme e digitalizzazione

La visione strategica del Gruppo, inoltre, come definita dal Piano Strategico, è 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 ambientali, sociali e di *governance* (ESG) in tutta la catena del valore assicurativa e non del Gruppo.

Contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION
attraverso l'evoluzione dell'offerta Salute in logica Life-Cycle, individuando proposte che rispondano al cambiamento nel corso del tempo delle esigenze dei singoli e, insieme, della società	con l'arricchimento dell'offerta Property in maniera sinergica e integrata, proponendo servizi che affianchino i proprietari di case in modo affidabile, intervenendo con un approccio di condotta responsabile in filiere critiche	mediante un approccio all'assicurazione Auto sostenibile e che promuova comportamenti utili a supportare gli obiettivi dell'Accordo di Parigi	attraverso la qualificazione ambientale del processo di gestione dei sinistri in ottica di circolarità e il rafforzamento della componente ESG nell'offerta di prodotti Vita	tramite una strategia che affermi il modo in cui il Gruppo fa fronte a rischi e opportunità connessi al clima, contribuendo al raggiungimento dell'obiettivo dell'Accordo di Parigi di limitare il riscaldamento globale di 1,5°C con la riduzione di impatti diretti e indiretti e attraverso l'adesione alla Net Zero Asset Owner Alliance

Il Piano Strategico del Gruppo Unipol, pertanto, in continuità con i precedenti, orienta sia l'orizzonte delle Politiche di Remunerazione, sia gli obiettivi e le condizioni di *performance* sottostanti, proiettandone effetti e benefici su traguardi sostenibili.

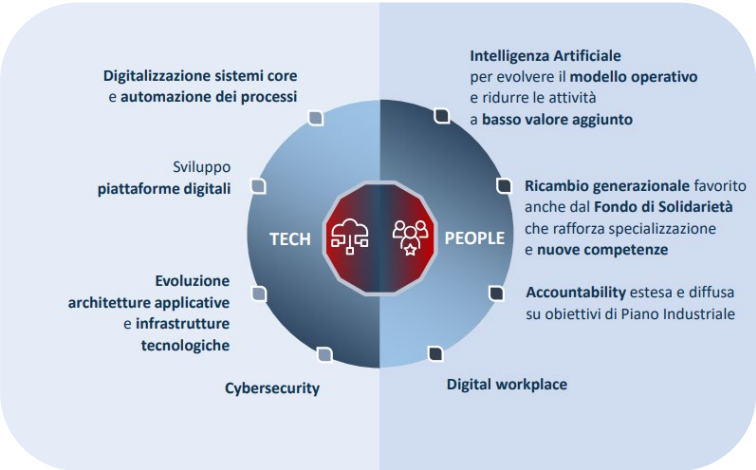
Le Politiche di Remunerazione prevedono infatti un Sistema di Incentivazione che bilancia obiettivi di breve e lungo termine, definendoli in allineamento con i *target* del Piano Strategico.

Piano Strategico "Opening New Ways" 2022-2024		Bonus STI 2024 (Obiettivi Direttore Generale di Unipol Gruppo)	Bonus LTI 2022-2024 (Obiettivi per tutti i Dirigenti)
Performance economico - finanziarie	Profittabilità	*Utile Lordo Consolidato*	
	Solvibilità Patrimoniale	*Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale)*	
Creazione di valore per gli azioni	Valore dell'azione e dividendi distribuiti		*TSR misurato tenendo conto sia della variazione della quotazione, sia dei dividendi distribuiti e reinvestiti nell'Azione alla data dello stacco della cedola.*
Performance non economico-finanziarie	*Tech & People Evolution*	*Sviluppo delle nuove competenze e gestione del ricambio generazionale in linea con gli obiettivi del Piano Strategico 2022-2024*	
		Gestione degli Investimenti in Tecnologia e dei relativi progetti strategici a supporto del Piano Strategico 2022-2024.	
	Asset Brand & Reputation: Indice Reputazionale	*Score reputazionale secondo il modello RepTrak® maggiore della media del mercato assicurativo e finanziario*	
ESG sostenibilità	Contributo al raggiungimento degli SDGs		*Ammontare degli investimenti tematici per gli SDGs*
	Strategia Climatica *In linea con gli Accordi di Parigi*		*Riduzione delle emissioni di gas serra di Scope 1 e 2 degli immobili strumentali del Gruppo*
	Gender Pay Gap		*Contenimento*

In merito al Bonus STI, inoltre, è previsto un processo annuale di *cascading* degli obiettivi, definiti in base agli indirizzi strategici del Gruppo. Tale processo si articola come segue:

- per il Direttore Generale gli obiettivi annuali di performance sono declinati in linea con le principali direttrici del Piano Strategico, sia in termini di *target* economico-finanziari che non-economico finanziari, tra cui sono inclusi anche obiettivi di sostenibilità (come sopra illustrato).

  Per il Bonus STI 2024 in particolare, in coerenza con l'esercizio precedente, la performance non economico-finanziaria è misurata in funzione di obiettivi correlati alla **Direttrice Strategica *Tech & People Evolution***, la quale evidenzia l'orientamento di Unipol nel continuo investimento in tecnologia e persone, con l'obiettivo di accelerare la strategia di business, semplificare i processi e incrementare la produttività, nello specifico attraverso le seguenti attività:



- agli altri Dirigenti Destinatari del Sistema Incentivante (ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategica e il Personale Rilevante), vengono assegnati sia degli obiettivi relativi ai risultati di Gruppo, sia altri obiettivi a cascata assegnati dal proprio responsabile, in riferimento alla propria Società, Area, Direzione o Funzione, in coerenza con i *target* definiti dal Piano Strategico. Tale processo garantisce e promuove il massimo contributo di ciascuna risorsa chiave al perseguimento della strategia di Gruppo complessiva.

In generale, le Politiche di Gruppo e di Comparto o di Società sono definite in allineamento alla *mission* di Unipol 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 relativo non solo all'impostazione generale delle Politiche di Remunerazione, volta a privilegiare un approccio sostenibile in una visione di lungo periodo, ma sottolinea anche la vocazione di essere un importante strumento di valorizzazione professionale.

Tra i valori del Gruppo Unipol emergono in particolare la **Lungimiranza**, il **Rispetto** e la **Responsabilità**, che conferiscono alle Politiche di Remunerazione un'impronta basata anche su aspetti di tipo qualitativo e non solo quantitativo.

In continuità con i precedenti esercizi, le Politiche di Remunerazione sono state definite in modo da garantire una **remunerazione equa, adeguata** all'ampiezza e al livello di responsabilità, di professionalità ed esperienza richieste dall'incarico e alle capacità individuali, al fine di attrarre, motivare, valorizzare e trattenere le risorse chiave. Inoltre, le Politiche di Remunerazione sono definite in **conformità** alle previsioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice Etico di Gruppo, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi e **coerenti** con le esigenze di una ***performance* sostenibile**.

Le remunerazioni non pregiudicano la capacità dell'impresa di mantenere una base patrimoniale adeguata. Inoltre, gli accordi di remunerazione con i fornitori di servizi non incoraggiano un'eccessiva assunzione di rischi, in considerazione della strategia di gestione del rischio dell'impresa.

Attraverso opportuni canali di comunicazione interna, sono rese note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici.

Costituiscono parametri essenziali per la determinazione della remunerazione i seguenti Principi:

- una **sana e prudente politica di gestione del rischio**, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio della Capogruppo e del Gruppo nel lungo termine, da intendersi declinata per le diverse specificità settoriali, adottando politiche retributive tali da non incentivare un'eccessiva esposizione o assunzione di rischi;
- l'**equità interna**, affinché la remunerazione nelle sue Componenti Fissa e Variabile, risulti coerente *(i)* con la posizione ricoperta e le responsabilità connesse con il ruolo affidato, con l'esperienza maturata, le competenze, le capacità dimostrate e con le prestazioni espresse, nonché *(ii)* con la natura, portata e complessità dei rischi inerenti all'attività d'impresa;
- la **meritocrazia**, affinché vengano premiati i risultati ottenuti e i comportamenti protesi al loro raggiungimento;
- l'impegno alla **neutralità** rispetto al genere, anche monitorando periodicamente il *Gender Pay Gap* e verificandone il contenimento;
- il **confronto con i mercati di riferimento**, ai fini della costruzione di pacchetti retributivi che risultino **competitivi**, cogliendone gli andamenti, gli orientamenti e le migliori prassi così da sostenere in modo leale ed efficace una sana competitività.

1.1 Allineamento delle Politiche di Remunerazione con la strategia di sostenibilità

Il Piano Strategico di Gruppo si sviluppa nell'ambito della continua evoluzione del contesto esterno, che implica la necessità di far fronte alle crescenti necessità delle persone e alle richieste degli investitori. L'andamento dello scenario macroeconomico e geopolitico, nonché l'importanza e l'influenza sempre più preponderante assunta dalle tematiche relative a big data, evoluzione tecnologia e sostenibilità, ne costituisce il punto di riferimento, con particolare focus sui cambiamenti climatici e transizione verso un'economia a basse emissioni. Nella convinzione che la valorizzazione delle opportunità e del benessere dei clienti e delle persone che ogni giorno interagiscono con Unipol siano condizioni necessarie alla capacità di sviluppo sul mercato e al successo sostenibile del Gruppo, in relazione a ciascuna delle sue direttrici strategiche il Piano "*Opening New Ways*" 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. Tali obiettivi traguardano il 2024 e, in ambito di Strategia Climatica, anche il 2030 e il 2050, con la definizione degli impegni della Net-Zero Asset Owners Alliance.
Il Gruppo rinnova il suo impegno nel concorrere allo sviluppo sostenibile, in particolare negli ecosistemi *Mobility*, *Welfare* e *Property*, in allineamento con i già citati UN *Sustainable Development Goals* – SDGs.

A livello di Gruppo, in continuità con gli esercizi precedenti, è inoltre definita e applicata una politica in materia di sostenibilità, finalizzata a tracciare le strategie e gli obiettivi di gestione dei rischi ESG e degli impatti sui fattori ESG generati dal Gruppo e dalle Società in Perimetro in conseguenza delle loro attività e relazioni di business.

In tale ottica, gli impegni assunti da Unipol Gruppo in materia di sostenibilità si articolano secondo i seguenti *pillar*:

Tutela e promozione dei diritti umani e dei lavoratori: il Gruppo Unipol, in coerenza con la propria adesione al Global Compact, si impegna a rispettare i diritti umani e i diritti dei lavoratori universalmente riconosciuti, nonché a promuoverne il rispetto presso le proprie sfere di influenza (fornitori, aziende investite, clienti). A questo fine il Gruppo ha definito politiche che prevedono l'esclusione dalle proprie sfere di influenza dei soggetti coinvolti in violazioni dei diritti umani e dei lavoratori, nonché l'impegno a coinvolgere e supportare i propri interlocutori al fine di diffondere la consapevolezza e l'attenzione per la tutela di tali diritti.

Il Gruppo Unipol si impegna a costruire un ambiente di lavoro in cui tali diritti siano pienamente rispettati e a supportare lo sviluppo di ciascuno, indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, provenienza geografica e credo religioso, affinché le persone possano trovare adeguate condizioni di rispetto e di benessere. A tal fine è proseguito il rafforzamento del presidio dei rischi e impatti ESG (Linee Guida Diritti Umani, Linee Guida Anticorruzione, nuovo Codice di Condotta Fornitori esteso al business non assicurativo).

Sviluppo e tutela del capitale umano: l'integrazione di molteplici competenze, capacità e attitudini contribuisce in modo fondamentale alla creazione di valore. A tal fine, attraverso specifiche linee guida di Gruppo, la Capogruppo coordina e monitora le condizioni di lavoro ed i compensi del personale dipendente, favorendo altresì politiche retributive coerenti e adeguate.

In tale contesto, il Gruppo opera per tutelare al meglio la salute e la sicurezza sul lavoro, con un approccio incrementale rispetto a quanto previsto dalla normativa in materia. In continuità con gli esercizi precedenti, nell'ambito del processo di *engagement* e incentivazione del personale, si inseriscono iniziative di potenziamento del sistema di *Welfare* Aziendale, orientato a tutti i dipendenti e alle proprie famiglie, nonché le attività di ascolto e coinvolgimento diretto dei dipendenti. Sono realizzate diverse iniziative orientate allo sviluppo del capitale umano, tra cui l'attività svolta dalla *Corporate Academy* di Gruppo, che si focalizza sulla formazione professionale e di mestiere. Il Gruppo ha costituito una funzione di *Diversity, Equity & Inclusion* all'interno della struttura di *Human Resources* con l'obiettivo di promuovere e sviluppare iniziative specifiche in merito alla Diversità e all'Inclusione all'interno del Gruppo. In linea con il Piano Strategico "Opening New Ways" e la direttrice strategica *Tech & People Evolution*, infine, il Gruppo definisce una strategia orientata a

	incrementare l'*accountability* delle persone sugli obiettivi del Piano Strategico e al continuo investimento in tecnologia e persone. Attraverso attività volte alla digitalizzazione e semplificazione dei processi e delle infrastrutture tecnologiche, viene favorita la creazione di un *digital workplace*, in cui tecnologia, persone e processi interagiscono in modo complementare, per assicurare una costante innovazione, incrementare la produttività e garantire un continuo e diffuso *improvement*. A questo proposito è stato definito un accordo sindacale in merito al lavoro agile sperimentale ed è proseguito il progetto di "Percorsi Digitali", lanciato nel 2022 e finalizzato a rilevare la prontezza digitale delle persone del Gruppo e supportare le iniziative di formazione in tema digitale e di apertura al cambiamento.
	Tutela dell'ambiente, degli ecosistemi e lotta al cambiamento climatico: Unipol Gruppo porta avanti le tematiche ambientali secondo un approccio di doppia rilevanza, da un lato prestando attenzione alla prevenzione e riduzione continua dei propri impatti (diretti ed indiretti) sull'ambiente e sulla natura, dall'altro considerando i possibili effetti dei rischi ESG connessi ai cambiamenti climatici e alla perdita di biodiversità sul proprio business. Il Gruppo sostiene un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali, identificando e misurando l'impatto delle proprie attività nel breve, medio e lungo periodo, nonché adottando processi e tecnologie volte a ridurre le esternalità negative. Il cambiamento climatico è considerato uno dei principali rischi a cui sono esposte le attività del Gruppo, per questo il sistema di governo di rischi, opportunità e impatti legati al clima e alla natura attraverso le proprie sfere di influenza, è declinato operativamente nell'ambito delle politiche di gestione dei rischi specifici, tra le quali si inseriscono le "Linee Guida in materia di esternalizzazione e scelta dei fornitori", "Linee Guida per le attività di investimento responsabile" e le "Linee Guida per l'attività di sottoscrizione con riferimento ai fattori ambientali, sociali e di *governance*" per il *Business* Danni e il *Business* Vita. Attraverso la strategia sul cambiamento climatico il Gruppo dettaglia il modo in cui si sta attrezzando per affrontare i rischi e cogliere le opportunità connessi al clima, definendo nuovi *target* di medio-lungo termine di riduzione delle proprie emissioni di gas serra a supporto del proprio percorso di decarbonizzazione, con l'intento di concorrere al raggiungimento degli obiettivi assunti dai Governi con l'Accordo di Parigi.
	Inclusione ed educazione finanziaria: a partire dalla lettura dei temi sociali e ambientali attuali ed emergenti e dal confronto con gli Stakeholder, il Gruppo si impegna in iniziative e progetti inclusivi, che garantiscono l'ampliamento dell'accesso ai servizi assicurativi a fasce della popolazione svantaggiate e contribuiscono alla mitigazione delle disuguaglianze. Tra i principali temi oggetto di attenzione vi sono i *macro-trend* di cambiamento del contesto esterno presenti nel Radar dell'osservatorio Rischi Emergenti Reputazionali del Gruppo, tra cui in particolare, oltre alle tematiche con impatti in ambito ambientale, si riscontrano le tendenze demografiche e la trasformazione della società, la precarietà e la polarizzazione, la trasformazione del lavoro e delle competenze, la digitalizzazione e la diffusione dell'Intelligenza Artificiale.
	Tutela del cliente: Unipol Gruppo ha definito una cultura dell'accessibilità e della trasparenza presso tutti i livelli dell'impresa e stringenti procedure di controllo che coinvolgono le diverse strutture aziendali.
	Corrette pratiche di *business*: perseguite attraverso la definizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo e di procedure disegnate per prevenire la commissione di reati e violazioni nell'ambito della propria operatività.
	***Due Diligence*:** il Gruppo si impegna ad adottare misure idonee e strutturate per individuare, prevenire, mitigare e rendere conto di come affronta gli impatti negativi, effettivi e potenziali, sul governo societario, sull'occupazione, sui diritti umani, sull'ambiente e sui consumatori nelle proprie attività, nella catena di fornitura e nelle altre relazioni commerciali l'approccio alla pianificazione delle attività di dovuta diligenza è definito secondo logiche *risk-based*, partendo dagli ambiti individuati dalle "Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali", a cui sono stati associati i principali Fattori ESG materiali per il Gruppo, i processi aziendali interessati e i presidi strategici e normativi in essere a livello di Gruppo.

In tale contesto, le Politiche di Remunerazione di Gruppo supportano la strategia di sostenibilità, essendo definite su un orizzonte temporale di lungo termine, mediante sistemi di incentivazione variabile che prevedono meccanismi di Differimento e bilanciamento tra Bonus corrisposti in forma monetaria e Bonus corrisposti mediante strumenti finanziari: questi elementi contribuiscono alla finalità di allineare gli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti.

In tale ambito si segnala inoltre che, in ottica di migliore presidio dei fattori ESG e di efficacia nell'individuazione di ambiti di attività in grado di creare valore nel lungo periodo, anche in linea con le disposizioni del Regolamento (UE) 2019/2088, il Gruppo Unipol ha definito le Linee guida per le attività di investimento responsabile, consentendo di gestire, tra l'altro, e coerentemente con il perimetro dalle medesime previsto, l'integrazione dei rischi di sostenibilità e degli effetti negativi per la sostenibilità nei processi decisionali relativi agli investimenti.

Inoltre, la Componente Variabile della remunerazione è correlata alle tematiche di sostenibilità mediante specifici indicatori di *performance*, che sono applicati ai Destinatari del Sistema UVP:

Reputazione e Sostenibilità	Tra gli **obiettivi di *performance* della componente di incentivazione di breve termine**, in allineamento con il piano strategico, è previsto un **indicatore legato al profilo reputazionale del Gruppo Unipol** nell'Anno di Competenza del sistema di incentivazione, da confrontare rispetto al profilo registrato dal settore *financial-insurance* nel suo complesso. L'indicatore è calcolato e misurato in base al modello *RepTrak®*, che 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[4]. In tale ambito, 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. Per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario, sono previsti obiettivi di conformità agli impegni definiti dalle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile", coerentemente con le disposizioni del Regolamento (UE) 2019/2088, 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.
Strategia climatica e Finanza per gli SDGs	Tra gli **obiettivi di *performance* della componente di incentivazione di lungo termine 2022-2024** è previsto 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 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, nonché un **indicatore** che misura l'**incremento dell'ammontare degli investimenti tematici**.
Gender Pay Gap	Tra gli **obiettivi di *performance* della componente di incentivazione di lungo termine 2022-2024**, è previsto un indicatore che misura il raggiungimento degli **obiettivi di contenimento del *gender pay gap***.

In sintesi, la Componente Variabile della remunerazione è correlata a selezionati obiettivi di sostenibilità, che integrano e supportano gli obiettivi del Piano Strategico 2022-2024 definendo specifici *target* per il triennio e, in materia di strategia di gestione del cambiamento climatico, identifica ulteriori *target* sul lungo periodo fino al 2030:

[4] In particolare, l'indicatore è calcolato e misurato sulla base di specifici *driver* reputazionali della società: prodotti e servizi, innovazione, *workplace* (che comprende anche i livelli di compensi, Benefit, *worklife balance* e *training*), *governance* (intesa come comportamento etico, trasparenza, equità), *citizenship* (intesa come attività svolta a favore dell'ambiente e delle comunità), *leadership* e *performance*.

KPI ESG - Piano Strategico di Sostenibilità 2022-2024						
OBIETTIVI 2024	Descrizione	Target 2024	SDGs	Bonus STI 2024	Bonus LTI 2022-2024	Temi materiali
Valore economico dei propri impatti extra-finanziari	Misurazione del Valore Condiviso	28 € mld				- Cambiamento climatico - Tutela, sviluppo e pari opportunità dei lavoratori - Relazioni con network e fornitori - Relazione e servizio ai clienti - Relazioni con la rete agenziale - Empowerment alle comunità
Indice reputazionale	Percezione dell'azienda da parte dell'opinione pubblica. Score reputazionale presso general public secondo la metodologia RepTrak Model	>Media settore assicurativo		•		- Business Conduct - Relazioni con la rete agenziale - Empowerment alle comunità - Relazione e servizio ai clienti - Relazioni con network e fornitori - Cambiamento climatico
Incidenza dei prodotti a valenza ambientale e sociale	Aumento dell'incidenza dei prodotti con impatto sociale e ambientale sul portafogli complessivo assicurativo	30%				- Accessibilità e sostenibilità all'offerta - Uso delle risorse ed economia circolare - Relazione e servizio ai clienti
Finanza per gli SDGs	Incremento dell'ammontare degli investimenti tematici per gli SDGs	1,3€ mld			•	- Cambiamento climatico - Governance - Empowerment alle comunità - Biodiversità ed ecosistemi - Uso delle risorse ed economia circolare
Gender Pay Gap	Divario retributivo di genere	Contenimento			•	- Tutela, sviluppo e pari opportunità dei lavoratori - Governance - Business Conduct
OBIETTIVI 2030	Descrizione	Target 2030	SDGs	Bonus STI	Bonus LTI	Temi materiali
Scope 1 e Scope 2	Riduzione delle emissioni dei siti operativi	-46,2%			•	- Cambiamento climatico - Uso delle risorse ed economia circolare - Altri impatti ambientali - (acqua, risorse marine, inquinamento) - Biodiversità ed ecosistemi - Governance

1.2 Finalità delle diverse componenti della retribuzione

La Componente Fissa remunera l'ampiezza e il livello di responsabilità, la complessità gestita e l'esperienza richiesta dall'incarico; remunera inoltre competenze e capacità possedute. Essa prevede una base economica predefinita, prevista dai Contratti Collettivi di Lavoro applicabili, nonché, ove presenti, dagli Accordi Integrativi Aziendali, da altri eventuali accordi bilaterali e da specifiche regolamentazioni interne. Ragioni di equità interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse, consolidandole nel tempo.

La Componente Variabile si prefigge precipuamente due obiettivi:

- premiare i **risultati** conseguiti nel breve e nel lungo termine, espressi non soltanto in termini economico-finanziari, ma anche in forma di attenzione ai rischi e alle prestazioni qualitative collegate anche a criteri ESG;
- sviluppare le **capacità professionali**, attuando un'efficace politica di *retention*.

Il sistema di incentivazione si basa su componenti variabili della retribuzione collegate al raggiungimento di risultati di breve e di lungo termine definiti *ex-ante*, di cui una parte significativamente differita, e osservano un adeguato bilanciamento tra componente in forma monetaria e componente in strumenti finanziari.

Costituiscono pertanto parametri specifici con riferimento alle Politiche di Remunerazione, ove comprendano componenti variabili, i seguenti principi, individuati al fine di incentivare i Destinatari:

- un **adeguato bilanciamento** tra la **Componente Fissa** e la **Componente Variabile** della remunerazione, nonché un collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati, oggettivi e misurabili, per rafforzare la correlazione tra risultati e remunerazione e la fissazione per la stessa di limiti *ex-ante*;
- la previsione, per quanto attiene alla Componente Variabile della remunerazione, di un **adeguato bilanciamento** tra erogazioni in forma **monetaria** e/o in **strumenti finanziari**;
- la **sostenibilità**, attraverso un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve e a lungo termine, cui è subordinata la remunerazione;
- il **pagamento differito** di una parte significativa della Componente Variabile, la cui durata è differenziata in funzione dell'incidenza sulla Componente Fissa e in ogni caso non inferiore a quanto richiesto dalla normativa applicabile;
- l'esistenza di clausole di **Malus**, che prevedono la riduzione fino all'azzeramento della Componente Variabile in presenza di determinati presupposti, e di **Claw-back** che prevedono la possibilità di chiedere la restituzione di quanto già erogato a determinate condizioni;

- la previsione di un **periodo di indisponibilità** di durata coerente con quanto richiesto dalla regolamentazione applicabile in riferimento alle quote corrisposte in strumenti finanziari;
- con riferimento al **Direttore Generale di Unipol Gruppo** e ai **Dirigenti di Fascia *Executive*** la definizione di **requisiti di possesso azionario**, consistenti nell'obbligo del mantenimento (Lock-up), fino al termine dell'incarico e/o di permanenza nel ruolo, di tutte le Azioni attribuite in virtù della partecipazione ai piani di incentivazione; con riferimento ai **Dirigenti di Fascia 1** il Lock-up è previsto per un ammontare *target* pari a 1 annualità della Remunerazione Fissa;
- il divieto di avvalersi di **strategie di copertura**[5] o **specifiche assicurazioni** contro il rischio di correzione al ribasso della remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti aleatori connessi all'erogazione dei bonus differiti e corrisposti sotto forma di strumenti finanziari;
- un **processo di *cascading*** degli obiettivi finalizzato a rendere più coerenti gli obiettivi assegnati alle leve manageriali agite.

Il modello di riferimento su cui vengono disegnate le architetture del Sistema di Incentivazione, si basa sulla correlazione tra i seguenti elementi:

- i **risultati del Gruppo Unipol** (inclusi i risultati in termini di adeguatezza dei rischi assunti rispetto agli obiettivi prefissati e tenendo in considerazione i criteri ESG);
- i **risultati della Società di Riferimento**;
- i **risultati della Direzione di riferimento**, della **Funzione** o dell'area operativa di responsabilità del Destinatario;
- le ***performance* individuali**.

1.3 Divieto di *Hedging*

Ai sensi dell'art 275, par. 2, lettera (g), del Regolamento Delegato (UE) 2015/35, al Personale Rilevante e, in generale ai Destinatari, è fatto divieto di utilizzare strategie di copertura personali o assicurazioni relative alle retribuzioni e alle passività che metterebbero a repentaglio gli effetti di allineamento al rischio incorporati nel loro accordo in materia di retribuzione.

2. I Destinatari delle Politiche di Gruppo

Le Politiche di Gruppo sono indirizzate a Unipol e alle Società in Perimetro, incluse quelle considerate rilevanti ai fini della sana e prudente gestione del Gruppo che, pertanto, sono chiamate ad adottare proprie Politiche di Remunerazione coerenti con le Politiche di Gruppo. Le Società Rilevanti sono individuate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previa analisi istruttoria condotta dalle competenti strutture di Capogruppo, finalizzata a verificare la sussistenza di requisiti riguardanti principalmente l'attività da esse svolta, il profilo di rischio, il contributo alla rischiosità del Gruppo, il rapporto di partecipazione o controllo, la dimensione e complessità organizzativa, nonché la rilevanza strategica per il Gruppo.

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo si applicano ai componenti degli Organi Sociali, al Direttore Generale di Unipol Gruppo, al Personale Rilevante a livello di Gruppo (come *infra* definito), nonché ai componenti degli Organi Sociali e al Personale Rilevante delle Società in Perimetro.

La Capogruppo e le altre Società in Perimetro, allo scopo di garantire uniformità di trattamenti retributivi a parità di inquadramento, indirizzano comunque a tutto il personale Dirigente le Politiche di Remunerazione – per quanto applicabili – secondo quanto di seguito descritto, indipendentemente dall'appartenenza alla categoria del Personale Rilevante.

In linea con la strategia di Gruppo e in coerenza con il quadro regolamentare, i principi delle Politiche di Remunerazione sono coerenti a livello globale e declinati nell'organizzazione in conformità con le specificità locali e di settore. Le applicazioni di dettaglio per le singole Società in Perimetro sono contenute nelle Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.

[5] A titolo esemplificativo e non esaustivo, si intende la stipula con terzi di contratti di opzione o altri contratti derivati a termine con sottostante strumenti finanziari oggetto di incentivazione.

2.1 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Personale Rilevante a livello di Gruppo

Il Personale Rilevante a livello di Gruppo è identificato, applicando i criteri e i principi di cui all'art 2, comma 1, lett. m) del Regolamento IVASS 38.

L'identificazione del Personale Rilevante di Gruppo considera:

- i Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati dal Consiglio di Amministrazione o dai consiglieri a cui venga attribuita apposita delega dal Consiglio di Amministrazione, tale delega può essere conferita dal Consiglio di Amministrazione anche al Direttore Generale;
- i ruoli organizzativi posti al vertice di ciascuna area di *business*, in coerenza con la mappatura delle principali categorie di rischio a cui sono esposte le Società in Perimetro;
- i ruoli organizzativi cui sono attribuiti i massimi poteri, in conformità al sistema delle deleghe adottato dalle Società in Perimetro;
- i responsabili di attività o funzioni essenziali o importanti;
- gli eventuali soggetti, non rientranti nelle categorie precedenti, con peso della posizione organizzativa di Fascia più alta; il peso delle posizioni organizzative è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate e riconosciute a livello internazionale, nonché secondo le metriche adottate per le indagini retributive di settore e prevede l'attribuzione di un indicatore volto a identificare in modo omogeneo posizioni simili tra loro, raggruppandole in Fasce.

Pertanto, nel Personale Rilevante a livello di Gruppo - identificato secondo i criteri di cui sopra – rientrano attualmente i seguenti ruoli:

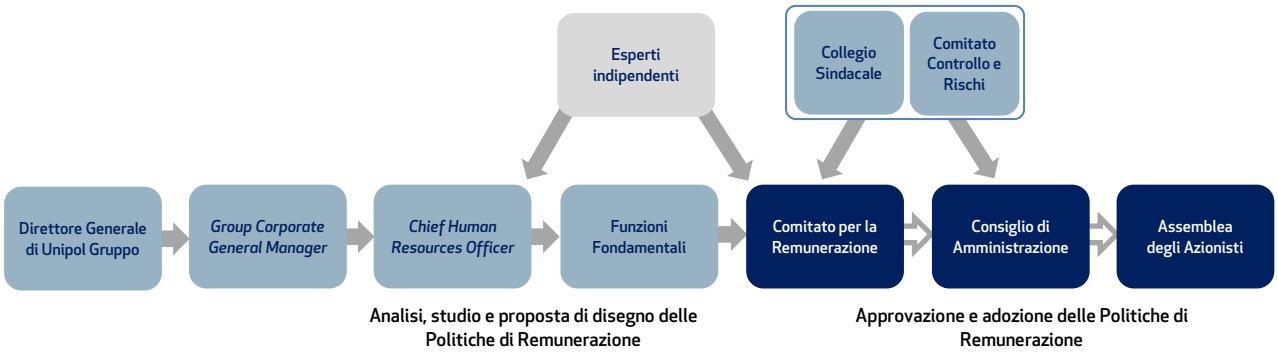
PERSONALE RILEVANTE A LIVELLO DI GRUPPO
Comprende i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali:
- il Direttore Generale; - il *Group Corporate General Manager;* - il *Group Insurance General Manager*; - il *Group Chief Financial Officer;* - il *Group Chief Investment Officer*; - il *Chief Information Officer*; - il *Chief Human Resources Officer*; - il *Chief Planning and Controlling Officer*; - il *Chief Risk Officer*; - il Responsabile *Compliance and Anti-Money Laundering;* - il Responsabile *Audit*; - il Responsabile *Actuarial Function.*
Inoltre, comprende i seguenti Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai:
- il *Chief Property & Casualty Officer;* - il *Chief Life & Health Officer;* - il *Chief Commercial Officer*; - il *Chief Claims Officer;* - il *Chief Beyond Insurance Officer*; - il Responsabile della Direzione Vita; - il Responsabile *Reinsurance*.

Il processo sopra descritto viene esperito all'inizio di ogni esercizio e qualvolta le modifiche organizzative e/o societarie lo rendano necessario.

3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione

Il processo di *governance* adottato da Unipol Gruppo attribuisce ruoli, competenze e responsabilità nell'*iter* approvativo delle Politiche di Remunerazione, anche in ottemperanza alle previsioni di legge e regolamentari applicabili e in linea con l'attuale modello di governo societario, in modo compatibile con la struttura di governo operativo delle diverse società.

I principali soggetti coinvolti in tale *iter* nella Capogruppo sono di seguito riportati:



Nei paragrafi seguenti viene dettagliato il ruolo di ciascun soggetto coinvolto nei processi decisionali in materia di remunerazione.

Le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società riportano le specificità afferenti ai processi decisionali seguiti, ove differenti.

3.1 L'Assemblea

L'Assemblea ordinaria della Capogruppo, in materia di remunerazione:

- stabilisce i compensi annuali spettanti ai componenti degli organi dalla stessa nominati;
- approva le Politiche di Gruppo, ivi inclusi i piani di compensi basati su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- approva con voto vincolante la Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Unipol Gruppo, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF;
- si esprime con voto consultivo in merito all'approvazione della Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Unipol Gruppo, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF.

Le Assemblee Ordinarie delle Società in Perimetro, ove previsto dalla normativa di settore applicabile, approvano le Politiche di Remunerazione ivi inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

3.2 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, alla data di redazione della presente Relazione, è così composto:

		Comitato Strategico	Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità	Comitato per la Remunerazione	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
Carlo Cimbri	Presidente	■	■			
Ernesto Dalle Rive	Vice Presidente	○		○		
Gianmaria Balducci	Consigliere	○				
Daniela Becchini	Consigliere				○	
Mario Cifiello	Consigliere	○				
Roberta Datteri	Consigliere		○			
Cristina De Benetti	Consigliere			○		○
Patrizia De Luise	Consigliere			■		
Massimo Desiderio	Consigliere				■	○
Daniele Ferré	Consigliere	○				
Paolo Fumagalli	Consigliere				○	■
Claudia Merlino	Consigliere		○			
Roberto Pittalis	Consigliere	○				
Annamaria Trovò	Consigliere				○	○
Carlo Zini	Consigliere	○				

■ ■ = Presidente

○ ○ = Membro

Al riguardo, si rammenta che l'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato con l'Assemblea degli Azionisti convocata in data 28 aprile 2022 per l'approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021.

Il Consiglio di Amministrazione di Unipol, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi per le tematiche di propria competenza, definisce e rivede con cadenza annuale le Politiche di Remunerazione di Gruppo ed è responsabile della loro corretta applicazione, nonché le Politiche di Comparto o di Società, assicurando il coinvolgimento delle Funzioni Fondamentali e del *Chief Human Resources Officer*, anche per il tramite del *Group Corporate General Manager*.

Inoltre:

- stabilisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, gli obiettivi di *performance*, ivi inclusi gli obiettivi ESG, correlati alla Componente Variabile della remunerazione (i) del Direttore Generale di Unipol Gruppo e ne verifica il rispettivo grado di raggiungimento e (ii) di eventuali Amministratori che siano esecutivi, in coerenza con quanto descritto al successivo paragrafo 5.2;
- definisce altresì, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, il trattamento economico dei Titolari delle Funzioni Fondamentali, nonché gli obiettivi di *performance*, correlati alla Componente Variabile della remunerazione degli stessi, verificandone il grado di raggiungimento;
- in conformità con quanto previsto dalle normative applicabili, rende all'Assemblea della Capogruppo l'informativa sulle Politiche di Remunerazione di Gruppo al fine della loro approvazione;
- sottopone annualmente un'adeguata informativa all'Assemblea della Capogruppo sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione di Gruppo;
- delibera, in coerenza con le Politiche di Remunerazione, eventuali piani di incentivazione, tra cui quelli basati su strumenti finanziari da sottoporre per l'approvazione all'Assemblea della Capogruppo;

- qualora si avvalga del supporto di consulenti esterni per la determinazione delle Politiche di Remunerazione, verifica preventivamente, con l'ausilio del Comitato remunerazioni, ove presente, che tali soggetti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

I processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione di Gruppo sono chiari, documentati, trasparenti e includono misure atte ad evitare conflitti di interesse.

I Consigli di Amministrazione delle Società in Perimetro mantengono la responsabilità del rispetto delle disposizioni ad esse direttamente applicabili in materia di remunerazioni e della corretta attuazione degli indirizzi forniti in materia dalla Capogruppo.

In particolare, i Consigli di Amministrazione delle Società in Perimetro definiscono e rivedono periodicamente, esaminate le proposte del Comitato per la Remunerazione, ove istituito, le relative Politiche di Remunerazione, adottando le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società, in linea con le Politiche di Remunerazione di Gruppo e sono responsabili della loro corretta applicazione.

3.2.1 Previsione di deroghe agli elementi delle Politiche di Remunerazione

Come previsto dall'art. 123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF, qualora si verifichino eventi suscettibili di influire su elementi costitutivi delle Politiche di Remunerazione (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie o sul capitale riguardanti la Capogruppo, e/o la singola Società in Perimetro, ovvero il Gruppo Unipol, operazioni di fusione, modifiche normative o al perimetro della Capogruppo, e/o di una singola Società in Perimetro, ovvero del Gruppo Unipol), ovvero qualora si verifichi un'elevata discontinuità di mercato (quale, ad esempio, il verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche nazionali e/o internazionali ovvero di politica monetaria) o si manifestino altre circostanze eccezionali, Unipol Gruppo può derogare temporaneamente alle proprie Politiche di Remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari.

Le facoltà derogatorie possono riguardare le componenti fisse e variabili della retribuzione e, in particolare:

- il Pay-mix, criteri di definizione dei Bonus Potenziali e relativi metodi di consuntivazione;
- parametri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- condizioni di erogazione della Remunerazione Variabile;
- la corresponsione o la non corresponsione della Componente Variabile, indipendentemente dalle condizioni rispettivamente previste per la sua non erogazione o per la sua erogazione;
- le clausole specifiche, quali a titolo esemplificativo meccanismi di correzione *ex-post*, Holding Period, ecc.;
- l'anticipazione o la postergazione delle date di erogazione della Componente Variabile rispetto a quanto previsto ai paragrafi 6.1.2 e 6.2.3;
- compensi degli Organi Sociali, anche in connessione con eventuali variazioni dell'assetto di governo societario.

Inoltre, tali facoltà derogatorie possono riguardare il riconoscimento di benefici aggiuntivi non monetari e l'accordo e/o la corresponsione di trattamenti previsti per la cessazione anticipata della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché i requisiti minimi di possesso azionario.

È demandata al Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, sentiti il Collegio Sindacale e il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, coerentemente con la Procedura Parti Correlate del Gruppo, e per quanto di competenza ai corrispondenti organi della Società in Perimetro interessata, la facoltà di apportare alle Politiche di Remunerazione le deroghe ritenute necessarie od opportune, in linea con l'obiettivo di mantenere l'equità e la coerenza complessiva delle Politiche di Remunerazione ovvero ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

3.3 Il Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione istituito presso Unipol Gruppo assiste il Consiglio di Amministrazione della stessa, esercitando funzioni istruttorie, consultive e propositive. In particolare:

(i) svolge funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle Politiche di Remunerazione, anche di Gruppo, a favore degli Organi Sociali e del Personale Rilevante, inclusi i piani di compensi basati su strumenti finanziari;

(ii) formula proposte e/o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e per il Direttore Generale, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione;

(iii) verifica la congruità del complessivo schema retributivo secondo quanto previsto dai requisiti normativi applicabili;

(iv) monitora la concreta applicazione delle Politiche di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

(v) sottopone periodicamente a verifica le Politiche di Remunerazione al fine di garantirne l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione da parte di Unipol Gruppo e delle Società del Gruppo, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dagli Organi Sociali delle società del Gruppo medesimo;

(vi) individua i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;

(vii) accerta il verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del Personale Rilevante;

(viii) fornisce adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle Politiche di Remunerazione;

(ix) formula pareri al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza della Società ex D. Lgs. n. 231/2001;

(x) esprime parere al Consiglio di Amministrazione in presenza di circostanze eccezionali e - ove previsto - previa attivazione della Procedura Parti Correlate, deroghe temporanee alle Politiche di Remunerazione;

(xi) supporta il Consiglio di Amministrazione, qualora quest'ultimo si avvalga di consulenti esterni per la determinazione delle Politiche di Remunerazione, nella verifica preventiva circa la loro indipendenza di giudizio.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce con cadenza periodica e con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni secondo un calendario annuale che segue tipicamente il seguente ciclo di attività:

In applicazione del principio di proporzionalità di cui alla Lettera al Mercato emanata da IVASS il 5 luglio 2018, dal 1° gennaio 2020 il Comitato per la Remunerazione della Capogruppo svolge i medesimi compiti previsti a livello individuale anche in favore delle imprese di assicurazione del Gruppo Unipol - ad eccezione di UnipolSai - aventi sede in Italia, che hanno adottato un sistema di governo societario "rafforzato" in base alla classificazione derivante dai parametri indicati nella citata Lettera al Mercato.

Il Comitato per la Remunerazione istituito presso UnipolSai e quello istituito presso UnipolSai Investimenti SGR esercitano a livello individuale, *mutatis mutandis*, le analoghe funzioni nei confronti dei propri Consigli di Amministrazione.

I Consigli di Amministrazione delle altre Società in Perimetro, ove richiesto dalla normativa di settore applicabile, svolgono i compiti che sarebbero stati assegnati al Comitato per la Remunerazione, avendo cura di prevenire eventuali conflitti di interesse.

Tutti i membri del Comitato possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e/o di politiche retributive che è stata valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato per la Remunerazione di Unipol Gruppo in carica alla data di pubblicazione della presente Relazione è composto da tre Amministratori non esecutivi, nominati dal Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione del 12 maggio 2022, in maggioranza in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance ai sensi e per gli effetti dell'art. 16 del Regolamento Mercati adottato da Consob con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017, già art. 37 del Regolamento Mercati adottato da Consob con delibera n. 16191 del 29 ottobre 2007.

Ulteriori informazioni circa le attività svolte e i principali temi affrontati dal Comitato per la Remunerazione di Unipol nel corso dell'esercizio 2023 sono rese all'interno della Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari per l'anno 2023, reperibile nella Sezione *Governance*/Assemblea degli Azionisti del sito internet di Unipol all'indirizzo www.unipol.it.

3.4 Il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo e Rischi

Ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c., il Collegio Sindacale partecipa alle riunioni del Comitato per la Remunerazione ed esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, verificandone la coerenza con le politiche generali adottate dalla Società di Riferimento.

Il Comitato Controllo e Rischi esprime parere al Consiglio di Amministrazione sulla coerenza della remunerazione dei titolari delle Funzioni Fondamentali con le Politiche di Remunerazione, sull'assegnazione degli obiettivi di *performance* per la Componente Variabile di breve e di lungo termine dei medesimi titolari, nonché sul loro grado di raggiungimento.

3.5 Il Direttore Generale di Unipol Gruppo

Nell'attuale assetto di governo societario, il Direttore Generale di Unipol Gruppo, d'intesa con il Presidente:

- esprime al Comitato per la Remunerazione, avvalendosi del *Chief Human Resources Officer*, anche per il tramite del *Group Corporate General Manager*, indicazioni per la formulazione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito alle Politiche di Gruppo e alle Politiche di Comparto o di Società;
- definisce il trattamento economico dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo (ad eccezione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali), fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile, in coerenza con le Politiche di Gruppo. Per quanto riguarda il trattamento economico e gli obiettivi di *performance* previsti per i titolari delle Funzioni Fondamentali, si applica quanto previsto al paragrafo 7;
- fornisce indicazioni ai competenti organi delle Società in Perimetro in merito alle remunerazioni degli Amministratori Delegati, dei Direttori Generali – ove nominati – e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché all'assegnazione degli obiettivi di *performance* correlati all'eventuale Componente Variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Gruppo e fatte salve le competenze del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo e Rischi con riferimento ai titolari delle Funzioni Fondamentali.

Nell'attuale assetto di governo societario, qualora il Direttore Generale di Unipol Gruppo si trovi in una situazione di potenziale conflitto di interessi nell'assolvimento delle funzioni sopra elencate, è previsto che le stesse siano esercitate in sua sostituzione dal Vice Presidente.

3.6 Il *Chief Human Resources Officer*

Il *Chief Human Resources Officer*, sulla base delle linee guida strategiche fornite dal Direttore Generale di Unipol Gruppo per il tramite del *Group Corporate General Manager*, cura la redazione e l'aggiornamento della Politica e la propone per l'esame e l'approvazione agli organi aziendali competenti, si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte inerenti alle Politiche di Remunerazione di Gruppo e alle Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società e ne cura l'attuazione, coinvolgendo ove necessario e/od opportuno altre funzioni.

3.7 Le Funzioni Fondamentali

Le Funzioni Fondamentali sono coinvolte, per quanto di rispettiva competenza, sia nella fase *ex-ante* di definizione delle Politiche di Remunerazione sia nella fase *ex-post* di verifica delle medesime; anche allo scopo di verificare le intervenute modifiche alla rischiosità o al contributo al profilo di rischio del Gruppo.

A tal fine, tra l'altro:

- il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, contribuisce ad assicurare la coerenza delle Politiche di Remunerazione con la propensione al rischio, anche attraverso la definizione di appropriati indicatori di rischio e la verifica del relativo corretto utilizzo;
- la Funzione *Compliance and Anti-Money Laundering* effettua il controllo di conformità con gli obiettivi di rispetto delle disposizioni di autoregolamentazione nonché delle normative in vigore, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali e, con riguardo alla gestione del rischio di riciclaggio, verifica che le Politiche di Remunerazione non contengano disposizioni potenzialmente in contrasto con le finalità di controllo e di prevenzione di tale rischio;
- la Funzione *Audit* verifica la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio del Gruppo.

Le predette funzioni riferiscono sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti ad adottare eventuali misure correttive; gli esiti delle verifiche condotte, sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea della Capogruppo nell'ambito dell'informativa sull'applicazione delle Politiche di Remunerazione.

Le Funzioni Fondamentali o Funzioni Aziendali di Controllo presso le Società in Perimetro, ove presenti, svolgono le medesime attività di quelle di Gruppo sopra indicate, salvo diversa specifica riportata nelle Politiche di Comparto o di Società.

3.8 Esperti indipendenti

Per la predisposizione delle Politiche di Remunerazione, Unipol Gruppo si è avvalsa della consulenza di *Willis Towers Watson*, in qualità di esperti indipendenti, in funzione del contributo relativo alle analisi retributive effettuate, nonché della valutazione terza e indipendente per la definizione del sistema di incentivazione e della Politica di remunerazione.

4. Prassi di mercato

Unipol Gruppo monitora le principali prassi di mercato in tema di remunerazione, tramite attività di *benchmarking*, al fine di verificare la competitività dell'offerta remunerativa.

In particolare, Unipol Gruppo si è avvalsa del supporto di *Willis Towers Watson* per la realizzazione di analisi volte a rilevare le prassi di mercato relative al trattamento retributivo per le figure del Top Management, considerando posizioni analoghe identificate nell'ambito di un *peer group* di 16 società, italiane ed europee, del settore dei Servizi Finanziari, con particolare attenzione rispetto alle società che operano nel settore assicurativo.

Tale *peer group* di società ritenute comparabili con Unipol Gruppo, è stato dunque selezionato alla luce dei seguenti criteri:

- Paese di quotazione
- Settore di appartenenza
- Dimensione economica
- Dimensione organizzativa
- Capitalizzazione azionaria
- Complessità organizzativa e di *business*

Peer Group	
Aegon	Munich Re
Allianz	NN Group
Assicurazioni Generali	Poste Italiane
Aviva	Societe Generale
AXA	Swiss Life
Deutsche Bank	Swiss Re
Intesa Sanpaolo	UniCredit
Mapfre	Zurich Insurance Group

Con riferimento ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, Unipol Gruppo effettua annualmente *benchmark* retributivi con il supporto di primarie società di consulenza di settore volti a rilevare le prassi di mercato nel settore.

5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

Le Politiche di Remunerazione per gli Organi Sociali sono definite per i seguenti ruoli:

- Consiglio di Amministrazione, ovvero:
  - Presidente del Consiglio di Amministrazione;
  - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
  - Amministratori;
- Collegio Sindacale.

Nel caso in cui, a seguito di eventuali variazioni dell'assetto di governo societario si procedesse alla nomina di un Amministratore Delegato di Unipol Gruppo, si applicheranno a quest'ultimo le previsioni delle Politiche di Remunerazione definite per il Direttore Generale di Unipol Gruppo.

5.1 La remunerazione del Presidente e del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente e del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede un emolumento fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, in linea con quanto definito dall'Assemblea.

Per il mandato 2022-2024, sono previsti i seguenti compensi per le cariche di Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo:

	Presidente di Unipol Gruppo	Vice Presidente di Unipol Gruppo
Emolumento ex art. 2389, comma 3, cod. civ.	Euro 1.000.000	Euro 200.000

Coerentemente con le previsioni di legge, il Presidente e il Vice Presidente si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

A completamento del pacchetto retributivo possono essere previsti alcuni Benefit integrativi nel rispetto delle normative applicabili, tenuto conto delle prassi di mercato e secondo quanto previsto per gli Amministratori investiti di particolari cariche.

Sono inoltre riconosciute le coperture assicurative dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Amministratore e alla connessa tutela giudiziaria (i.e. Polizza *D&O*).

5.2 La remunerazione degli Amministratori

Il compenso annuale degli Amministratori ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. – determinato in misura fissa – è stato deliberato per Unipol Gruppo dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022 per gli Amministratori attualmente in carica per il mandato 2022-2024; ad esso può aggiungersi, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, un gettone di presenza per ogni riunione dell'organo amministrativo e delle assemblee societarie cui partecipano. È inoltre prevista, con oneri a carico della società di cui sono Consiglieri, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Amministratore e alla connessa tutela giudiziaria (i.e. Polizza D&O).

In particolare, per il mandato 2022-2024 del Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo sono stati deliberati i seguenti compensi:

	Amministratori di Unipol Gruppo
Emolumento ex art. 2389, comma 1 cod. civ.	Euro 75.000
Gettone di presenza per riunione consiliare o assembleare	Euro 500

Per gli Amministratori - che siano membri di comitati endoconsiliari – il Consiglio di Amministrazione definisce un compenso fisso per la carica ricoperta, senza il riconoscimento di ulteriori gettoni per la partecipazione alle riunioni di detti comitati. È inoltre riconosciuto il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Per Unipol Gruppo, nel mandato 2022-2024, sono previsti i seguenti compensi:

	Comitato Strategico	Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità	Comitato per la Remunerazione	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
Presidente	-	-	Euro 30.000	Euro 60.000	Euro 30.000
Altri componenti	Euro 50.000	Euro 30.000	Euro 20.000	Euro 40.000	Euro 20.000

Nota: non sono previsti compensi aggiuntivi per le cariche di Presidente del Comitato Strategico e Presidente del Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità (ricoperte dal Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Non è previsto, a favore degli Amministratori non esecutivi, il riconoscimento di alcuna Componente Variabile del compenso; viceversa, agli Amministratori esecutivi, sentito il parere del Collegio Sindacale, può essere riconosciuta una componente retributiva variabile di breve e/o di lungo termine, applicando i criteri previsti dal sistema incentivante della società di cui sono Amministratori.

Agli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione può riconoscere un ulteriore compenso fisso; a tali Amministratori possono essere altresì attribuiti Benefit integrativi relativi all'alloggio e/o all'utilizzo di autovetture aziendali.

Per quanto riguarda i criteri e le procedure relative al riconoscimento di eventuali indennità di fine carica, è possibile prevederne l'assegnazione nel rispetto delle normative vigenti e in ogni caso previa delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. Si precisa tuttavia che, ad oggi, non esistono accordi in tal senso con alcun Amministratore.

5.3 La remunerazione dell'Organo di Controllo

Il compenso annuale dei componenti del Collegio Sindacale è determinato in misura fissa ed è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio Sindacale; ad esso va ad aggiungersi il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione. È inoltre prevista, con oneri a carico della società in cui esercitano il ruolo di Sindaco, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria (i.e. Polizza D&O).

Il compenso annuale dei Sindaci di Unipol Gruppo è stato determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022 per il mandato 2022-2024, come segue:

	Presidente del Collegio Sindacale di Unipol Gruppo	Sindaco di Unipol Gruppo
Emolumento fisso ex art. 2402 c.c.	Euro 100.000	Euro 75.000

Sono precluse forme di Remunerazione Variabile a favore dei Sindaci.

6. La remunerazione del Direttore Generale di Unipol Gruppo e del Personale Rilevante

La remunerazione del Direttore Generale di Unipol Gruppo e del Personale Rilevante con qualifica dirigenziale, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché i titolari e il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali con qualifica dirigenziale, prevede una Componente Fissa[6], una Componente Variabile e Benefit nei termini e alle condizioni di seguito specificate.

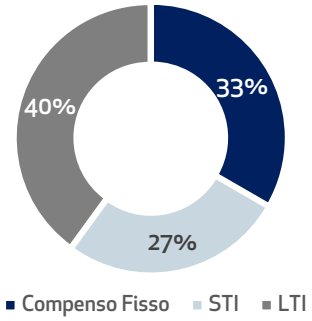
6.1 Direttore Generale di Unipol Gruppo

La politica retributiva per l'anno 2024 per il Direttore Generale di Unipol Gruppo è allineata alla strategia aziendale ed è adeguatamente bilanciata, al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve e a lungo termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti.

La remunerazione si compone degli elementi di seguito esplicitati, in linea con il seguente Pay-mix:

[6] Incluse eventuali Indennità Fisse di Ruolo.

Pay-mix



6.1.1 Componente Fissa

La Componente Fissa remunera l'ampiezza, il livello di responsabilità, la complessità gestita, l'esperienza richiesta dall'incarico e le deleghe attribuite; remunera inoltre competenze, capacità ed esperienza possedute. La Componente Fissa è determinata altresì tenuto conto dei *benchmark* di mercato.

La Componente Fissa è definita in modo tale da essere adeguatamente bilanciata rispetto alla Componente Variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Capogruppo, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta.

La Componente Fissa, determinata in base al raggiungimento del livello massimo dei sopracitati parametri, può restare invariata anche in caso di cambio di ruolo.

Tale componente è, in ogni caso, sufficiente a remunerare il Direttore Generale anche a fronte della mancata erogazione della Remunerazione Variabile.

Il Consiglio di Amministrazione può riconoscere al Direttore Generale un'indennità di carica (fissa e/o variabile) che può essere ritenuta utile ai fini della base di calcolo della Componente Variabile di cui al paragrafo 6.1.2.

Nella Tabella 1, che segue, viene fornito il dettaglio della Componente Fissa, deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 giugno 2022.

Tabella 1

	Direttore Generale di Unipol Gruppo
Remunerazione Annua Lorda	Euro 900.000
Indennità Fissa di Ruolo	Euro 300.000

Ogni eventuale e ulteriore compenso percepito e percipiendo per ricoprire altre cariche all'interno di altre società del Gruppo viene riversato a Unipol Gruppo.

6.1.2 Componente Variabile

La Componente Variabile ha l'obiettivo di premiare i risultati conseguiti nel breve e nel lungo termine, la sostenibilità e la creazione di valore per gli Azionisti di Unipol Gruppo, a supporto del Piano Strategico.

Gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione della Componente Variabile - sono predeterminati, oggettivi, misurabili, e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo; inoltre, la

corresponsione di una porzione rilevante della Componente Variabile è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione. La misura di tale porzione e la durata del Differimento sono coerenti con la posizione ricoperta.

La Remunerazione Variabile è disciplinata dal Sistema UVP, finalizzato a sviluppare una cultura della *performance* sostenibile che metta in correlazione i risultati del Gruppo, della Società e della Direzione e/o Funzione di riferimento con le *performance* individuali.

Il Sistema UVP si fonda sulla logica dell'autofinanziamento. Presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi in esso previsti è pertanto, oltre alla persistenza di effettivi risultati economici positivi e alla minimizzazione dei fattori di rischio, la presenza di una *Dividend Capability*, ossia delle condizioni, in termini di risultato economico e di requisiti minimi di solvibilità a livello di Unipol, per l'eventuale distribuzione di un dividendo agli azionisti Unipol, ai sensi delle previsioni statutarie e di legge tempo per tempo applicabili.

In coerenza con quanto richiesto dalle normative vigenti in materia di Politiche di Remunerazione, il Sistema UVP si conforma ai seguenti principi:

- bilanciamento tra criteri finanziari e non finanziari, che tengano conto anche dei profili di rischio attuali e prospettici e delle *performance* qualitative (es.: la conformità alla normativa esterna e interna);
- maggiore indipendenza da premi collegati a risultati economici di breve periodo;
- riconoscimento di una quota significativa dell'Incentivo Variabile in strumenti finanziari, la cui assegnazione è strutturata in modo da garantire che il conseguimento dei relativi vantaggi economici si compia in modo graduale nel tempo;
- differimento di una quota significativa del Bonus Effettivo.

Il Bonus Potenziale si articola nelle seguenti componenti:

(i) una componente STI (quota *Up-front*), la cui erogazione avviene interamente in forma monetaria;

(ii) una componente LTI (quota differita), la cui erogazione avviene interamente in strumenti finanziari.

Come *infra* meglio specificato, sono previsti limiti massimi per le suddette componenti variabili.

Nella Tabella 2, che segue, viene fornito un dettaglio relativo al Bonus Potenziale.

Tabella 2

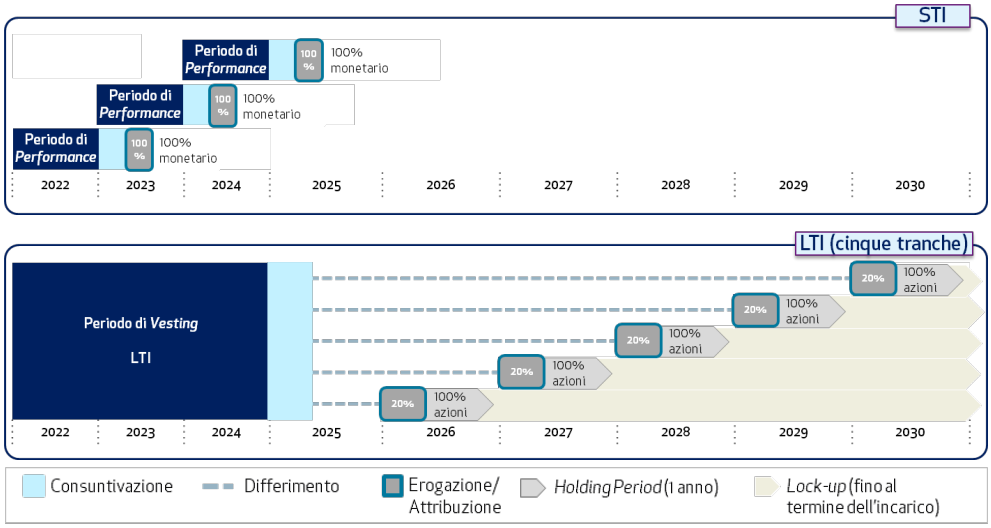
Bonus Potenziale: Direttore Generale di Unipol Gruppo				
% vs emolumenti fissi			Peso % rispetto al Bonus Totale	
Bonus Totale	STI	LTI	*Up-front*	Differito
175%	70%	105%	40%	60%

Ai sensi degli Orientamenti IVASS, la Remunerazione Variabile destinabile al Direttore Generale di Unipol Gruppo è stata identificata come Componente Variabile Particolarmente Elevata, in funzione dell'incidenza della stessa rispetto all'emolumento fisso.

La componente STI, se raggiunti gli obiettivi di Gruppo, è erogata interamente in forma monetaria nell'anno successivo all'Anno di Competenza.

La componente LTI, se raggiunti gli obiettivi di Gruppo, sarà erogata a partire dal 2026, in cinque tranche pro-quota interamente in strumenti finanziari.

Sistema UVP: Pay-out Complessivo STI e LTI per il Direttore Generale di Unipol Gruppo



Si applicano le clausole di Malus e Claw-back come definite al paragrafo 9.

Il Direttore Generale di Unipol Gruppo ha l'obbligo di mantenere le Azioni attribuite in base ai sistemi di incentivazione (Lock-up), fino al termine dell'incarico, fermo restando l'obbligo di mantenimento di durata annuale (Holding Period)[7] anche in caso di cessazione del rapporto.

6.1.2.1 Bonus di Breve Termine (STI)

L'accesso al Bonus STI del Sistema UVP è subordinato al perseguimento di obiettivi che tengono conto dei rischi attuali e prospettici connessi ai risultati prefissati dal Gruppo Unipol e dei correlati oneri in termini di costo di capitale impiegato e di liquidità necessaria.

Sono previste due Condizioni di accesso legate a obiettivi di Gruppo:

- il raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato[8] di Unipol Gruppo come da budget approvato dalla Capogruppo per l'Anno di Competenza;
- la sussistenza di un indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo calcolato secondo la metrica Solvency II[9], almeno pari a *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato per l'Anno di Competenza dai competenti organi quale condizione per la piena determinazione del Bonus Effettivo; un risultato compreso tra il *Risk Appetite* e la *Risk Tolerance*, approvati dall'Organo Amministrativo nell'ambito del *Risk Appetite Statement*, riduce del 25% il Bonus Effettivo, che si azzera invece qualora detto risultato sia inferiore alla *Risk Tolerance*.

[7] Fatta salva la possibilità di "*sell to cover*" (vendita dei titoli necessari a procurarsi la liquidità necessaria all'adempimento degli oneri fiscali derivanti dall'attribuzione dei titoli).

[8] Fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni, deliberate dai competenti organi aziendali in ottemperanza di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione, rivenienti da fattori non afferenti alla gestione industriale ordinaria dei singoli business.

[9] Solvency Ratio calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

Tabella 3

Bonus STI 2024		
Schema condizioni di accesso e soglie 2024		
Gate	**Misurazione**	**Livello di Pay-out potenziale**
Utile Lordo Consolidato di Unipol	<90% dell'obiettivo	0%
	≥ 90% dell'obiettivo	100%
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - Solvency II	< *Risk Tolerance*	0%
	< *Risk Appetite* e ≥ *Risk Tolerance*	Riduzione 25%
	≥ *Risk Appetite*	100%
⬇		
Scheda Obiettivi 2024		

Al Direttore Generale di Unipol Gruppo vengono assegnati annualmente, in coerenza con i *target* del Piano Strategico e la visione strategica di Gruppo, obiettivi economico-finanziari e obiettivi non finanziari, sia qualitativi sia quantitativi, a ciascuno dei quali è associato un peso relativo che ne individua la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi individuati per la scheda strategica degli obiettivi STI.

Tale scheda è inoltre propedeutica a sviluppare il *cascading top-down* degli obiettivi di Direzione e/o Funzione sui Dirigenti Apicali e a seguire sugli altri Dirigenti:

Tabella 4

	Scheda Obiettivi STI - 2024		Livelli di Payout		
			< *Soglia*	*Tra Soglia e Target*	≥*Target*
30%	Profittabilità	Raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato (come emergente dal Budget 2024, approvato dai competenti organi deliberanti)[10]	0%	50% ←Progressione lineare→	100%
30%	Solvibilità Patrimoniale	Requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol (approvato dai competenti organi deliberanti) – Solvency II	0%	50%	100%
30%	Obiettivo non economico-finanziario legato al Piano Strategico	Valutazione qualitativa relativamente allo sviluppo delle nuove competenze e alla gestione del ricambio generazionale in linea con gli obiettivi del Piano Industriale 2022-2024 come previsti per l'anno 2024	0%	50%	100%
		Valutazione qualitativa sulla gestione degli Investimenti in Tecnologia e dei relativi progetti strategici a supporto del Piano Industriale 2022-2024	0%	50%	100%
10%	*Environmental, Social and Governance* ("ESG")	RepTrak®[11]	0%	Non previsto valore soglia	100%

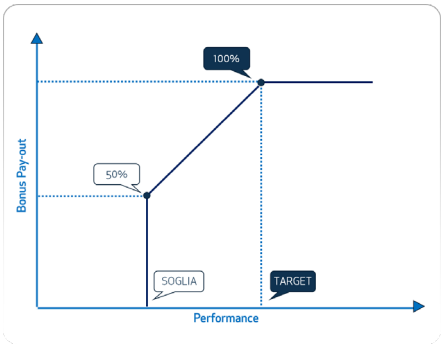
[10] Il livello Soglia coincide con il 90% del livello *Target*.

[11] *RepTrak®*: inteso come il profilo reputazionale del Gruppo Unipol nell'Anno di Competenza del sistema di incentivazione, da confrontare rispetto al profilo registrato dal settore *financial-insurance* nel suo complesso.

Secondo quanto indicato nella Scheda Obiettivi STI, per ciascun obiettivo viene determinato un livello di *performance target*, al cui raggiungimento viene riconosciuto il 100% del peso associato a quell'obiettivo; può inoltre essere individuato un livello di *performance* soglia, al mancato raggiungimento del quale, il peso corrispondente viene azzerato. Per livelli di *performance* intermedi tra i livelli di *performance* soglia e *target*, la consuntivazione di ciascun obiettivo individuale può avvenire applicando una progressione lineare tra il livello di *performance* soglia e quello *target*, oppure una scala tra il livello di *performance* soglia e quello *target*, come illustrato nelle figure sottostanti:

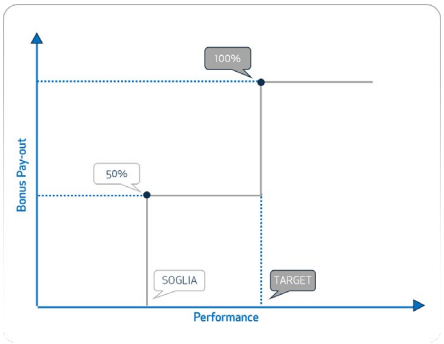
Progressione lineare (applicabile, ad esempio, all'obiettivo di profittabilità):

Risultato uguale o migliore rispetto al valore *Target*	**Obiettivo raggiunto**	= 100% del peso del singolo obiettivo
Risultato compreso tra valore Soglia e valore *Target*	**Obiettivo parzialmente raggiunto**	= progressione lineare tra il 50% (incluso) e il 100% del peso del singolo obiettivo
Risultato sotto il valore Soglia	**Obiettivo non raggiunto**	= 0% del peso del singolo obiettivo



Scala tra il livello di *performance* soglia e quello *target* (applicabile, ad esempio, all'obiettivo di Solvibilità Patrimoniale):

Risultato uguale o migliore rispetto al valore *Target*	**Obiettivo raggiunto**	= 100% del peso del singolo obiettivo
Risultato compreso tra valore Soglia e valore *Target*	**Obiettivo parzialmente raggiunto**	= 50% del peso del singolo obiettivo
Risultato sotto il valore Soglia	**Obiettivo non raggiunto**	= 0% del peso del singolo obiettivo

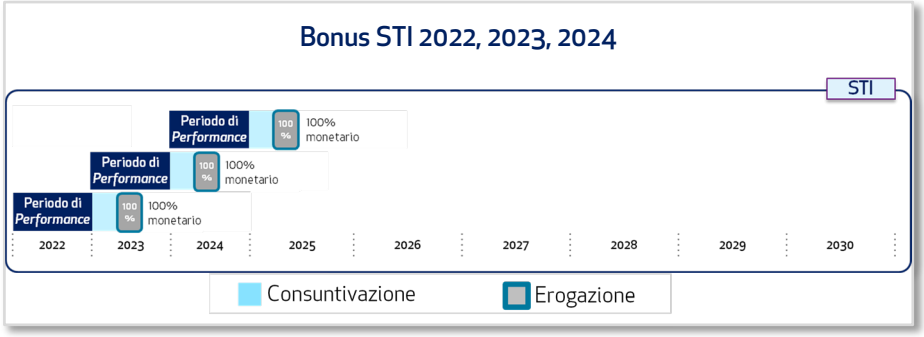


Per gli obiettivi per cui non è previsto un livello di *performance* soglia (applicabile, ad esempio, all'obiettivo ESG), al raggiungimento del livello di *performance target* viene riconosciuto il 100% del peso associato al medesimo, viceversa al suo mancato raggiungimento, il peso corrispondente viene azzerato (curva *on-off*).

Le modalità di misurazione vengono identificate per ciascun obiettivo di *performance* in sede di assegnazione, sulla base della tipologia di indicatore associato, delle priorità strategiche e delle esigenze aziendali al fine di poter assegnare obiettivi in grado di promuove il massimo contributo di ciascuna risorsa chiave al perseguimento della strategia di Gruppo complessiva.

Il Livello di Performance Individuale complessivo è ottenuto sommando i valori di *performance* dei singoli obiettivi determinati come sopra. Il Livello di Performance Individuale minimo per il pagamento del Bonus STI, dato dalla somma ponderata dei risultati ottenuti dai singoli obiettivi, è pari a 40 punti percentuali.

L'eventuale erogazione del Bonus STI avviene in un'unica soluzione entro il mese di maggio dell'anno successivo all'Anno di Competenza (i.e. entro il mese di maggio 2025 per il Bonus STI 2024).



Al Bonus STI si applicano le clausole di Malus e Claw-back, come definite al paragrafo 9.

6.1.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI)

Il Sistema UVP prevede, dopo il termine del Triennio di Competenza, l'erogazione di un Bonus LTI il cui ammontare è determinato (come illustrato *infra*) proporzionalmente ai Livelli di Performance Individuale conseguiti nel Triennio di Competenza (almeno pari a 40 punti percentuali), subordinatamente all'avverarsi della condizione di accesso.

Il Bonus LTI è attribuito in virtù di un piano chiuso, basato sull'assegnazione gratuita di Azioni in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* di Gruppo articolati sul triennio 2022-2024.

Il numero di Azioni attribuibili è calcolato rapportando il 50% del Bonus Potenziale LTI al valore medio dell'azione ordinaria Unipol registrato nel mese di gennaio 2022, e il restante 50% al valore medio dell'azione ordinaria UnipolSai registrato nello stesso mese di gennaio 2022.

L'accesso al pagamento del Bonus LTI, oltre ad essere condizionato dalle *performance* STI conseguite nel Triennio di Competenza, è subordinato alla sussistenza dell'indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo calcolato secondo la metrica Solvency II[12], almeno pari al *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza.

Tabella 5

Bonus LTI 2022 - 2024		
Condizione di accesso e soglia alla fine del Triennio di Competenza (2022-2024)		
Gate	**Misurazione**	**Livello di Pay-out potenziale**
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - Solvency II	***< Risk Appetite***	**0%**
	≥ Risk Appetite	**100%**
↓		
Obiettivi LTI 2022-2024		

[12] *Solvency Ratio* calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

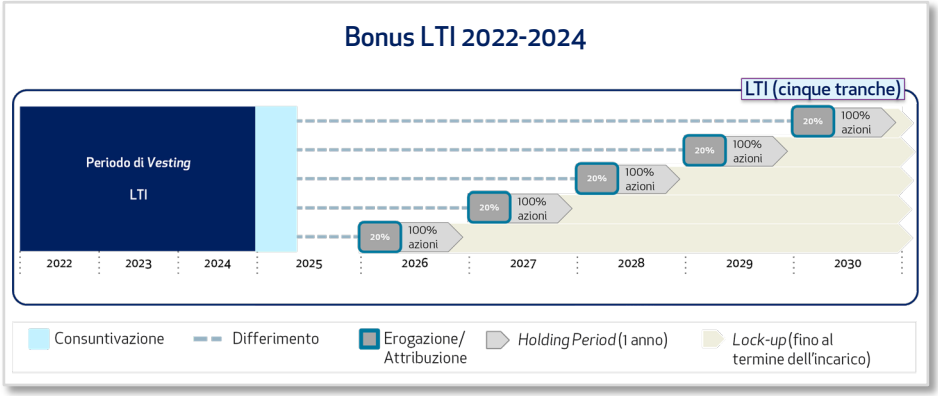
Come rappresentato nella seguente tabella, il livello di *performance* di lungo termine è pari alla somma ponderata del livello di Pay-out dei singoli obiettivi. L'entità del Bonus Effettivo LTI è correlata proporzionalmente, oltre che al raggiungimento – anche disgiunto – degli obiettivi di *performance* di lungo termine, anche ai Livelli di Performance Individuale conseguiti nel Triennio di Competenza (almeno pari a 40 punti percentuali).

Tabella 6

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024	Misurazione	Livello di Pay-out		
				< Soglia	*Soglia*	*≥ Target*
Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo Consolidato Gruppo Unipol cumulato sugli anni 2022, 2023 e 2024	Confronto tra l'Utile Lordo Consolidato Cumulato Consuntivato e l'Utile Lordo Consolidato Cumulato *Target* da Piano Strategico. (Livello Soglia = 80% del *Target*)	0%	50%	100%
					←Progressione lineare→	
	25%	Requisito patrimoniale di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio	Confronto tra il *Solvency Ratio* consuntivato nel Triennio e il *Solvency Ratio Target* definito dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Strategico. (Livello Soglia = *Risk Appetite* fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Strategico)	0%	50%	100%
Creazione di valore per gli Azionisti (20%)	20%	Total Shareholder Return assoluto di Unipol Gruppo misurato nel triennio 2022-2024	TSR misurato tenendo conto sia della variazione della quotazione (rapporto tra la media giornaliera del prezzo dell'Azione Unipol nel primo bimestre del 2025 e la media giornaliera nei due mesi antecedenti alla data di presentazione del Piano Strategico) sia dei dividendi distribuiti e reinvestiti nell'Azione alla data dello stacco della cedola. (Livello Soglia e livello *Target* = valori fissati dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)	0%	50%	100%
Sostenibilità ESG (20%)	15%	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: • Emissioni immobili strumentali • Investimenti tematici	• Riduzione delle emissioni di gas serra di *Scope 1* e *2* degli immobili strumentali del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica. • Incremento ammontare Investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030. (Livello *Target* = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)	0%	Non previsto valore soglia	100%
	5%	*Gender Pay Gap*	Contenimento alla fine del Triennio di Competenza del *gender pay gap* sul perimetro del Gruppo Unipol al di sotto di un valore soglia. (Livello *Target* = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)			

Applicandosi per il Direttore Generale di Unipol Gruppo quanto previsto in tema di Componente Variabile Particolarmente Elevata – come sopra accennato – l'ammontare annuale del Bonus LTI è dato da un quinto dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza (come illustrato nel grafico sottostante). L'eventuale erogazione

avviene pro-quota entro il mese di marzo di ciascuno degli anni 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030.



Il Bonus LTI è attribuito interamente in Azioni, alle quali si applica un Holding Period della durata di 1 anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario[13] (cfr. par. successivo "Linee guida sul possesso azionario"). Tale durata si ritiene adeguata in relazione alle caratteristiche dei sistemi di misurazione dei risultati con cui vengono assunti i rischi nelle diverse unità di business, inclusi i meccanismi di *risk-adjustment*.

Al Bonus LTI si applicano le clausole di Malus e Claw-Back come definite al paragrafo 9.

6.1.2.3 Condizioni di erogazione

Per la disciplina dell'erogazione della componente monetaria relativa alla quota di Bonus STI e dell'attribuzione delle Azioni LTI spettanti, si rimanda al paragrafo 6.2.3.6.

6.1.2.4 Linee guida sul possesso azionario

Le Azioni attribuite dai sistemi di incentivazione devono essere mantenute, fino al termine dell'incarico (Lock-up) e comunque per la durata dell'Holding Period[14].

6.1.3 Benefit

Per la disciplina relativa ai benefit attribuibili, si rimanda al paragrafo 6.2.4.

6.1.4 Severance

Non è attualmente in essere alcun accordo in merito a eventuali indennità in caso di dimissioni, di revoca dell'incarico o di cessazione dello stesso. Per la disciplina relativa, si rimanda al paragrafo 6.2.5.

In merito agli effetti della cessazione del rapporto sui piani di incentivazione, si rimanda al paragrafo 6.2.3.6.

Non sono attualmente in essere patti di non concorrenza, né sono previsti ad oggi l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari.

---

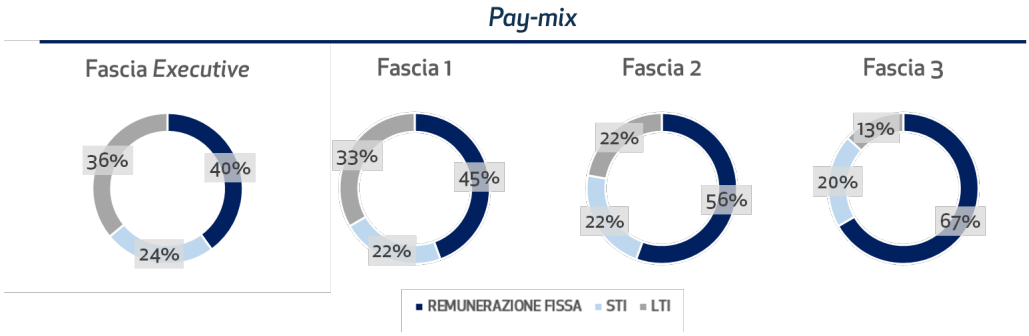
[13] Fatta salva la possibilità di "*sell to cover*" (vendita dei titoli necessari a procurarsi la liquidità necessaria all'adempimento degli oneri fiscali derivanti dall'attribuzione dei titoli).

[14] Fatta salva la possibilità di "*sell to cover*" (vendita dei titoli necessari a procurarsi la liquidità necessaria all'adempimento degli oneri fiscali derivanti dall'attribuzione dei titoli).

6.2 La Remunerazione del Personale Rilevante

6.2.1 Pay-mix

Di seguito si rappresenta il Pay-mix teorico, calcolato considerando il Bonus Potenziale massimo erogabile per ciascuna Fascia, come da paragrafo 6.2.3.2.



6.2.2 Componente Fissa

La Componente Fissa[15] della remunerazione è determinata, oltre che da quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, anche in base ai seguenti parametri fondamentali:

- rilevanza della posizione affidata;
- complessità del ruolo ricoperto;
- rilevanza delle responsabilità attribuite;
- peso qualitativo delle competenze possedute e acquisite;
- allineamento ai *benchmark* di mercato settoriali e comparabili.

La Componente, Fissa determinata in base al raggiungimento del livello massimo dei sopracitati parametri, può restare invariata anche in caso di cambio di ruolo.

Tale componente è in ogni caso, sufficiente a remunerare il Dirigente anche a fronte della mancata erogazione della Remunerazione Variabile.

I Consigli di Amministrazione delle Società in perimetro possono riconoscere ai rispettivi Direttori Generali un'indennità di carica (fissa e/o variabile), che può essere ritenuta utile ai fini della base di calcolo della Componente Variabile da calcolarsi con le modalità di cui al paragrafo 6.2.3.

6.2.3 Componente Variabile

6.2.3.1 Suddivisione in Fasce dei Dirigenti

Il Personale Rilevante con inquadramento dirigenziale e il restante personale Dirigente delle società del Gruppo Unipol – a eccezione del Direttore Generale di Unipol Gruppo – è suddiviso in Fasce, correlate al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il "peso" è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate in ambito *Human Capital* e riconosciute a livello internazionale.

In particolare:

- nella Fascia *Executive* sono inclusi i *Top Executive* del Gruppo (i *General Manager* di Area del Gruppo, nonché altri *Manager*, di volta in volta individuati, che rivestono

[15] Incluse eventuali Indennità Fisse di Ruolo.

incarichi di particolare rilievo organizzativo) e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche a cui sono attribuite le responsabilità più alte;

- nella **Fascia 1** sono inclusi i titolari di ruoli di elevata complessità e rilievo organizzativo e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- nella **Fascia 2** sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa e i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- nella **Fascia 3** sono inclusi i restanti titolari di ruoli dirigenziali.

L'attribuzione alle Fasce avviene su proposta del *Chief Human Resources Officer*, che si avvale delle più opportune metodologie di pesatura delle posizioni presenti sul mercato come sopra specificato, e approvazione del *Group Corporate General Manager* di Unipol. L'aggiornamento e la revisione della collocazione nelle Fasce di appartenenza avvengono con cadenza almeno annuale.

Alla suddivisione in Fasce sono connessi approcci differenziati alle Politiche di Remunerazione, ivi inclusa la differente articolazione e quantificazione relativa al Bonus Potenziale come descritto al paragrafo 6.2 (i.e. Pay-mix).

All'interno della medesima Fascia, i criteri di assegnazione del Bonus Potenziale, tengono conto della complessità della posizione organizzativa, della famiglia professionale di appartenenza, della tipologia di ruolo, del livello di responsabilità assegnato e della *seniority* maturata nel ruolo. Il Sistema UVP prevede presupposti e criteri per la determinazione del Bonus Potenziale, la cui misura massima annua è determinata in percentuale rispetto alla Componente Fissa del Destinatario nell'Anno di Competenza.

La Fascia di riferimento è quella cui il Destinatario è stato assegnato su un arco temporale prevalente nel corso dell'Anno di Competenza.

6.2.3.2 Il sistema di incentivazione variabile

Il riconoscimento della Componente Variabile della retribuzione è disciplinata dal Sistema UVP, finalizzato a sviluppare una cultura della *performance* sostenibile che metta in correlazione i risultati del Gruppo e delle singole società con le prestazioni individuali.

Il Sistema UVP produce effetti per le singole Società in Perimetro nel momento in cui le stesse recepiscono le Politiche di Remunerazione di Gruppo e di Comparto o di Società tramite gli organi competenti e le procedure applicabili, assumendosi in tal modo gli oneri derivanti dalla sua applicazione nei confronti dei Destinatari di cui sono Società di Riferimento.

In coerenza con quanto richiesto dalle normative vigenti in materia di politiche di remunerazione, il Sistema UVP si conforma ai principi descritti al paragrafo 6.1.2, cui si aggiunge il criterio di indipendenza della Componente Variabile dei titolari e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali, dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo e il criterio di dipendenza della componente medesima dal raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, a condizione che non siano fonte di conflitto di interessi.

Sono Destinatari del Sistema UVP coloro che nell'Anno di Competenza sono in servizio da almeno sei mesi, applicandosi *pro-quota* gli effetti della partecipazione al Sistema UVP.

Il Sistema UVP si applica seguendo criteri differenziati in funzione:

(i) del ruolo di Direttore Generale di Unipol Gruppo (come illustrato al paragrafo 6.1);

(ii) della qualifica del Destinatario come Personale Rilevante secondo la regolamentazione specifica di ogni comparto, a condizione che tale qualifica sia stata attribuita al Destinatario su un arco temporale prevalente nel corso dell'Anno di Competenza;

(iii) del ruolo del Destinatario, purché il ruolo stesso sia stato ricoperto su un arco temporale prevalente nel corso dell'Anno di Competenza[16].

L'effettiva applicabilità del Sistema UVP al singolo Destinatario si determina in funzione della prestazione professionale effettivamente e prevalentemente prestata dal Destinatario stesso in una Società (eventualmente anche in regime c.d. di "distacco") non rilevando, ai fini del Sistema UVP, l'appartenenza contrattuale alla Società Distaccataria.

La Società Distaccante definisce e consuntiva gli obiettivi individuali di concerto con la o le Società Distaccatarie. Ove ci sia equivalenza tra le prestazioni professionali effettivamente prestate all'interno del Gruppo, si effettueranno due valutazioni parallele *pro-quota*, salvo diverse considerazioni caso per caso.

Le società in Perimetro che operano in particolari segmenti di mercato caratterizzati da forte competitività, discontinuità ed elevata specializzazione, quali la ricerca e lo sviluppo di soluzioni tecnologicamente innovative, possono adottare sistemi di incentivazione integrativi o sostitutivi del Sistema UVP, secondo quanto disciplinato nelle Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.

Il Bonus Potenziale, come dettagliato nella seguente tabella, si articola nelle seguenti componenti:

(i) una componente STI, la cui erogazione avviene interamente in forma monetaria;

(ii) una componente LTI, la cui erogazione avviene interamente in strumenti finanziari (Azioni Unipol e Azioni UnipolSai).

Tabella 7

		Bonus Potenziale				
		% vs Componente Fissa			Peso % rispetto al Bonus Totale	
	Bonus Totale		STI	LTI	STI (*Up-front*)	LTI (Differito)
Dirigenti Fascia *Executive*	da 100% a 150%	da a	50% 60%	50% 90%	50% 40%	50% 60%
Dirigenti Fascia 1	da 80% a 125%	da a	40% 50%	40% 75%	50% 40%	50% 60%
Dirigenti Fascia 2	da 50% a 80%	da a	25% 40%	25% 40%	50% 50%	50% 50%
Dirigenti Fascia 3	da 30% a 50%	da a	20% 30%	10% 20%	66% 60%	33% 40%

I Dirigenti inclusi nella Fascia 3, se appartenenti al Personale Rilevante, sono beneficiari di un Bonus potenziale equamente ripartito tra Bonus STI (50% up-front e in forma monetaria) e Bonus LTI (50% differito e in Azioni).

6.2.3.3 Bonus di Breve Termine (STI)

Il Bonus STI risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti al paragrafo 6.1.2.1, al netto delle specificità di seguito riportate.

L'accesso al Bonus STI è subordinato al perseguimento dei seguenti obiettivi, che tengono conto dei rischi attuali e prospettici connessi ai risultati prefissati dal Gruppo e dalla

[16] Fatti salvi eventuali cambi di ruolo infrannuali da o verso posizioni operanti presso le Funzioni Fondamentali.

Società di Riferimento e dei correlati oneri in termini di costo di capitale impiegato e di liquidità necessaria.

Sono previste pertanto:

- due condizioni di accesso legate a obiettivi di Gruppo[17] (vedi paragrafo 6.1.2.1) che si applicano a Unipol e a tutte le società del Gruppo;
- ulteriori condizioni di accesso per ciascuna delle Società in Perimetro, diverse dalla Capogruppo, che rispecchiano i rispettivi requisiti regolamentari e la capacità di autofinanziamento; tali condizioni sono declinate nelle Politiche di Comparto o di Società.

Il mancato verificarsi anche solo di una delle predette condizioni determina l'azzeramento di qualsiasi Incentivo Variabile riveniente dal Sistema UVP per l'Anno di Competenza.

Il Sistema UVP prevede l'erogazione di un Bonus STI il cui ammontare è determinato in ragione del Livello di Performance Individuale raggiunto e della percentuale di Bonus Potenziale assegnabile al Destinatario, come illustrato in Tabella 7. La soglia minima di raggiungimento della scheda obiettivi individuali, data dalla somma ponderata dei singoli livelli di raggiungimento, è pari a 40 punti percentuali.

Al Personale Rilevante e in generale ai Destinatari del Sistema UVP, vengono assegnati annualmente obiettivi sia economico-finanziari sia non finanziari, di natura quantitativa e qualitativa, differenziati sulla base del livello di responsabilità gerarchico-organizzativa, come di seguito rappresentato.

Sono previsti obiettivi economico-finanziari di Gruppo e/o Società, obiettivi specifici della Direzione o della Funzione di appartenenza ed obiettivi non finanziari, che comprendono anche obiettivi di tipo ESG. Tali obiettivi sono assegnati in una logica di *cascading* garantendo una declinazione coerente tra gli obiettivi definiti nella scheda strategica di Gruppo – che coincide con la Scheda Obiettivi STI 2024 assegnata al Direttore Generale di Gruppo – e gli obiettivi assegnati ai Dirigenti Apicali e agli altri Dirigenti, in modo coerente con i profili di rischio definiti per il Gruppo medesimo e per la Società di riferimento.

Tabella 8

	Dirigenti Apicali[18]		Altri Dirigenti
20-25%	Utile Lordo di Gruppo e/o Società	20%	Utile Lordo Gruppo e/o Società
20-25%	Requisito patrimoniale di solvibilità di Gruppo e/o Società – Solvency II	30%	Obiettivi di Società/Direzione/area
30-20%	Obiettivi di Società/Direzione/area	20%	Obiettivi di Funzione
20%	Obiettivi di Società/Direzione/area (anche non economico-finanziario)	20%	Obiettivi di Funzione (anche non economico-finanziario)
10%	ESG: *RepTrak®*	10%	ESG: *RepTrak®*

[17] Per i Destinatari, diversi dai Direttori Generali, dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dall'ulteriore Personale Rilevante, la soglia minima di raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato utile all'accesso al Sistema UVP è pari all'80% del budget approvato dalla Capogruppo per l'Anno di Competenza.

[18] Peso attribuito degli obiettivi variabile in funzione del ruolo e della famiglia professionale.

Per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario, sono previsti obiettivi di conformità agli impegni definiti dalle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile", coerentemente con le disposizioni del Regolamento (UE) 2019/2088, 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.

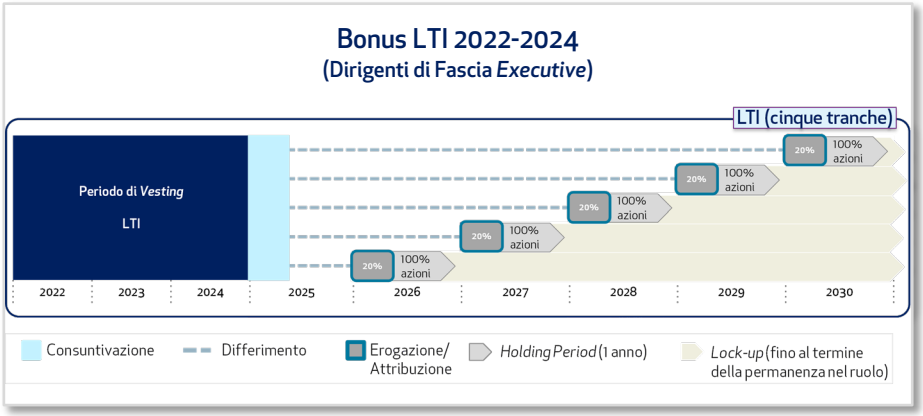
L'erogazione del Bonus STI per gli altri Dirigenti avviene secondo le medesime modalità previste per il Direttore Generale, descritte al paragrafo 6.1.2.1, ossia interamente nell'anno successivo a quello di competenza e in forma monetaria.

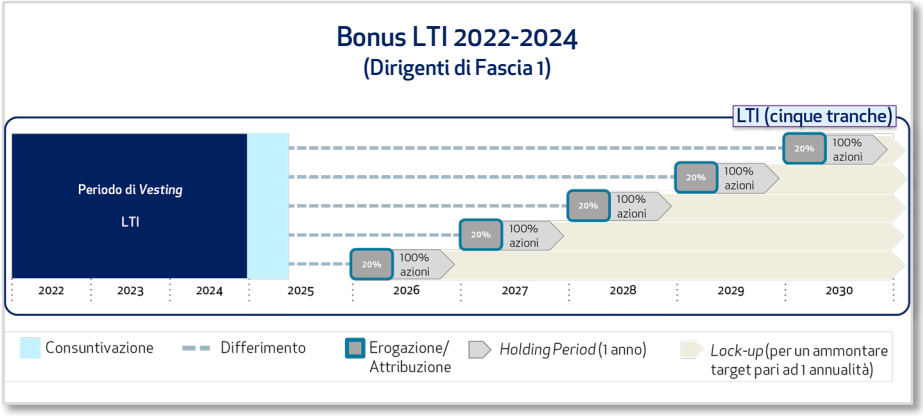
6.2.3.4 Bonus di Lungo Termine (LTI)

Il Bonus LTI risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti al paragrafo 6.1.2.2.

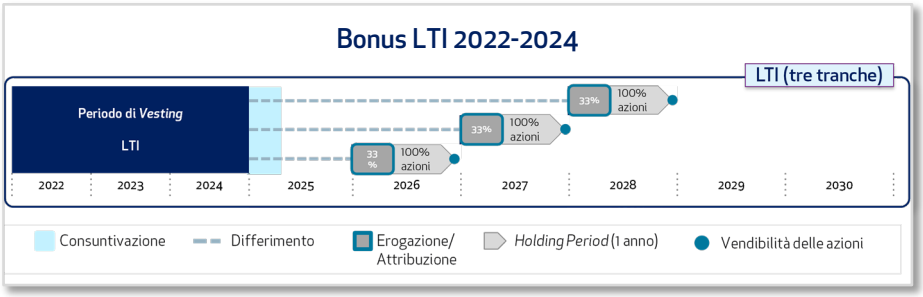
Per il **Personale Rilevante** e per gli **altri Dirigenti Destinatari cui si applica quanto previsto in tema di Componente Variabile Particolarmente Elevata** della Remunerazione Variabile, ciascuna delle cinque *tranche pro-quota* annuali in cui verrà erogato il Bonus LTI corrisponde a una quota predeterminata dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza.

L'eventuale attribuzione avviene, entro il mese di marzo di ciascun anno, come definito al paragrafo 6.1.2.1.





Per i Destinatari cui non si applica quanto previsto in tema di Componente Variabile Particolarmente Elevata della Remunerazione Variabile, il Bonus LTI viene attribuito in tre *tranche* annuali, ciascuna delle quali è pari ad un terzo dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza, riproporzionato in base al raggiungimento degli obiettivi di lungo termine, illustrati in Tabella 6 (o in Tabella 10, con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali). L'eventuale erogazione avviene *pro-quota*, entro il mese di marzo di ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028, come di seguito illustrato.



L'entità del Bonus Effettivo LTI è correlata proporzionalmente, oltre che al raggiungimento – anche disgiunto – degli obiettivi di *performance* di lungo termine illustrati in Tabella 6 (o in Tabella 10 con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali), anche ai Livelli di Performance Individuali conseguiti nel Triennio di Competenza (almeno pari a 40 punti percentuali).

Alle Azioni attribuite si applica un Holding Period della durata di 1 anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario[19] (cfr. par. successivo "Linee guida sul possesso azionario").

Al Bonus LTI si applicano le clausole di Malus e Claw-back come definite al paragrafo 9.

6.2.3.5 Il processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione e di consuntivazione

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi[20] vede coinvolti il superiore gerarchico diretto del Destinatario, il responsabile apicale, il *Group Corporate General Manager* – che si avvale del supporto del *Chief Human Resources Officer* e il Direttore Generale di Unipol Gruppo, che fornisce per ciascun anno indicazioni di eventuali

[19] Fatta salva la possibilità di "*sell to cover*" (vendita dei titoli necessari a procurarsi la liquidità necessaria all'adempimento degli oneri fiscali derivanti dall'attribuzione dei titoli).

[20] Come dettagliato nel Regolamento attuativo del Sistema UVP.

temi prioritari da considerare per il processo di *cascading* degli obiettivi di performance. Nella fase di assegnazione degli obiettivi, il Destinatario viene messo a conoscenza delle Politiche di Remunerazione a lui applicate. Il Destinatario dichiara, mediante apposita sottoscrizione, la conoscenza del contenuto e l'accettazione della menzionata documentazione.

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società sono rese note a tutti i Destinatari mediante pubblicazione nella *intranet* aziendale.

Nel processo di consuntivazione gli organi, come sopra descritti, tengono debito conto anche del contributo individuale complessivo reso per il buon funzionamento dell'impresa, in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale.

Nei processi di assegnazione, valutazione e consuntivazione, per tutti i Destinatari che non operano all'interno delle Funzioni Fondamentali, ci si avvale del contributo del *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, e della Direzione *Chief Planning & Controlling Officer* di Gruppo per la verifica *ex-ante* ed *ex-post* degli indicatori quantitativi.

L'entità dei Bonus STI e LTI spettanti viene definita al termine di tutti i passaggi previsti dal processo di valutazione e consuntivazione.

6.2.3.6 Condizioni di erogazione

L'erogazione della componente monetaria relativa alla quota di Bonus STI e all'attribuzione delle Azioni LTI spettanti avverranno, nei termini precedentemente indicati[21], a condizione che alla data di corresponsione il Destinatario sia effettivamente alle dipendenze di Unipol o di altre società del Gruppo Unipol e che non si trovi in periodo di preavviso o in aspettativa, fatto salvo quanto segue[22]:

1. L'importo della componente monetaria da erogare, relativo alla quota di Bonus STI di spettanza, viene ricalcolato *pro-quota* in base al numero di mesi interi effettivamente trascorsi in servizio dal Destinatario interessato, per:
   i. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;
   ii. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;
   iii. i Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol, conclusesi nel corso dell'Anno di Competenza della quota di Bonus.
2. Nei seguenti casi[23] si procederà all'attribuzione delle Azioni relative alle quote di Bonus LTI:
   i. ai Destinatari cessati dal rapporto di lavoro, con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto della maturazione del diritto al trattamento

[21] Come dettagliato nel Regolamento attuativo del Sistema UVP.

[22] E fatta salva l'aspettativa concessa dalla Società di Riferimento per gravi motivi familiari o fatti salvi specifici trattamenti individuali adottati dalla Società di Riferimento previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ove presente.

[23] Fatti salvi specifici trattamenti individuali adottati dalla Società di Riferimento, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ove presente.

pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;

ii. ai Destinatari cessati dal rapporto di lavoro, con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;

iii. ai Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol, conclusesi a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza.

Si precisa altresì che, in caso di cessazione del Rapporto a causa di decesso o di invalidità permanente pari o superiore al 66%, prima del termine del Periodo di Performance o di *Vesting*, al Destinatario (o agli eredi o agli aventi causa) saranno corrisposti in forma interamente monetaria, unitamente alle competenze di fine rapporto, il Bonus Potenziale di breve termine e di lungo termine dell'anno in cui si è verificata la cessazione del Rapporto, applicando il criterio "*pro-rata temporis*", nonché il Bonus di lungo termine – maturando e/o già maturato, ma non ancora erogato – degli anni precedenti il verificarsi dell'evento.

6.2.3.7 Linee guida sul possesso azionario

È previsto l'obbligo di mantenimento delle Azioni attribuite dai sistemi di incentivazione[24]:

- per i Dirigenti di Fascia *Executive*, fino al termine della permanenza nel ruolo;
- per i Dirigenti di Fascia 1, fino al termine della permanenza nel ruolo e per un ammontare *target* di Azioni pari a 1 annualità della Remunerazione Fissa.

6.2.4 Benefit

I Benefit non monetari, sui quali viene anche calcolata la contribuzione sociale e fiscale, costituiscono una componente rilevante del pacchetto retributivo, sia in termini di apprezzamento da parte dei Destinatari sia in ottica di remunerazione totale, quale elemento integrativo e/o alternativo alla corresponsione monetaria, che si dimostra vantaggioso nell'impostazione di Politiche di Remunerazione efficaci, ma contestualmente attente all'ottimizzazione degli impatti economici.

Oltre a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla regolamentazione aziendale (tra cui a titolo esemplificativo previdenza integrativa e assistenza sanitaria, cassa di assistenza e adesione a fondo pensione) è prevista l'assegnazione ai Dirigenti di un'autovettura aziendale per uso promiscuo.

È inoltre possibile prevedere sulla base di opportune valutazioni caso per caso, l'assegnazione di un alloggio, con oneri parzialmente o totalmente a carico della Società di Riferimento del Destinatario.

6.2.5 Severance

L'eventuale corresponsione di un importo in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ovvero in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, o di dimissioni per giusta causa – ove pattuita – sarà pari a un massimo di tre annualità della Compensation, oltre alle normali spettanze di fine rapporto e all' indennità sostitutiva del preavviso previste dal CCNL, per coloro che hanno

[24] Fatta salva la possibilità di "*sell to cover*" (vendita dei titoli necessari a procurarsi la liquidità necessaria all'adempimento degli oneri fiscali derivanti dall'attribuzione dei titoli).

maturato un'anzianità di servizio superiore a dieci anni ovvero pari a un massimo di due annualità della Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio inferiore o uguale a dieci anni. Tale importo in quanto calcolato sulla Compensation tiene conto della performance mediamente realizzata in un periodo almeno triennale. Non sono attualmente in essere patti di non concorrenza, né sono previsti ad oggi l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di Dirigenti con Responsabilità Strategiche[25], e non sono attualmente in essere contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto con i medesimi soggetti.

In merito agli effetti della cessazione del rapporto di lavoro sui piani di incentivazione, si rimanda al paragrafo 6.2.3.6.

6.2.6 Altre componenti della remunerazione

Oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento applicato, della remunerazione possono far parte, sempre nel rispetto dei principi relativi alla componente variabile della retribuzione e ai requisiti normativi applicabili, anche:

- *una tantum* e/o premi aziendali individuali, erogati in forma monetaria e in unica soluzione (*up-front*) e nel rispetto delle seguenti condizioni:
  - (i) ricorso di circostanze del tutto eccezionali e imprevedibili che abbiano richiesto un impegno professionale di particolare rilievo;
  - (ii) approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società di Riferimento, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ove costituito, in caso di attribuzione a Personale Rilevante di *una tantum* e/o premi il cui importo lordo sia superiore a Euro 50.000.
- Welcome Bonus, previsto in casi eccezionali in occasione dell'assunzione di nuovo personale, da erogarsi entro i primi 18 mesi dalla data di assunzione stessa (salva diversa regolamentazione di Comparto e/o di Società), a ristoro degli elementi economici a cui il Destinatario rinuncia a seguito della cessazione del suo precedente rapporto di lavoro[26];
- compensi corrisposti per patti di stabilità, ove pattuiti, per un periodo temporale pari a tre anni, riconosciuti al fine di garantire un'adeguata continuità del rapporto di lavoro, assicurare maggiore stabilità aziendale e contribuire a incentivare ulteriormente la qualità delle prestazioni professionali di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o di altre risorse ritenute comunque rilevanti;
- eventuali indennità riconosciute *una tantum* a ristoro dell'eventuale revoca di Benefit precedentemente assegnati (quali a titolo esemplificativo l'autovettura).

6.3 Progetto di razionalizzazione societaria del Gruppo Unipol

Come reso noto al mercato in data 16 febbraio 2024, è stato avviato il progetto di razionalizzazione societaria del gruppo facente capo a Unipol Gruppo, da realizzarsi mediante la fusione per incorporazione in Unipol Gruppo di UnipolSai Assicurazioni, nonché di Unipol Finance S.r.l., UnipolPart I S.p.A. e Unipol Investment S.p.A., società interamente partecipate da Unipol Gruppo. Nel contesto dell'Operazione, Unipol Gruppo ha altresì promosso un'Offerta Pubblica di Acquisto volontaria avente ad oggetto la totalità delle azioni ordinarie di UnipolSai non detenute, direttamente e indirettamente, da Unipol Gruppo medesima.

In caso di esito positivo dell'Operazione, il Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo valuterà la necessità di apportare - in conformità a quanto previsto all'art. 123-ter comma 3-bis del TUF (recepito al paragrafo 3.2.1 delle presenti Politiche di Remunerazione del Gruppo Unipol) nel Capitolo 3 – Paragrafo 3.3. del Documento Informativo relativo al Piano di Compensi basato su strumenti finanziari di Unipol Gruppo S.p.A., Esercizi 2022, 2023 e 2024 approvato in data 24 marzo 2022 – eventuali modifiche al piano UVP 2022-2024 che siano necessarie al fine di mantenere inalterati i principi del piano stesso e i diritti dei beneficiari, in linea con

[25] Fatti salvi specifici trattamenti individuali adottati dalla Società di Riferimento (ad es. *temporary housing allowance*, previdenza complementare, ecc.), previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ove presente.

[26] In tal caso, il Welcome Bonus non si considera Componente Variabile della Remunerazione.

l'obiettivo di mantenere l'equità e la coerenza complessiva delle Politiche di Remunerazione, fermi restando gli eventuali passaggi assembleari, ove necessari.

7. Le Politiche di Remunerazione delle Funzioni Fondamentali

La remunerazione del personale con qualifica dirigenziale operante presso le Funzioni Fondamentali, in linea con le prassi di mercato, si compone dei medesimi elementi sopra descritti al Capitolo 6, fatta salva la previsione di alcune specificità coerenti con i requisiti normativi applicabili. Con riferimento alla remunerazione del personale non dirigente appartenente alle Funzioni Fondamentali si rimanda al successivo paragrafo 8.

Per la determinazione della Componente Fissa e Variabile, oltre che del Pay-mix, sono effettuate periodicamente analisi dei *trend* e dei *benchmark* di mercato, allo scopo di mantenere un'adeguata competitività del pacchetto retributivo complessivo per attrarre, premiare e valorizzare in modo equo, adeguato e continuativo le migliori professionalità.

La Remunerazione Fissa è di livello adeguato rispetto alla rilevanza della posizione affidata, alle responsabilità e al ruolo agito, oltre a essere in linea con i livelli e le prassi di mercato settoriali e comparabili.

La Remunerazione Variabile per il personale delle Funzioni Fondamentali di livello dirigenziale è prevista al fine di assicurare il diretto collegamento tra i compensi percepiti e le *performance* raggiunte sulla base di obiettivi individuali e di funzione connessi alla qualità ed efficacia delle azioni di controllo esercitate, perseguendo altresì l'obiettivo di esprimere un'efficace politica di *retention* e di crescita sia professionale che manageriale.

La Remunerazione Variabile è coerente con le attività specifiche di ciascuna Funzione Fondamentale di livello dirigenziale, è indipendente dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo ed è legata al raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, a condizione che non sia fonte di conflitti di interesse, coerentemente con il quadro regolamentare di riferimento.

L'incidenza della Remunerazione Variabile sulla Remunerazione Fissa varia in funzione del livello di complessità del ruolo – come rappresentato in Tabella 7 – e non supera mai il rapporto 1:1, in linea con le prassi rilevate sul mercato nazionale e internazionale. L'incidenza della Componente STI rispetto alla Remunerazione Variabile totale è equivalente all'incidenza della Componente LTI.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, definisce il trattamento economico dei Titolari delle Funzioni Fondamentali, nonché assegna e consuntiva i loro obiettivi di *performance* di breve e lungo termine allo scopo di garantire la massima indipendenza possibile delle stesse, evitando pertanto possibili conflitti di interesse, e ha la responsabilità di verificare la coerenza della loro remunerazione complessiva con le Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti.

Al Sistema UVP descritto in precedenza, sono applicati specifici adattamenti con riferimento ai Personale di livello dirigenziale operante presso le Funzioni Fondamentali.

In particolare, con riferimento al Bonus STI:

- l'accesso al Sistema UVP è legato esclusivamente al raggiungimento degli indici di copertura Solvency II[27] e non anche ad obiettivi di redditività;
- gli obiettivi di breve termine sono individuati in coerenza con l'efficacia e la qualità dell'azione di controllo, senza comprendere obiettivi economico-finanziari afferenti alle aree soggette al loro controllo.

Con riferimento al Bonus STI in particolare, è prevista la seguente struttura della scheda obiettivi:

[27] *Solvency Ratio* definito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dall'Organo Amministrativo fissato per l'Anno di Competenza dagli organi deliberanti. Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

Tabella 9

Peso	Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali
20%	Requisito patrimoniale di solvibilità di Gruppo e Società – Solvency Ratio
70%	Obiettivi di Direzione/Area/Funzione (senza comprendere obiettivi economico-finanziari afferenti alle aree soggette al loro controllo)
10%	ESG: *RepTrak®*

Con riferimento al Bonus LTI, l'entità del bonus è funzione del raggiungimento anche disgiunto degli indicatori riportati nella seguente tabella, previo conseguimento della condizione di accesso applicabile anche ai restanti Destinatari del Piano, come descritta al paragrafo 6.1.2.2:

Tabella 10

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024	Misurazione	Livello di Pay-out		
				< Soglia	*Tra Soglia e Target*	*≥ Target*
Performance individuale	50%	Livello di Performance individuale nel Triennio di Competenza	Media della *performance* individuale conseguita nel Triennio di Competenza per il Bonus STI. (Livello Soglia = 80% del *Target*)	0%	50% ←Progressione lineare→	100%
Solvibilità Patrimoniale	30%	Requisito patrimoniale di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio	Confronto tra il Solvency Ratio consuntivato nel Triennio e il *Solvency Ratio Target* definito dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Strategico. (Livello Soglia = *Risk Appetite* fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Strategico)	0%	50%	100%
Sostenibilità ESG	15%	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: • Emissioni immobili strumentali • Investimenti tematici	• Riduzione delle emissioni di gas serra di *Scope 1* e *2* degli immobili strumentali del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica. • Incremento ammontare Investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030. (Livello *Target* = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)	0%	Non previsto valore soglia	100%
	5%	*Gender Pay Gap*	Contenimento alla fine del Triennio di Competenza del gender pay gap sul perimetro del Gruppo Unipol al di sotto di un valore soglia. (Livello *Target* = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)			

La Remunerazione Variabile erogata al personale con inquadramento dirigenziale delle Funzioni Fondamentali – come per gli altri Dirigenti appartenenti al Personale Rilevante – è soggetta alle condizioni sospensive e ai meccanismi correttivi (Malus e Claw-back) previsti dalla Politica (cfr. paragrafo 9).

8. La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente

Oltre a una Componente Fissa, la retribuzione del Personale Rilevante non dirigente può prevedere una Componente Variabile, come di seguito esplicitato.

La Componente Fissa della remunerazione compensa le competenze, le capacità, il ruolo e, in particolare, le responsabilità connesse al ruolo stesso. Essa prevede una base economica rigida, prevista dai Contratti Collettivi di Lavoro applicabili, nonché, ove presenti, dagli Accordi Integrativi Aziendali, da altri eventuali accordi bilaterali e da specifiche Regolamentazioni interne, ed è determinata in funzione del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio. Ragioni di equità interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse, consolidandole nel tempo.

I vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, applicabili al personale operante presso le società, possono prevedere, tra l'altro, l'erogabilità di un "Premio Aziendale Variabile" ("PAV" – CCNL ANIA), che costituisce una quota variabile della remunerazione.

La Componente Variabile della remunerazione si prefigge precipuamente due obiettivi:

- premiare i risultati conseguiti nel breve e nel lungo termine, espressi non soltanto in termini economico-finanziari, ma anche in forma di attenzione ai rischi e di prestazioni qualitative;
- sviluppare le capacità professionali, attuando un'efficace politica di *retention*.

Il Sistema UVP può essere eventualmente destinato oltre che ai Dirigenti del Gruppo Unipol anche a taluni profili selezionati non appartenenti al personale dirigente, i cui bonus avranno forma ed entità coerente con i livelli di responsabilità attribuiti e saranno allineati ai requisiti normativi eventualmente applicabili.

Oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento applicato, nel rispetto dei requisiti normativi eventualmente applicabili, della remunerazione possono far parte anche:

- *una tantum* e/o premi aziendali individuali, erogati in forma monetaria e in unica soluzione al ricorso di circostanze oggettive che abbiano richiesto un impegno professionale di particolare rilievo;
- bonus monetari rivenienti dal raggiungimento di obiettivi assegnati a seguito della partecipazione a sistemi di incentivazione annuali o infrannuali;
- Welcome Bonus, previsto in casi eccezionali in occasione dell'assunzione di nuovo personale, da erogarsi entro i primi 18 mesi dalla data di assunzione stessa (salvo diversa regolamentazione di Comparto e/o di Società), a ristoro degli elementi economici a cui il Destinatario rinuncia a seguito della cessazione del suo precedente rapporto di lavoro[28];
- compensi corrisposti per patti di stabilità, per un periodo di norma non superiore a tre anni, riconosciuti al fine di garantire un'adeguata continuità del rapporto di lavoro, assicurare maggiore stabilità aziendale e contribuire a incentivare ulteriormente la qualità delle prestazioni professionali di risorse ritenute rilevanti;
- eventuali indennità riconosciute *una tantum* a ristoro della revoca di Benefit precedentemente assegnati (quali a titolo esemplificativo l'autovettura).

9. Meccanismi di correzione *ex-post*

Il Destinatario oggetto di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio perde in ogni caso il diritto alle erogazioni del compenso variabile di breve e/o di lungo termine.

Sono altresì previste clausole di non erogazione del premio, in termini di:

a. Malus

I Bonus previsti dal sistema incentivante non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati del Gruppo e/o della Società di Riferimento, come definiti nei paragrafi 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.2.3.3 e 6.2.3.4, ovvero nei casi di mancato rispetto, da parte del Destinatario, di disposizioni regolamentari e di vigilanza, cui abbia fatto seguito la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Destinatario stesso, oltre che in caso di rilievi da parte delle Funzioni Fondamentali che evidenzino comportamenti di grave violazione di disposizioni interne, esterne, o di standard di condotta applicabili, nonché qualora siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (ivi intendendosi errori di

[28] In tal caso, il Welcome Bonus non si considera Componente Variabile della Remunerazione.

calcolo nella determinazione di una o più delle condizioni di maturazione ovvero una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero la determinazione di una o più delle condizioni di maturazione tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento).

Con riferimento al deterioramento dei profili di rischio, la Società di Riferimento decurterà o azzererà eventuali compensi da corrispondere nel caso in cui i comportamenti sopra citati messi in atto dal Destinatario abbiano determinato degli impatti sul Solvency II *Ratio* del Gruppo e/o della Società di Riferimento, ove applicabile. A tale scopo, il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, con il supporto delle altre funzioni aziendali coinvolte, eseguirà il ricalcolo di Solvency II *Ratio* al fine di verificare se tali comportamenti possano aver determinato il mancato rispetto degli obiettivi in termini di *Risk Appetite* fissati per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.

b. Claw-back

Unipol o la Società di Riferimento richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti qualora il Destinatario abbia agito in violazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia o qualora il Destinatario abbia messo in atto comportamenti fraudolenti e/o contraddistinti da dolo o colpa grave correlati all'esercizio delle proprie funzioni, che abbiano determinato un deterioramento dei profili di rischio e/o dei risultati del Gruppo e/o della società stessa, nonché violazioni del Codice Etico[29] e/o comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, sulla base di quanto previsto dalle normative, fatta salva ogni ulteriore azione, o corrisposti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (ivi intendendosi errori di calcolo nella determinazione di una o più delle condizioni di maturazione ovvero una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero la determinazione di una o più delle condizioni di maturazione tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento).

Con riferimento al deterioramento dei profili di rischio, la Società di Riferimento richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti nel caso in cui i comportamenti fraudolenti e/o contraddistinti da dolo o colpa grave messi in atto dal Destinatario abbiano determinato degli impatti sul Solvency II *Ratio* del Gruppo e/o della Società di Riferimento, ove applicabile. A tale scopo, il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, con il supporto delle altre funzioni aziendali coinvolte, eseguirà il ricalcolo di Solvency II *Ratio* al fine di verificare se tali comportamenti possano aver determinato il mancato rispetto degli obiettivi fissati in termini di *Risk Appetite* per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.

In particolare: (i) per quanto riguarda l'eventuale applicazione della clausola di Claw-back ai Bonus STI già corrisposti, la Società di Riferimento richiederà al Destinatario - nei limiti di quanto possibile ai sensi della normativa applicabile - la restituzione, in tutto o in parte anche mediante compensazione con qualsivoglia somma allo stesso dovuta a qualunque titolo, un importo equivalente al valore dell'imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche dei Bonus STI corrisposti, fermo il diritto al risarcimento del danno ulteriore; (ii) per quanto riguarda l'eventuale applicazione della clausola di Claw-back ai Bonus LTI già corrisposti, Unipol e/o la Società di Riferimento si riserva la facoltà di ottenere dal Destinatario la restituzione delle Azioni nella sua titolarità, anche in pendenza dell'Holding Period, con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto del Destinatario al riguardo, ovvero richiedere al Destinatario - nei limiti di quanto possibile ai sensi della normativa applicabile - la restituzione, in tutto o in parte, a Unipol e/o alla Società di Riferimento, anche mediante compensazione con qualsivoglia somma allo stesso dovuta a qualunque titolo, un importo equivalente al valore dell'imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche delle Azioni già assegnate, fermo il diritto al risarcimento del danno ulteriore.

La durata del periodo nel quale trova applicazione la clausola è fissato in anni cinque, decorrenti dal pagamento della singola quota (STI o LTI) di Remunerazione Variabile.

[29] Le valutazioni in merito ai casi di violazione del Codice Etico sono di responsabilità della funzione competente.

SECONDA SEZIONE

COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2023

PREMESSA

La presente Sezione della Relazione si compone di tre parti:

- la **prima parte** fornisce una rappresentazione, in forma descrittiva, dei compensi dei Destinatari delle Politiche di Remunerazione di Unipol di competenza dell'esercizio 2023 ed eventuali compensi relativi ad anni precedenti;
- la **seconda parte** riporta, in forma tabellare, i compensi erogati e/o erogabili ad Amministratori, Sindaci, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol, nonché le partecipazioni detenute dai medesimi in Unipol e nelle società controllate, sempre con riferimento all'esercizio 2023;
- la **terza parte** illustra in sintesi le verifiche di competenza delle Funzioni Fondamentali (*Chief Risk Officer* - responsabile dell'attività di *Risk Management*, *Compliance and Anti-Money Laundering e Audit*).

PRIMA PARTE

1. Elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione applicate

Nella prima parte della presente sezione, sono fornite informazioni circa l'applicazione delle Politiche di Remunerazione di Unipol di competenza dell'esercizio 2023.

Sono, in particolare, illustrati in forma descrittiva i compensi corrisposti a:

- Organi Sociali;
- Direttore Generale;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In coerenza con quanto illustrato nella Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente, nella presente Sezione sono fornite informazioni di dettaglio su:

- lo storico degli esiti delle votazioni espresse dalle Assemblee tenutesi negli ultimi cinque anni sulla Seconda Sezione della Relazione e la descrizione di come si sia tenuto conto delle indicazioni espresse in tale sede da parte degli Azionisti e dei principali Stakeholder coinvolti;
- il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del Direttore Generale di Unipol Gruppo e l'impatto sugli incentivi maturati;
- la proporzione della Remunerazione Fissa e Variabile rispetto alla remunerazione totale del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- la variazione storica della remunerazione degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla *performance* aziendale.

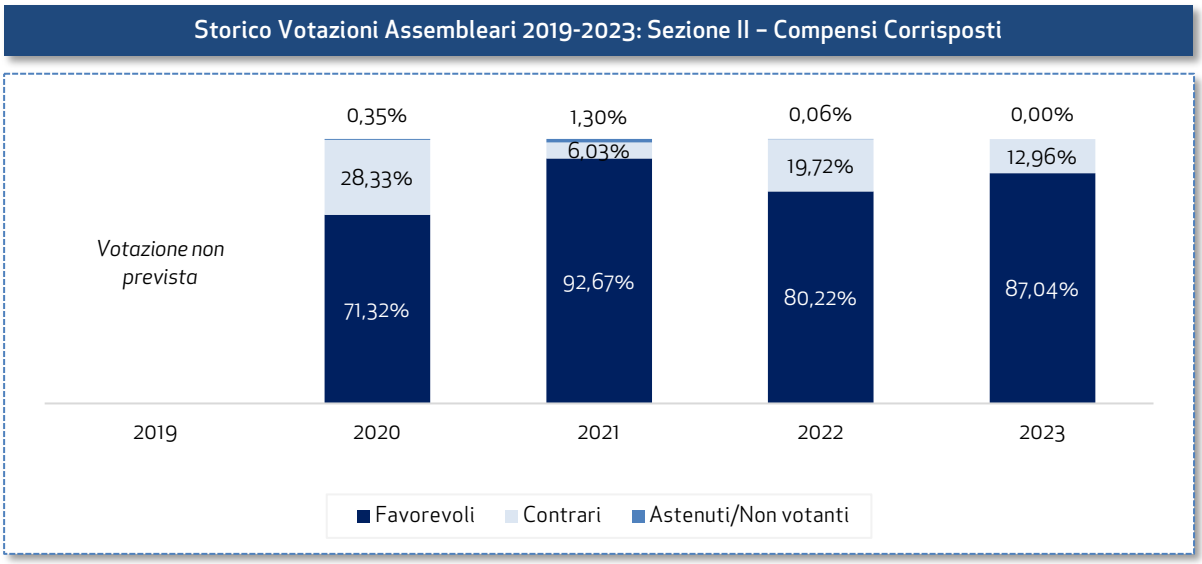
2. Esito votazione assembleare - Seconda Sezione

La Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è sottoposta a voto consultivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Unipol Gruppo.

L'esito del voto espresso dagli Azionisti – messo a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125-*quater*, comma 2 del TUF – è stato analizzato, congiuntamente alle indicazioni ricevute dagli Investitori e dai *Proxy Advisor*, al fine di identificare potenziali aree di miglioramento.

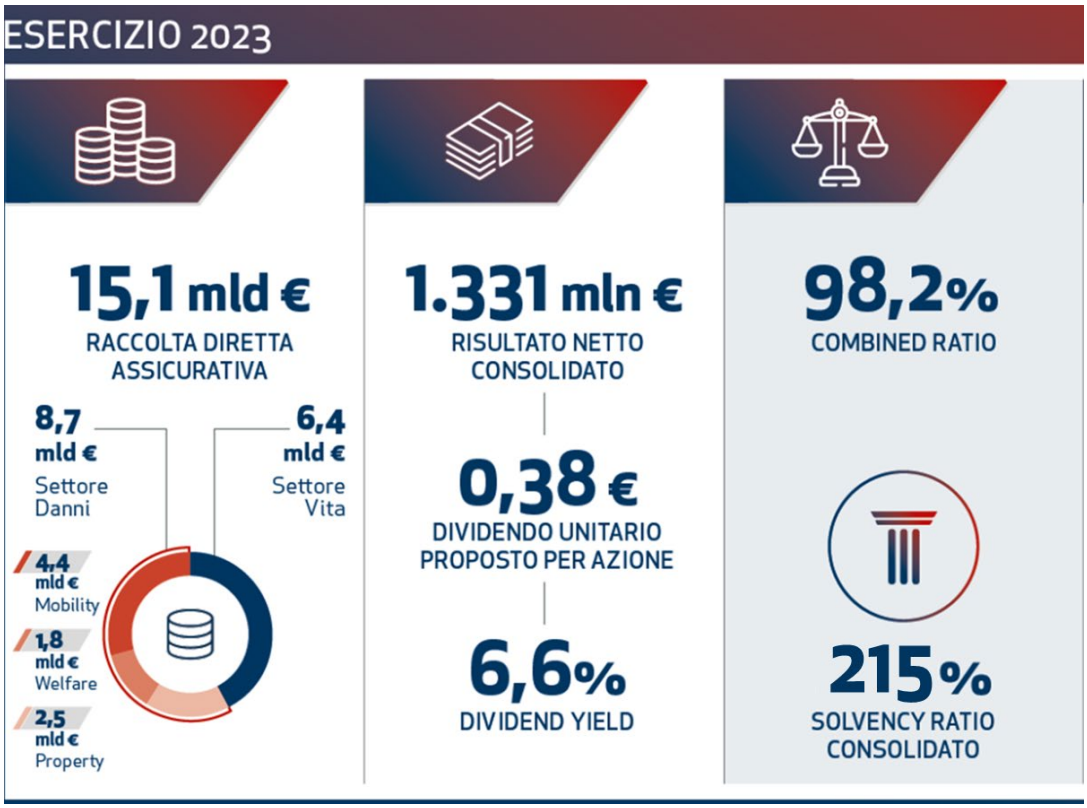
In base alle osservazioni emerse nel corso della discussione precedente il voto e anche in base all'analisi delle principali prassi di mercato in termini di *disclosure*, nella Prima parte della presente Sezione, in ottica di costante miglioramento e al fine di permettere una maggiore fruibilità del documento:

- è stata introdotta un'illustrazione grafica sintetica dei principali risultati di business 2023, in coerenza con quanto comunicato al mercato, al fine di fornire una descrizione più approfondita dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento delle *performance* dell'anno;
- è illustrato, similmente a quanto esposto nella Prima Sezione della presente Relazione, per il periodo 2019-2023, lo storico dei risultati delle votazioni da parte dell'Assemblea degli Azionisti, il quale mostra un *trend* positivo di apprezzamento da parte dei votanti.



3. Risultati di business

Il Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo S.p.A., ha analizzato i risultati consolidati e individuali dell'esercizio 2023, le cui principali evidenze sono di seguito esposte:



Si rinvia alla Relazione sul bilancio consolidato integrato di Unipol Gruppo S.p.A. al 31 dicembre 2023 per ulteriori dettagli e per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio.

4. La remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022 ha, tra l'altro, nominato il Consiglio di Amministrazione, composto da 15 membri, conferendo allo stesso un mandato della durata di tre esercizi e, pertanto, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024.

Detta Assemblea ha deliberato di riconoscere, in coerenza con le Politiche di Remunerazione approvate dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo in data 24 marzo 2022 e con le Politiche di Remunerazione dell'esercizio 2022, le seguenti componenti retributive:

- un emolumento fisso annuo lordo di competenza di ciascun Amministratore pari a Euro 75.000;
- un gettone di presenza per la partecipazione a ogni riunione consiliare o assembleare dell'ammontare lordo di Euro 500, qualunque sia la modalità di partecipazione;
- il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione;
- la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di amministratore e alla connessa tutela giudiziaria ed economica, nel rispetto delle norme vigenti, con oneri a carico della Società di Riferimento (si veda *infra*).

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 23 giugno 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentiti i pareri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, ha poi provveduto a definire i compensi spettanti:

- al Presidente, per un corrispettivo annuo fisso lordo di Euro 1.000.000, che assorbe in sé il compenso come componente dei Comitati endoconsiliari di cui fa parte;
- al Vice Presidente, per un corrispettivo annuo fisso lordo di Euro 200.000.

Infine, ai membri dei Comitati consiliari, è stato riconosciuto un ulteriore compenso annuo fisso per la carica ricoperta, in particolare:

- Euro 50.000 per ciascun membro del Comitato Strategico (fatta eccezione per il Presidente come sopra precisato);
- Euro 30.000 per ciascun membro del Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità (fatta eccezione per il Presidente come sopra precisato);
- Euro 30.000 per il Presidente del Comitato per la Remunerazione e Euro 20.000 per ciascuno degli altri componenti;
- Euro 60.000 per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Euro 40.000 per ciascuno degli altri componenti;
- Euro 30.000 per il Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Euro 20.000 per ciascuno degli altri componenti.

Nell'esercizio 2023 non è stata riconosciuta alcuna Componente Variabile del compenso collegata ai risultati o basata su strumenti finanziari a favore degli Amministratori non esecutivi.

Il dettaglio degli emolumenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2023 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

5. La remunerazione dell'Organo di Controllo

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022 ha provveduto al rinnovo del Collegio Sindacale, composto da tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti, che rimarranno in carica sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024.

In coerenza con le Politiche di Remunerazione, il compenso annuale dei Sindaci è stato determinato in misura fissa ed è stato differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio, pari rispettivamente a Euro 75.000 ed Euro 100.000; ad esso si aggiunge il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, nonché la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria ed economica, con oneri a carico della società, nel rispetto delle norme vigenti (si veda *infra*).

Nessuna forma di remunerazione variabile è stata riconosciuta a favore dei Sindaci.

Il dettaglio degli emolumenti dei componenti del Collegio Sindacale per l'esercizio 2023 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

6. La polizza D&O di Gruppo

Unipol ha stipulato e, parimenti alle altre società appartenenti al Gruppo Unipol, ha aderito alla polizza D&O di Gruppo a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Le condizioni della polizza, avente durata annuale a far data dal 20 novembre 2023, prevedono un massimale, a livello di Gruppo, di complessivi Euro 55 milioni a beneficio degli assicurati. Il costo totale della polizza viene ripartito fra tutte le società del Gruppo Unipol, applicando allo stesso una percentuale corrispondente alla media ponderata dei rapporti fra i seguenti indici economico-patrimoniali di ogni singola società e quelli del Gruppo: (i) l'Attivo dello Stato Patrimoniale; (ii) il Patrimonio Netto; (iii) il fatturato calcolato secondo i criteri dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Al 31 dicembre 2023, la Capogruppo ha sostenuto un costo pari a circa Euro 383.000.

In proposito, si segnala che nella colonna relativa ai "Benefici non monetari" della Tabella 1 – Sezione II non è possibile indicare la valorizzazione *ad personam* dei benefici relativi alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi, stipulata a beneficio degli Amministratori e dei Sindaci, con oneri a carico della Società di Riferimento. Tale impossibilità deriva dalla circostanza che: (i) il perimetro soggettivo degli assicurati beneficiari della polizza non coincide con quello dei soggetti per i quali devono essere fornite le informazioni della presente Sezione della Relazione, essendo molto più ampio (si estende in generale a qualunque figura equivalente ai componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo, ivi compresi soggetti cui è stata attribuita delega e membri degli organismi di vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01) e che (ii) tale perimetro è soggetto a variazioni nel corso della durata della stessa polizza.

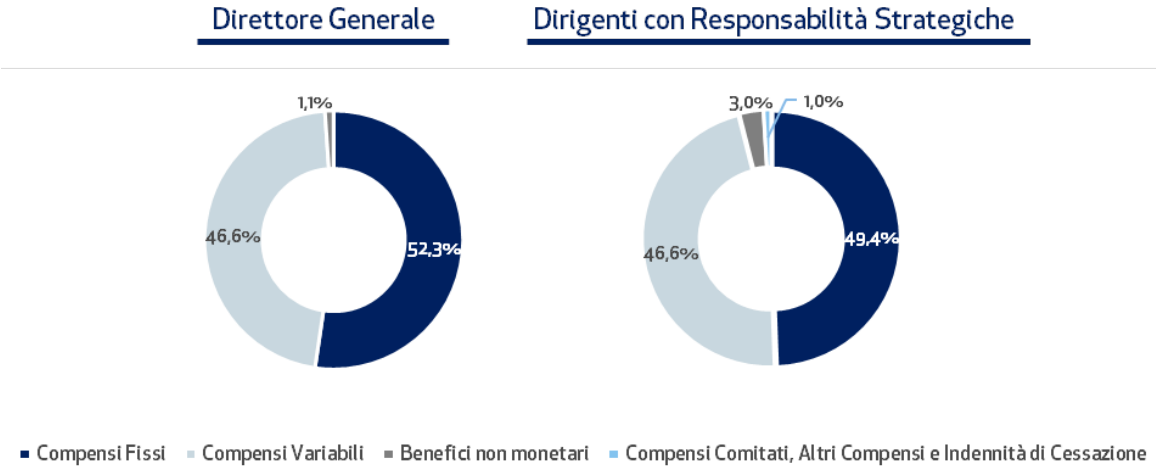
Peraltro, tali benefici non costituiscono *fringe benefit* e non concorrono alla formazione del reddito dei soggetti beneficiari.

7. La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Proporzione tra Componente Fissa e Componente Variabile

Si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza dell'esercizio 2023 del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Ai fini dell'analisi sono stati considerati i corrispondenti elementi retributivi esposti in Tabella 1, Sezione II, Parte Seconda.

La proporzione tra le diverse componenti rispetto alla remunerazione totale risulta così articolata:



Componente Fissa

Il Consiglio di Amministrazione del 23 giugno 2022, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere, al Direttore Generale una Retribuzione Annua Lorda (RAL) pari a Euro 900.000, oltre a un'indennità fissa di ruolo pari ad Euro 300.000 da rapportarsi alla durata effettiva della carica a decorrere dalla data di nomina. Complessivamente è stato erogato per l'esercizio 2023 un importo pari a Euro 1.205.572,04 lordi (comprensivi di euro 5.572,04 relativi al contributo azienda al fondo pensione).

Nell'esercizio di riferimento, la categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo ha interessato 11 soggetti, di cui 10 al 31 dicembre 2023.

Relativamente all'entità dei compensi fissi riferiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo (RAL e Indennità Fissa di Ruolo riconosciuta ai General Manager) nell'esercizio 2023, è stato corrisposto un importo complessivo pari a Euro 1.890.761,55 lordi.

Componente Variabile

Per il Direttore Generale è prevista l'assegnazione di un premio variabile pari a un massimo del 175% della Componente Fissa[30] in coerenza le Politiche di Remunerazione 2023, da corrispondersi secondo i criteri e le modalità previsti dal sistema di retribuzione variabile tempo per tempo vigente (di cui il 70% di breve termine – STI – in forma monetaria e il restante 105% di lungo termine – LTI – in forma di strumenti finanziari, metà in Azioni ordinarie Unipol e metà in Azioni ordinarie UnipolSai).

Relativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è prevista l'assegnazione di un premio variabile da corrispondersi secondo i criteri e le modalità previsti dal sistema di retribuzione variabile tempo per tempo vigente.

Attuazione del sistema incentivante LTI 2019–2021

Con riferimento al sistema incentivante adottato da Unipol per il triennio 2019-2021 (il **"Sistema 2019-2021"**), il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 24 marzo 2022, ha tra l'altro proceduto ad accertare il pieno avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di lungo termine di cui al Sistema 2019-2021, la cui erogazione è prevista per il 50% in forma monetaria e per il restante 50% in strumenti finanziari (Azioni ordinarie Unipol e Azioni ordinarie UnipolSai), attraverso l'attivazione di un piano basato su strumenti finanziari del tipo *Performance Share* declinato nel relativo piano di compensi basato su strumenti finanziari 2019–2021 (il "**Piano"**).

A seguito di tale favorevole consuntivazione, in esecuzione del predetto Piano, è stato quindi possibile procedere nel mese di gennaio 2023, a favore del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, all'erogazione della prima *tranche* del Bonus di Lungo Termine. Tale erogazione corrisponde alla prima di cinque *tranche* per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Fascia Executive, le cui successive saranno erogate nel 2024, 2025, 2026 e 2027 e per gli altri Destinatari alla prima di tre *tranche*, le cui successive saranno erogate nel 2024 e 2025.

In particolare, nel 2023 è stato corrisposto al Direttore Generale un importo monetario lordo pari a Euro 184.500, nonché 23.782 Azioni ordinarie Unipol e 43.021 Azioni Ordinarie UnipolSai. Agli 11 Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato corrisposto un importo monetario pari a Euro 306.941,53, nonché 39.564Azioni ordinarie Unipol e 71.571Azioni ordinarie UnipolSai.

Inoltre, con riferimento all'Amministratore Delegato e Group CEO e al Direttore Generale in carica durante il Piano fino al 28 Aprile 2022, sono stati corrisposti rispettivamente un importo lordo pari a Euro 270.000, nonché 34.803 Azioni ordinarie Unipol e a 62.957 Azioni ordinarie UnipolSai, e un importo lordo pari a Euro 720.000, nonché 92.808 Azioni ordinarie Unipol e a 167.886 Azioni ordinarie UnipolSai, come prima tranche delle cinque spettanti.

In proposito, si ricorda che il valore delle Azioni preso a riferimento per il calcolo del numero delle Azioni spettanti a ciascun Destinatario del suddetto Piano corrisponde al valore medio di Borsa registrato dall'Azione ordinaria Unipol e dall'Azione ordinaria UnipolSai nel mese di gennaio 2019, rispettivamente, pari a Euro 3,8790 e a Euro 2,1443.

Nelle Tabelle 3A e 3B – Sezione II che seguono è riportato il totale dei compensi variabili relativi alla quota LTI 2019-2021.

[30] RAL al 31 dicembre 2023 e indennità di carica effettivamente percepita nell'anno.

Attuazione del Sistema UVP 2022-2024

Con riferimento alla Componente Variabile di competenza dell'esercizio 2023, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 21 marzo 2024, preso atto delle verifiche svolte dal Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha proceduto ad accertare il pieno avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di breve termine di competenza del citato esercizio.

Schema condizioni di accesso 2023	
Utile Lordo Consolidato di Unipol	Raggiunto ✓
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II	Raggiunto ✓

Bonus STI di competenza 2023

A seguito di tale favorevole consuntivazione è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile STI di competenza dell'esercizio 2023, in correlazione al Livello di Performance Individuale espresso da ciascun Destinatario.

Per i dettagli in merito all'entità dei suddetti incentivi di competenza 2023, si rinvia alle seguenti Tabelle 3A e Tabella 3B – Sezione II.

Benefit non monetari

Al Direttore Generale, in virtu' del rapporto di lavoro dirigenziale con la società, è assegnato l'uso di una foresteria nonché di un'autovettura ad uso promiscuo.

Per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in linea con quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla regolamentazione aziendale, sono altresì previste le coperture sanitarie offerte dalla Cassa di Assistenza e i benefici previdenziali integrativi del Fondo Pensione.

Anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiano di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo.

Per i dettagli in merito all'entità dei suddetti incentivi di competenza 2023, si rinvia alle seguenti Tabelle 3A e Tabella 3B – Sezione II.

8. Documento informativo sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Le informazioni di dettaglio riguardanti i Piani 2019-2021 e 2022-2024 sono contenute nei rispettivi documenti informativi, redatti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti, e pubblicati sul sito di Unipol all'indirizzo www.unipol.it, Sezione *Governance*/Assemblea degli Azionisti.

9. Indennità in caso di cessazione anticipata

Nel corso del 2023 non sono state riconosciute indennità in caso di cessazione anticipata, come riportato in Tabella 1 – Sezione II.

10. Variazione annuale dei compensi e della *performance*

In linea con le disposizioni introdotte da CONSOB nell'aggiornamento del Regolamento Emittenti del 2020, e alla luce dei livelli di remunerazione sopra evidenziati, sono di seguito fornite indicazioni di confronto, per gli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 o per il minor periodo di permanenza in carica dei soggetti, della variazione annuale:

- della remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale in carica nel 2023 (in coerenza a quanto riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue);
- dei risultati della società (espressi in termini di Utile Lordo Consolidato);
- della Remunerazione Annua Lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (FTE a fine esercizio), ad esclusione del Direttore Generale.

Consiglio di Amministrazione		**2023 vs 2022**	**2022 vs 2021**	**2021 vs 2020**	**2020 vs 2019**
Cimbri Carlo	Presidente (1)	47,1%	*	-	-
	Rapporto di lavoro dirigenziale	-30,1%	-	-	-
Dalle Rive Ernesto	Vice Presidente	2,8%	4,1%	1.1%	19,1%
Balducci Gianmaria	Consigliere	18,5%	52,4%	1,4%	-1,5%
Becchini Daniela (1)	Consigliere	74,8%	*	-	-
Cifiello Mario	Consigliere	1,1%	-0,7%	6,5%	-
Datteri Roberta	Consigliere	13,5%	41,5%	0%	35,9%
De Benetti Cristina (1)	Consigliere	19,4%	*	-	-
De Luise Patrizia	Consigliere	11,3%	37,7%	-2,1%	-0,1%
Desiderio Massimo	Consigliere	28,7%	67,7%	-4,3%	-3,2%
Ferrè Daniele	Consigliere	18,5%	53,5%	1,4%	-3,5%
Fumagalli Paolo (1)	Consigliere	71,1%	*	-	-
Merlino Claudia (1)	Consigliere	49,3%	*	-	-
Pittalis Roberto	Consigliere	8,7%	14,1%	-0,9%	-
Trovò Annamaria	Consigliere	22,1%	53,2%	-1,2%	2,8%
Zini Carlo	Consigliere	19,5%	63,5%	-2,2%	1,4%
Laterza Matteo (1)	Direttore Generale	-10,1%	*	-	-
Collegio Sindacale					
Civetta Mario	Presidente	-4,6%	-1,1%	-2,3%	6,8%
Lombardi Maurizio Leonardo (1)	Sindaco Effettivo	47,2%	*	-	-
Porfido Rossella (1)	Sindaco Effettivo	21,2%	*	-	-
Risultati di Unipol Gruppo					
Utile Lordo Consolidato (dato in migliaia di Euro)		15,2%	13,6%	-7,9%	18,4%
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti					
Personale con sede in Italia		2,9%	1,2%	1,1%	0,4%

NOTE:

(1) Consiglieri, Direttore Generale di Unipol Gruppo e Sindaci nominati per la prima volta nelle rispettive cariche in data 28 aprile 2022. La variazione dei compensi totali per tali figure è indicata con il simbolo * in quanto non è possibile effettuare un confronto con l'anno precedente.

Dall'analisi della Tabella sopra riportata emerge che:

- le variazioni positive per i membri del Consiglio di Amministrazione sono dovute da un lato all'aumento di circa il 25% del compenso previsto per la carica, deliberato dall'Assemblea dei Soci di Unipol del 28 aprile 2022, nonché alla differente modalità di remunerazione definita per i membri dei comitati endo-consiliari, non più legati a gettoni di presenza ma definiti in misura fissa (si precisa che parte di tali compensi per i comitati non sono percepiti ma direttamente riversati alle società di appartenenza);
- per quanto riguarda la RAL media dei dipendenti si rileva una variazione in positivo.

SECONDA PARTE

Compensi dell'esercizio 2023

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (gli importi sono espressi in Euro)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*				Benefici non monetari		Altri compensi		Totale		*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili										
CIMBRI Carlo	Amministratore	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024																	
	Presidente																			
	Presidente del Comitato Strategico																			
	Presidente del Comitato Nomine Governance e Sostenibilità																			
Compensi nella società che redige il bilancio (Presidente)				1.080.000,00	(1)											1.080.000,00				
Compensi nella società che redige il bilancio				2.000.000,08	(2)							41.145,00		1.000.000,00	(3)	3.041.145,08		518.369,89	(4)	
Compensi da controllate e collegate				1.079.500,00	(5)											1.079.500,00				
TOTALE				4.159.500,08								41.145,00		1.000.000,00		5.200.645,08		518.369,89		

"(1) L' importo comprende i compensi per le cariche di:
- Presidente per Euro 1.000.000,00
- Amministratore per Euro 75.000,00
- gettoni di presenza per Euro 5.000,00.

Non sono previsti compensi per le cariche di Presidente del Comitato Strategico e del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità."
(2) Gli importi rendicontati si riferiscono ai compensi maturati in virtù del rapporto di lavoro dirigenziale in essere nell'anno di competenza. Non si riportano ulteriori Euro 26.667,67 relativi alla liquidazione di ferie non godute avvenuta nel corso del 2023.
(3) Importo di competenza dell'esercizio 2023 dell'Impegno di Stabilità triennale.
(4) Fair value al 31 dicembre 2023 della quota di competenza 2023 del Piano LTI 2022-2024.
(5) Compensi per le cariche ricoperte nella società controllata UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*				Benefici non monetari		Altri compensi		Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili									
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024																
	Vice Presidente																		
	Membro del Comitato Strategico																		
	Membro del Comitato per la Remunerazione																		
Compensi nella società che redige il bilancio				280.000,00	(1)	70.000,00	(2)									350.000,00			
Compensi da controllate e collegate																			
TOTALE				280.000,00		70.000,00										350.000,00			

(1) L'importo comprende i compensi per la carica di:
- Amministratore per Euro 75.000,00;
- Vice Presidente per Euro 200.000,00;
- gettoni di presenza per Euro 5.000,00

(2) Compensi per le cariche di Membro del Comitato Strategico (euro 50.000,00) e Membro del Comitato di Remunerazione (euro 20.000,00)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*				Benefici non monetari		Altri compensi		Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili									
BALDUCCI Gianmaria	Amministratore	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024																
	Membro del Comitato Strategico																		
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	(1)	50.000,00	(1)									130.000,00			
Compensi da controllate e collegate																			
TOTALE				80.000,00		50.000,00										130.000,00			

(1) Compensi non percepiti ma riversati alla società di provenienza.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BECCHINI Daniela	Amministratore Membro dell'Organismo di Vigilanza Membro del Comitato Controllo e Rischi	1/1-31/12/2023	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	60.000,00 (1)					140.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.000,00	60.000,00					140.000,00		

(1) Compensi per le cariche di Membro del Comitato Controllo e Rischi (euro 40.000,00) e Membro dell'Organismo di Vigilanza (euro 20.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CIFIELLO Mario	Amministratore Membro del Comitato Strategico	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				79.000,00	50.000,00 (1)					129.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				79.000,00	50.000,00					129.000,00		

(1) Compensi per la carica di Membro del Comitato Strategico (euro 50.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DATTERI Roberta	Amministratore Membro del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	30.000,00 (1)					110.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.000,00	30.000,00					110.000,00		

(1) Compensi per le carica di Membro del Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità (euro 30.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE BENETTI Cristina	Amministratore Membro del Comitato per la Remunerazione Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	01/01- 31/12/2023	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	40.000,00 (1)					120.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.000,00	40.000,00					120.000,00		

(1) Compensi per le cariche di Membro del Comitato per la Remunerazione (euro 20.000,00) e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (euro 20.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE LUISE Patrizia	Amministratore Presidente del Comitato Remunerazione	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				79.500,00	30.000,00 (1)					109.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				79.500,00	30.000,00					109.500,00		

(1) Compensi per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione (euro 30.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DESIDERIO Massimo	Amministratore Presidente del Comitato Controllo e Rischi Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate Presidente dell'Organismo di Vigilanza	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	110.000,00 (1)					190.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.000,00	110.000,00					190.000,00		

(1) Compensi per le cariche di Presidente del Comitato Controllo Rischi (euro 60.000,00), Presidente Organismo di Vigilanza (euro 30.00,00) e Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (euro 20.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FERRE' Daniele	Amministratore Membro del Comitato Strategico	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	50.000,00 (1)					130.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.000,00	50.000,00					130.000,00		

(1) Compensi per la carica di Membro del Comitato Strategico (euro 50.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FUMAGALLI Paolo	Amministratore Membro del Comitato Controllo e Rischi Membro dell'Organismo di Vigilanza Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	1/1-31/12/2023	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	90.000,00 (1)					170.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.000,00	90.000,00					170.000,00		

(1) Compensi per le cariche di Membro del Comitato Controllo e Rischi (euro 40.000,00), Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (euro 30.000,00) e Membro dell'Organismo di Vigilanza (euro 20.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*				Benefici non monetari		Altri compensi		Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili									
MERLINO Claudia	Amministratore Membro del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità	1/1-31/12/2023	Bilancio 2024																
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00		30.000,00	(1)									110.000,00			
Compensi da controllate e collegate																			
TOTALE				80.000,00		30.000,00										110.000,00			

(1) Compensi per la carica di Membro Nomine, Governance e Sostenibilità (euro 30.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*				Benefici non monetari		Altri compensi		Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili									
PITTALIS Roberto	Amministratore Membro del Comitato Strategico	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024																
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00		50.000,00	(2)									130.000,00			
Compensi da controllate e collegate				25.000,00	(1)											25.000,00			
TOTALE				105.000,00		50.000,00										155.000,00			

(1) Compensi per la carica ricoperta in Siat Assicurazioni S.p.A.
(2) Compensi per la carica di Membro del Comitato Strategico (euro 50.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TROVO' Annamaria	Amministratore	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
Compensi nella società che redige il bilancio				79.000,00	80.000,00 (1)					159.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				79.000,00	80.000,00					159.000,00		

(1) Compensi per le cariche ricoperte come Membro del Comitato Controllo e Rischi (euro 40.000,00) e Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (euro 20.000,00) non percepiti ma versati alla società di provenienza. Compenso per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza (euro 20.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZINI Carlo	Amministratore	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024									
	Membro del Comitato Strategico											
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	50.000,00 (1)					130.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.000,00	50.000,00					130.000,00		

(1) Compensi per la carica ricoperta come Membro del Comitato Strategico (euro 50.000,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*			Benefici non monetari		Altri compensi		Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili								
CIVETTA Mario	Presidente del Collegio Sindacale	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024															
Compensi nella società che redige il bilancio				100.000,00											100.000,00			
Compensi da controllate e collegate																		
TOTALE				100.000,00											100.000,00			

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*			Benefici non monetari		Altri compensi		Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili								
LOMBARDI Maurizio Leonardo	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2023	Bilancio 2024															
Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00											75.000,00			
Compensi da controllate e collegate																		
TOTALE				75.000,00											75.000,00			

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*			Benefici non monetari		Altri compensi		Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili								
PORFIDO Rossella	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2023	Bilancio 2024															
Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00											75.000,00			
Compensi da controllate e collegate				39.000,00	(1)	4.500,00	(2)								43.500,00			
TOTALE				114.000,00		4.500,00									118.500,00			

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: BeRebel S.p.A., Gruppo UNA S.p.A., UnipolSai Investimenti SGR S.p.A., UnipolRec S.p.A. e UnipolPay S.p.A.
(2) Compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza di Gruppo UNA S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GATTO Massimo	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				0,00						0,00		
Compensi da controllate e collegate				0,00						0,00		
TOTALE				0,00						0,00		

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RAVICINI Luciana	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2023	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				0,00						0,00		
Compensi da controllate e collegate				0,00						0,00		
TOTALE				0,00						0,00		

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*			Benefici non monetari		Altri compensi		Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili								
LATERZA Matteo	Direttore Generale	1/1-31/12/2023	fino a revoca															
Compensi nella società che redige il bilancio				1.205.572,04	(1)			420.000,03	(2)		25.184,05				1.650.756,12	653.145,29	(3)	
Compensi da controllate e collegate					(4)													
TOTALE				1.205.572,04				420.000,03			25.184,05				1.650.756,12	653.145,29		

(1) L'importo include Euro 5.572 percepiti come contributo azienda al fondo pensione. Non si riportano compensi per Euro 6.000,00 relativi alla liquidazione di ferie non godute avvenuta nel corso del 2023.
(2) Importo dell'incentivo STI di competenza dell'esercizio 2023 erogabile entro maggio 2024.
(3) *Fair value* al 31 dicembre 2023 della quota di competenza 2023 del Piano LTI 2022-2024.
(4) Non si riportano compensi per complessivi Euro 1.145.500,00 in quanto non percepiti per le cariche ricoperte nelle società controllate: UnipolSai Assicurazioni S.p.A., Arca Assicurazioni S.p.A, Arca Vita S.p.A., Leithà S.r.l. e UnipolPay S.p.A.

Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*			Benefici non monetari		Altri compensi		Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili								
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (N. 11) (*)	1/1 - 31/12/2023	fino a revoca															
Compensi nella società che redige il bilancio			1.890.761,55	(1)			1.054.777,21	(2)		115.893,77				3.061.432,54	726.363,27	(3)	
Compensi da controllate e collegate				(4)	36.975,34	(5)								36.975,34			
TOTALE			1.890.761,55		36.975,34		1.054.777,21			115.893,77				3.098.407,88	726.363,27		

(*) di cui n.10 al 31 dicembre 2023
(1) Tale importo comprende Euro 1.407.232,77 che sono sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati. Non sono riportati compensi per Euro 12.000,00 per ferie ed ex festività non godute.
(2) Importo dell'incentivo STI di competenza dell'esercizio 2023 erogabile entro maggio 2024, corrispondente al potenziale valore target.
(3) *Fair value* al 31 dicembre 2023 della quota di competenza 2023 del Piano LTI 2022-2024.
(4) Non si riportano compensi per complessivi Euro 496.582,85 per le cariche ricoperte nelle società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Unipol Gruppo S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
(5) Compensi corrisposti per l'Organismo di Vigilanza in società controllate e collegate.
Non si riportano compensi per complessivi Euro 42.671,00 per la partecipazione a comitati in società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati a Unipol Gruppo S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Tabella 2 – *Stock Option* assegnate ai componenti dell'Organo di amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

[La Tabella 2 non viene compilata non essendo previsti piani di incentivazione basati su *Stock Option*]

Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di *vesting*	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	*Fair Value*
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato *dal 1/1/2019 al 31/12/2021*	LTI 2019- 2021 (18 Aprile 2019)	139.213 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							34.803 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 162.366,44	
			251.829 Numero di azioni ordinarie UnipolSai								62.957 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	Euro 148.704,43	
	Direttore Generale *dal 1/1/2019 al 31/12/2021*	LTI 2019- 2021 (18 Aprile 2019)	371.233 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							92.809 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 432.981,83	
			671.543 Numero di azioni ordinarie UnipolSai								167.886 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	Euro 396.546,73	
	Amministratore Delegato - Direttore Generale dal 1/1/2022 al 28/4/2022 Rapporto di Lavoro Dirigenziale	LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	380.375 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024									271.823,31 *Fair value* azioni ordinarie Unipol
			741.884 Numero di azioni ordinarie UnipolSai										246.545,58 *Fair value* azioni ordinarie UnipolSai
LATERZA Matteo	Dirigente con Responsabilità Strategiche *dal 1/1/2019 al 31/12/2021*	LTI 2019- 2021 (18 Aprile 2019)	95.129 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							23.782 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 110.950,16	
			172.083 Numero di azioni ordinarie UnipolSai								43.021 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	Euro 101.615,60	
	Direttore Generale *dal 28/4/2022*	LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	368.086 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024									342.498,60 *Fair value* azioni ordinarie Unipol
			717.915 Numero di azioni ordinarie UnipolSai										310.646,69 *Fair value* azioni ordinarie UnipolSai
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 11) (*)		LTI 2019- 2021 (18 Aprile 2019)	125.749 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							39.564 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 184.575,98	
			227.473 Numero di azioni ordinarie UnipolSai								71.571 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	Euro 169.051,50	
		LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	420.625 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024									380.891,82 *Fair value* azioni ordinarie Unipol
			820.388 Numero di azioni ordinarie UnipolSai										345.471,45 *Fair value* azioni ordinarie UnipolSai
(II) Compensi da controllate e collegate													
CIMBRI Carlo													
LATERZA Matteo													
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 11) (*)													
(III) Totale												Euro 1.706.792,67	Euro 1.897.877,44

(*) di cui n. 10 al 31 dicembre 2023
Colonna (2): numero di Azioni relative al Bonus LTI 2019-2021, la cui erogazione avverrà in quote costranti negli anni 2024, 2025, 2026 e 2027 per il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di fascia Executive e negli anni 2024 e 2025 per gli altri Dirigenti, e relative al Bonus LTI 2022-2024, la cui erogazione avverrà in quote costranti negli anni 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030 per il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di fascia Executive e negli anni 2026, 2027 e 2028 per gli altri Dirigenti
Colonna (10): numero di Azioni di competenza del Bonus LTI 2019-2021 attribuite nel 2023.
Colonna (11): valore calcolato prendendo a riferimento la media delle rispettive quotazioni di Borsa nei 30 giorni precedenti l'attribuzione medesima.
Colonna (12): importi riferiti alle quote di competenza dell'esercizio 2023 relative al Bonus a target LTI 2022-2024.

Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

		(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato *dal 1/1/2019 al 31/12/2021*	LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)					Euro 270.000,00	Euro 1.080.000,00	
	Direttore Generale *dal 1/1/2019 al 31/12/2021*	LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)					Euro 720.000,00	Euro 2.880.000,00	
	Rapporto di Lavoro Dirigenziale	STI 2023 (28 aprile 2023)							
LATERZA Matteo	Dirigente con Responsabilità Strategiche dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)					Euro 184.500,00	Euro 738.000,02	
	Direttore Generale	STI 2023 (28 aprile 2023)	Euro 420.000,03						
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 11)(*)		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)					Euro 306.941,53	Euro 975.549,73	
		STI 2023 (28 aprile 2023)	Euro 1.054.777,21						
(II) Compensi da controllate e collegate									
CIMBRI Carlo									
LATERZA Matteo									
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 11)(*)									
(III) Totale			Euro 1.474.777,24				Euro 1.481.441,53	Euro 5.673.549,76	

(*) di cui n. 10 al 31 dicembre 2023

Colonna (2) (A): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2023 del Bonus STI. L'importo comprende Euro 795.969,83 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

Colonna (3) (b): importi relativi alla quota monetaria di competenza degli esercizi 2019, 2020 e 2021 del Bonus LTI 2019-2021 erogati nel 2023. L'importo comprende Euro 408.828,31 sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Destinatari del Piano risultavano parzialmente distaccati.

Colonna (3) (c): importi relativi alla quota monetaria di competenza degli esercizi 2019, 2020 e 2021 del Bonus LTI 2019-2021 ancora differiti, la cui erogazione avverrà in quote costanti negli anni 2024, 2025, 2026 e 2027 per il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di fascia Executive, negli anni 2024 e 2025 per gli altri Dirigenti. L'importo comprende Euro 1.480.506,66 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Destinatari del Piano risultavano parzialmente distaccati.

Colonna (4): Non si riportano Euro 27,10 riferiti a rimborsi spese percepiti da Dirigenti con Responsabilità Strategiche parzialmente distaccati presso la Società.

Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali											
Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
CIMBRI Carlo	Presidente	Unipol Gruppo	ORD	1.994.127		127.612	(1)	58.702	(2)	2.063.037	
		UnipolSai Assicurazioni	ORD	1.833.093		230.843	(1)	106.188	(2)	1.957.748	
DE BENETTI Cristina	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	0		0		0		0	
		UnipolSai Assicurazioni	ORD	26.000	(a)	0		0		26.000	(a)
FERRE' Daniele	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	10.000		0		0		10.000	
FUMAGALLI Paolo	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	4.080	(b)	0		0		4.080	(b)
		UnipolSai Assicurazioni	ORD	7.850		0		0		7.850	
TROVO' Annamaria	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	950		0		950		0	
ZINI Carlo	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	5.000	(b)	0		0		5.000	(b)
CIVETTA Mario	Presidente Collegio Sindacale	Unipol Gruppo	ORD	10.000		20.000		0		30.000	
		UnipolSai Assicurazioni	ORD	40.000		50.000		0		90.000	
LATERZA Matteo	Direttore Generale	Unipol Gruppo	ORD	400.880		23.782	(1)	10.940	(2)	413.722	
		UnipolSai Assicurazioni	ORD	336.780		43.021	(1)	19.790	(2)	360.011	

(1) Attribuzione a titolo gratuito di azioni Unipol, come da Piani di Compensi basati su strumenti finanziari del tipo *performance share*, destinati al personale Dirigente della Società.
(2) Azioni vendute ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi all'attribuzione di azioni effettuata secondo quanto previsto dai Piani di Compensi basati su strumenti finanziari, del tipo *performance share*.
(a) Di cui n. 22.000 detenute tramite il coniuge.
(b) Azioni detenute tramite il coniuge.

Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica										
Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
11 (*)	Unipol Gruppo	ORD	1.088.858	(1)	99.624	(2)	32.998	(3)	1.155.484	(1)
	UnipolSai Assicurazioni	ORD	1.054.830		180.218	(4)	59.691	(5)	1.175.357	

(*) Di cui n. 10 al 31 dicembre 2023

(1) Di cui n. 105 azioni possedute dal coniuge.
(2) Attribuzione a titolo gratuito di azioni Unipol, come da Piani di Compensi basati su strumenti finanziari del tipo *performance share*, destinati al personale Dirigente della Società.

(3) Azioni vendute ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi all'attribuzione di azioni effettuata secondo quanto previsto dai Piani di Compensi basati su strumenti finanziari, del tipo *performance share*.

(4) Attribuzione a titolo gratuito di azioni UnipolSai, come da Piani di Compensi basati su strumenti finanziari del tipo *performance share*, destinati al personale Dirigente della Società.

(5) Azioni vendute ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi all'assegnazione di azioni effettuata secondo quanto previsto dai piani di compensi basati su strumenti finanziari, del tipo *performance share*.

TERZA PARTE

Verifica delle Funzioni Fondamentali

Le Funzioni Fondamentali della Società svolgono, per quanto di propria competenza, almeno con cadenza annuale, le verifiche sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate.

Le attività e gli esiti di tali verifiche sono di seguito sintetizzate.

Verifiche *ex-ante* delle Funzioni *Risk Management* e *Compliance and Anti-Money Laundering*

Le Funzioni *Risk Management* e *Compliance and Anti-Money Laundering* hanno esaminato le Politiche di Gruppo che saranno portate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di Unipol chiamata ad approvare il bilancio 2023.

Gli esiti delle attività di verifica svolte hanno confermato (i) con riferimento alla Funzione *Compliance and Anti-Money Laundering,* la conformità delle stesse Politiche con i requisiti normativi, le previsioni statutarie e il Codice Etico del Gruppo, l'adeguata calibrazione rispetto alle caratteristiche delle diverse società cui sono applicabili e la complessiva coerenza a livello di Gruppo e (ii) con riferimento alla Funzione *Risk Management,* la coerenza degli obiettivi, dei principi delle stesse Politiche e della loro declinazione con la propensione al rischio delle società e del Gruppo, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni regolamentari.

Verifiche *ex-post* della Funzione *Audit*

La Funzione *Audit* è tenuta a verificare la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

A tal fine sono state condotte verifiche volte ad accertare la corrispondenza tra quanto attuato nel 2023 e quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione adottate da Unipol e dalle società controllate del Gruppo Unipol rientranti nel perimetro di applicazione delle Politiche di Gruppo al 31 dicembre 2022.

Dalle verifiche svolte non sono emerse anomalie.

GLOSSARIO

In aggiunta alle eventuali ulteriori definizioni contenute in altre parti del presente documento, ai fini del medesimo, i termini e le espressioni di seguito riportati con le iniziali in maiuscolo avranno, in tutti i contesti in cui vengono utilizzati e indipendentemente dal loro uso in forma singolare o plurale, il significato ad essi attribuito di seguito.

Il Glossario definisce anche termini ed espressioni presenti nelle Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società, delle quali il presente documento costituisce parte integrante e inscindibile.

Accordi Integrativi Aziendali	Accordi di secondo livello con le Rappresentanze Sindacali aziendali su tematiche di carattere economico e/o normativo inerenti al rapporto di lavoro subordinato.
Anno di Competenza	Ciascun anno solare in cui si suddivide il Triennio di Competenza e in relazione al quale viene verificato il raggiungimento delle *performance* utili ai fini della determinazione dell'Incentivo Variabile.
Azioni	L'insieme delle Azioni Unipol Gruppo e delle Azioni UnipolSai, oggetto di assegnazione ai Destinatari, alle condizioni e nei termini stabiliti dal Sistema UVP per l'erogazione degli incentivi di lungo termine (LTI).
Azioni Unipol Gruppo	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di Unipol Gruppo S.p.A.
Azioni UnipolSai	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Benefit	Retribuzione riconosciuta in natura ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2099 comma 3 del Codice Civile.
Bonus Effettivo o Bonus Totale	L'ammontare effettivamente maturato dell'Incentivo Variabile connesso al Sistema UVP, calcolato applicando al Bonus Potenziale il risultato delle condizioni di accesso e del Livello di Performance Individuale, inclusivo del grado di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e/o Società. A seconda del contesto in cui è menzionato si intende dato dalla somma del Bonus STI e del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
Bonus LTI o **LTI**	*Long Term Incentive*: l'ammontare del compenso variabile di lungo termine riferito ai risultati di *performance* individuale nel Triennio di Competenza, subordinato e correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo riferiti al Triennio di Competenza, la cui erogazione avviene in strumenti finanziari dopo il termine del Triennio di Competenza.
Bonus Potenziale	L'ammontare massimo dell'Incentivo Variabile connesso al Sistema UVP. A seconda del contesto in cui è citato si intende dato dalla somma dell'ammontare massimo del Bonus STI e dell'ammontare massimo del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
Bonus STI o **STI**	*Short Term Incentive*: l'ammontare del compenso variabile di breve termine riferito ai risultati di *performance individuale* di un determinato Anno di Competenza, subordinato al superamento delle condizioni di accesso e al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, aziendali e/o individuali, riferiti all'Anno di Competenza, la cui erogazione avviene in forma monetaria dopo il termine dell'Anno di Competenza.
Claw-back	Clausola che prevede l'esigibilità della restituzione – totale o parziale – del Bonus STI e/o del Bonus LTI erogato al Destinatario, al verificarsi delle condizioni definite nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
Codice di Corporate Governance	Codice di Corporate Governance delle società quotate adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* delle società quotate e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Compensation	Importo calcolato con riferimento alla Retribuzione Annua Lorda e alla Componente Variabile di breve e di lungo termine eventualmente percepite anche come amministratore.
Componente Fissa o Remunerazione Fissa	La parte di remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non dipendente dalle *performance* del Gruppo e/o della Società e/o individuali, né da mutazioni di ruolo. Può comprendere RAL, indennità corrisposte a vario titolo, monetizzazione di componenti previdenziali, compensi corrisposti per la copertura di cariche amministrative e/o per la partecipazione a Comitati consiliari.
Componente Variabile o Remunerazione Variabile	La parte di compenso che non ha natura stabile e irrevocabile, il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dal raggiungimento delle *performance* del Gruppo, della Società di Riferimento e dalle *performance* individuali, determinata e corrisposta sulla base delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
Componente Variabile Particolarmente Elevata	Ai sensi degli Orientamenti IVASS, si intende la Remunerazione Variabile corrisposta ai Destinatari di una Remunerazione Variabile potenzialmente superiore al 100% della Remunerazione Fissa.
Destinatario	Il soggetto a cui si applicano le previsioni delle Politiche di Remunerazione e che, salvo ove diversamente disposto, partecipa al Sistema UVP. Sono Destinatari delle Politiche di Remunerazione i componenti degli organi sociali, il Personale Rilevante e tutti i dirigenti delle Società in Perimetro.
Differimento	Arco temporale che intercorre tra la data di conclusione del periodo di misurazione dei risultati che determinano la maturazione dell'Incentivo Variabile e l'effettiva erogazione dello stesso.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle società, individuati, secondo le rispettive competenze – in Unipol Gruppo e nelle compagnie assicurative del Gruppo - dal Consiglio di Amministrazione o dai consiglieri a cui venga attribuita apposita delega dal Consiglio di Amministrazione. Tale delega può essere conferita dal Consiglio di Amministrazione anche al Direttore Generale.
Dirigenti Apicali	Alti dirigenti che non sono membri dell'organo di amministrazione e che ricoprono ruoli con rilevanti responsabilità in termini di pianificazione, direzione e controllo delle attività della società e/o del Gruppo ad essa facente capo, in coerenza con le priorità identificate nel Piano Strategico (di norma dirigenti inclusi nella Fascia Executive e/o Fascia 1).
ESG	*Environmental, Social and Governance.*
Fascia	Classificazione dei dirigenti del Gruppo Unipol correlata alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione.
Funzioni Fondamentali e/o Funzioni Aziendali di Controllo	La Funzione di verifica della conformità alle norme (Compliance), la Funzione di gestione dei rischi (Risk Management), la Funzione di revisione interna (Audit), nonché, per le imprese assicurative e la Capogruppo, la Funzione Attuariale, e per le altre società la Funzione Antiriciclaggio, ove prevista dalla normativa di settore.
Gruppo Unipol o Gruppo	Unipol Gruppo e le Società da quest'ultima controllate.
Holding Period	Arco temporale durante il quale le Azioni attribuite a titolo di Incentivo Variabile sono soggette a un vincolo di restrizione alla vendita pari a un anno, decorrente dalla loro effettiva disponibilità nel patrimonio del Destinatario.
Incentivo Variabile	Indica genericamente un compenso economico maturato in proporzione al verificarsi di risultati di *performance* di Gruppo, aziendali e individuali.

Indennità Fissa di Ruolo o IFR	Compenso fisso lordo aggiuntivo assegnato per la copertura di nuovo ruolo o a parità di ruolo a seguito di ampliamento di responsabilità/attività ulteriori. L'IFR è inclusa *pro-rata temporis* nella base di calcolo per la Componente Variabile e può avere natura reversibile.
Livello di Performance Individuale	Per ciascun Anno di Competenza valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Destinatario, calcolato mediante la somma ponderata del singolo grado di raggiungimento dei predetti obiettivi. Tali obiettivi sono assegnati in una logica di *cascading*, garantendo una declinazione coerente tra gli obiettivi assegnati ai Dirigenti Apicali (Area/Direzione) e a quelli assegnati agli altri Dirigenti (Direzione/Funzione). Il Livello di Performance Individuale concorre a determinare l'entità del Bonus Effettivo.
Lock-up	Obbligo di mantenimento delle Azioni attribuite dai piani di incentivazione previsto per determinate categorie di Destinatari secondo le modalità disciplinate nelle Politiche di Remunerazione relativamente alle linee guida sul possesso azionario e nel Regolamento dedicato.
Malus	Clausola che prevede la possibilità di ridurre o azzerare l'Incentivo Variabile già maturato ma ancora da erogare, al verificarsi delle condizioni definite nelle presenti Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
Orientamenti IVASS	la Lettera al Mercato IVASS del 5 luglio 2018 dal titolo "Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi".
Pay-mix	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra le diverse componenti che compongono il pacchetto retributivo del Destinatario: Componente Fissa, Componente Variabile erogabile a titolo di Bonus STI e Componente Variabile erogabile a titolo di Bonus LTI.
Pay-out	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra Bonus Effettivo e Bonus Potenziale.
Periodo di Performance	Indica il periodo annuale relativamente al quale verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* di breve termine per la maturazione del diritto all'erogazione del bonus monetario.
Periodo di Vesting	Indica il periodo triennale relativamente al quale verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* di lungo termine per la maturazione del diritto all'attribuzione delle Azioni. Coincide con il triennio del Piano Strategico.
Personale Rilevante	I soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di Riferimento, individuati in base ai criteri previsti dalla normativa applicabile e al processo di identificazione illustrato nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
Personale Rilevante a livello di Gruppo	I soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, individuati in base ai criteri definiti nel processo di identificazione illustrato nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
Piano Strategico	Il Piano Strategico del Gruppo Unipol per il triennio 2022-2024.
Politiche di Remunerazione	Congiuntamente le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società	Le Politiche di Remunerazione applicabili a un Comparto o a una Società del Gruppo, che integrano le Politiche di Remunerazione di Gruppo con i necessari adattamenti di natura regolamentare e/od operativa tipici del settore di appartenenza.

Politiche di Remunerazione di Gruppo o Politiche di Gruppo	Le Politiche di Remunerazione definite dalla Capogruppo ai sensi degli artt. 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS 38, che delineano i principi e le linee guida cui devono attenersi le Società in Perimetro nella definizione delle proprie politiche di remunerazione.
Principi	I Principi generali a cui si ispira Unipol Gruppo in materia di politiche e prassi di remunerazione, descritti al paragrafo 1.
Procedura Parti Correlate	Procedura definita ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, in materia di operazioni con parti correlate.
RAL o Retribuzione Annua Lorda	La Retribuzione Annua Lorda fissa, con esclusione del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque Componente Variabile, sia essa corrisposta *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta, monetizzazione di componenti previdenziali. Costituisce il riferimento principale per la determinazione dell'Incentivo Variabile: a tale fine si considera il suo ammontare al 31 dicembre dell'Anno di Competenza.
Rapporto	Indica il rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione in essere tra il Destinatario e una delle Società del Gruppo. In caso di simultanea presenza di un rapporto di lavoro subordinato e di un rapporto di amministrazione, ai fini del Sistema UVP si terrà conto, di norma, del rapporto di lavoro subordinato.
Regolamento attuativo del Sistema UVP	L'insieme delle regole attuative che disciplinano le condizioni per fruire di Incentivi Variabili previsti dal Sistema UVP.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti e successive modificazioni e integrazioni.
Regolamento IVASS 38	Il Regolamento n. 38 del 3 luglio 2018 emanato dall'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS), con particolare riferimento alla Parte Seconda, Capo VII ("Politiche di remunerazione e incentivazione") e alla Parte Terza, Capo VII ("Politiche Retributive di Gruppo").
Relazione sulla Remunerazione o Relazione	La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF dalle società quotate.
SCR	Requisito patrimoniale di solvibilità, come definito dal Titolo I - capi V e VI del Regolamento Delegato (UE) 2015/35 della Commissione del 10 ottobre 2014. L'ammontare di tale requisito è determinato in maniera tale da consentire che le imprese o i gruppi assicurativi siano in grado, con una probabilità almeno del 99,5%, di onorare i loro obblighi nei confronti dei contraenti e dei beneficiari nei dodici mesi successivi.
Severance	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.
Sistema di Incentivazione UVP o Sistema UVP	Sistema di incentivazione variabile adottato per il personale dirigente delle Società in Perimetro.
Società di Riferimento	La società a cui il Destinatario fornisce in modo esclusivo o prevalente la propria prestazione professionale.
Società Distaccante	La Società del Gruppo presso cui è assunto il Destinatario e da cui quest'ultimo viene distaccato in tutto o in parte, anche nell'interesse della società stessa, presso una o altre società del Gruppo affinché vi fornisca la propria prestazione professionale.
Società Distaccataria	La Società del Gruppo presso cui il Destinatario viene distaccato, in tutto o in parte, anche nell'interesse della Società Distaccante.

Società in Perimetro	Le Società del Gruppo che adottano le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
Società Rilevanti	Le Società del Gruppo non regolamentate – ivi incluse le società strumentali assicurative iscritte all'Albo dei Gruppi Assicurativi di cui all'articolo 210-*ter*, comma 2 del Codice delle Assicurazioni Private – che sono valutate dalla Capogruppo come rilevanti ai fini dell'adozione delle Politiche di Remunerazione, in relazione all'attività da esse svolta, al profilo di rischio, al contributo alla rischiosità del Gruppo, al rapporto di partecipazione o controllo.
Solvency II	Regime regolamentare a cui fa riferimento la Direttiva 2009/138/CE in materia di accesso ed esercizio delle attività di assicurazione e di riassicurazione (c.d. Direttiva Solvency II).
Stakeholder	Tutti i soggetti portatori di un interesse specifico in Unipol, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli azionisti, gli investitori, i dipendenti, gli agenti e collaboratori e le generazioni future.
TFR	Trattamento di Fine Rapporto.
Total Shareholder Return o TSR	Il ritorno per un investitore calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti, al momento dello stacco, nelle Azioni stesse della Società.
Triennio di Competenza	Il periodo di osservazione e di misurazione dei risultati utili ai fini della determinazione del Bonus LTI.
Ulteriore Personale Rilevante	Le categorie di personale diverse dai Direttori Generali, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali e dal personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di Riferimento.
Unipol Gruppo, Unipol o Capogruppo	Unipol Gruppo S.p.A.
UnipolSai	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Utile Lordo Consolidato	Utile lordo relativo all'intero bilancio consolidato di Unipol.
Welcome Bonus	Compenso monetario erogato *una tantum*, non connesso al raggiungimento di condizioni di *performance*, destinabile al personale di nuova assunzione, a ristoro degli elementi economici a cui il Destinatario rinuncia a seguito della cessazione del suo precedente rapporto di lavoro.

Unipol Gruppo S.p.A.
Sede Legale
Via Stalingrado, 45
40128 Bologna

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Acquisto e disposizione di azioni proprie. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

si ricorda preliminarmente che, in forza delle autorizzazioni all'acquisto e alla disposizione di azioni di proprie deliberate dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" o la "Società") del 28 aprile 2022, sono state assegnate, in data 2 gennaio 2023, al Direttore Generale nonché ai Dirigenti della Società, in attuazione del piano di compensi basato su strumenti finanziari per il triennio 2019-2021 (il "Piano 2019-2021" o il "Piano"), a titolo di *Long Term Incentive* ("LTI"), complessive n. 274.879 azioni proprie quale prima *tranche* di competenza del medesimo Piano.

L'Assemblea ordinaria del 28 aprile 2023 ha autorizzato, da ultimo, l'acquisto e la disposizione di azioni proprie ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter* del codice civile, per la durata di 18 mesi dalla deliberazione assembleare, per l'importo massimo di Euro 300 milioni.

In esecuzione della suddetta autorizzazione e sempre con riferimento al Piano 2019-2021, la Società ha:

- acquistato, nel mese di settembre 2023, complessive n. 85.000 azioni proprie;
- assegnato, in data 4 marzo 2024, al Direttore Generale nonché ai Dirigenti della Società, a titolo di LTI, complessive n. 272.737 azioni proprie quale seconda *tranche* di competenza del medesimo Piano.

Si precisa che, alla data della presente Relazione, il capitale sociale di Unipol è pari ad Euro 3.365.292.408,03, suddiviso in n. 717.473.508 azioni ordinarie prive di valore nominale; la Società detiene complessive n. 153.860 azioni proprie (pari allo 0,021% del capitale sociale), di cui n. 14.927 direttamente e n. 138.933, indirettamente, tramite le seguenti società controllate:

- UnipolSai S.p.A., per n. 73.694 azioni;
- Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A., per n. 14.743 azioni;
- Arca Vita S.p.A., per n. 747 azioni;
- SIAT S.p.A., per n. 20.138 azioni;
- Unisalute S.p.A., per n. 16.525 azioni;
- Unipol*Rental* S.p.A., per n. 6.656 azioni;
- UnipolAssistance S.c.r.l., per n. 1.191 azioni;
- Leithà S.r.l., per n. 5.239 azioni.

Premesso quanto sopra, si propone che la suddetta autorizzazione venga nuovamente

rilasciata, previa revoca della delibera di autorizzazione in essere, (i) entro il limite massimo di spesa *infra* indicato, (ii) per la durata di 18 mesi, (iii) per le motivazioni e finalità di seguito indicate, nonché (iv) secondo le modalità e i termini pure di seguito precisati.

Motivazioni e obiettivi

L'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie mira a dotare la Società di uno strumento finalizzato a perseguire, nell'interesse della stessa e nel rispetto della normativa vigente, i seguenti obiettivi:

i) utilizzare le azioni proprie ai fini dell'assegnazione delle medesime per il soddisfacimento di piani di compensi basati su strumenti finanziari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF;

ii) intervenire, direttamente o tramite intermediari, per favorire il regolare svolgimento delle negoziazioni, a fronte di fenomeni distorsivi legati a un eccesso di volatilità o a una scarsa liquidità degli scambi;

iii) cogliere le opportunità di investimento che possano derivare dall'andamento del mercato – e quindi anche perseguendo finalità di *trading* – o connesse a eventuali operazioni di natura strategica di interesse per la Società;

iv) utilizzare le azioni proprie per un efficiente impiego della liquidità generata dall'attività caratteristica della Società;

v) disporre di una modalità di remunerazione degli Azionisti ulteriore rispetto alla distribuzione del dividendo;

vi) utilizzare tali azioni al mero fine di consentire, se del caso, la complessiva quadratura di operazioni che determinino la necessità di sistemazione di frazioni azionarie del capitale della Società;

La proposta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie non è preordinata, allo stato, a operazioni di riduzione del capitale sociale della Società tramite annullamento delle azioni proprie acquistate.

Numero delle azioni acquistabili e modalità di esecuzione delle operazioni di acquisto e disposizione

Si propone che:

(i) l'acquisto di azioni proprie possa essere effettuato per le quantità massime consentite dalla legge, con le modalità previste dall'art. 132 del TUF e dall'art. 144-*bis*, comma 1, lett. a), b), c) e d)-*ter*, e comma 1-*bis*, del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni ("Regolamento Emittenti"), nonché da ogni altra disposizione normativa comunitaria e nazionale, ove applicabili;

(ii) la disposizione di azioni proprie possa essere attuata con le modalità consentite dalla normativa vigente, anche effettuando, in una o più volte, operazioni

successive di acquisto ed alienazione, sino allo scadere del termine di autorizzazione. In particolare, le azioni acquistate a servizio di piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF potranno essere assegnate e attribuite con le modalità e nei termini indicati dai regolamenti dei piani medesimi.

Si propone di lasciare invariato il limite massimo di spesa per gli acquisti di azioni proprie in Euro 300 milioni, da intendersi su base rotativa (c.d. *revolving*), tenuto conto delle azioni proprie alienate giusta autorizzazione dell'Assemblea.

Corrispettivo degli acquisti e della disposizione delle azioni proprie

Sia gli acquisti che la disposizione delle azioni proprie dovranno essere realizzati ad un prezzo non superiore del 15% e non inferiore del 15% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo nel giorno di negoziazione precedente alla data di ogni singola operazione. Detti parametri vengono ritenuti adeguati per individuare l'intervallo di valori entro il quale l'acquisto e l'alienazione delle azioni sono di interesse per la Società.

Efficacia esimente dell'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto totalitaria, ai sensi dell'art. 44-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti

Sulla base delle informazioni disponibili alla data della presente Relazione, si ricorda che:

- è vigente tra alcuni Azionisti un patto parasociale rilevante ai sensi dell'art. 122 del TUF (il "Patto"), venuto a scadenza il 15 dicembre 2023 e rinnovato tacitamente, senza modifiche, per un periodo di ulteriori tre anni e quindi fino al 15 dicembre 2026, che si configura quale sindacato di voto e di blocco sulle azioni Unipol a esso vincolate, rappresentative del 30,053% del capitale sociale e del 39,682% dei diritti di voto. L'estratto del Patto e le informazioni essenziali sullo stesso sono consultabili sul sito *internet www.unipol.it, Sezione Investors/Azionariato/Patto di Sindacato*;
- in data 1° agosto 2022, ha avuto effetto la maggiorazione del diritto di voto per gli Azionisti aderenti al Patto, in relazione alle loro rispettive azioni, sia vincolate che non, al Patto medesimo;
- alla data della presente Relazione, i seguenti Azionisti detengono, direttamente, indirettamente, per interposta persona o tramite società fiduciarie, partecipazioni superiori al 3% del capitale sociale e/o quote di diritti di voto superiori al 3% dei diritti di voto complessivi:

(segue tabella)

PARTECIPAZIONI RILEVANTI NEL CAPITALE			
Dichiarante	Azionista diretto	Quota % sul capitale sociale	Quota % sui diritti di voto
Coop Alleanza 3.0 Soc. Coop.	Coop Alleanza 3.0 Soc. Coop.	22,246%	29,305%
Holmo S.p.A.	Holmo S.p.A.	6,665%	8,801%
Nova Coop S.c.r.l.	Nova Coop Soc. Coop	6,300%	8,117%
Cooperare S.p.A.	Cooperare S.p.A.	3,782%	4,994%
Coop Liguria Soc. Coop. di Consumo	Coop Liguria Soc. Coop. di Consumo	3,568%	4,712%
Koru S.p.A.	Koru S.p.A.	3,345%	4,417%
Coop Lombardia Soc. Coop.	Coop Lombardia Soc. Coop.	2,644%	3,198%

Si precisa inoltre che, ai sensi dell'art. 44-*bis*, commi 1, 2 e 5-*bis*, del Regolamento Emittenti:

"1. le azioni proprie detenute dall'emittente, anche indirettamente, sono escluse dal capitale sociale su cui si calcola la partecipazione rilevante ai fini dell'articolo 106, commi 1, 1-bis, 1-ter e 3, lettera b), del Testo Unico.

2. Il comma 1 non si applica nel caso in cui il superamento delle soglie indicate nell'articolo 106, commi 1, 1-bis, 1-ter e 3, lettera b), del Testo Unico, consegua ad acquisti di azioni proprie, effettuati, anche indirettamente, da parte dell'emittente in esecuzione di una delibera che, fermo restando quanto previsto dagli articoli 2368 e 2369 del codice civile, sia stata approvata anche con il voto favorevole della maggioranza dei soci dell'emittente, presenti in assemblea, diversi dal socio o da soci che detengono, anche congiuntamente, la partecipazione di maggioranza, anche relativa, purché superiore al 10 per cento" (c.d. *whitewash*).

[…]

5-bis) Il presente articolo si applica anche ai fini della partecipazione rilevante nelle società i cui statuti consentono la maggiorazione del diritto di voto […]".

In assenza dell'efficacia esimente derivante dall'assunzione della delibera autorizzativa con le maggioranze indicate nell'art. 44-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, l'acquisto di azioni proprie effettuato, sia direttamente che indirettamente, da Unipol – anche tenuto conto di eventuali acquisti di azioni della Società o della maturazione della maggiorazione del diritto di voto da parte di un Azionista della stessa ovvero di più Azionisti che agiscano di concerto – potrebbe determinare un incremento della partecipazione in Unipol medesima detenuta da detti Azionisti oltre le soglie rilevanti ai fini dell'obbligo di promozione di un'offerta pubblica di acquisto totalitaria ai sensi del richiamato art. 106, commi 1, 1-*bis*, e 3, lettera b), del TUF (l'"Offerta").

Per contro, laddove trovi applicazione il regime di *whitewash*, le azioni proprie acquistate, anche indirettamente, dalla Società, in forza dell'autorizzazione rilasciata dall'Assemblea non saranno escluse dal numero di azioni rappresentativo del capitale sociale di Unipol su cui si calcola la partecipazione rilevante ai fini dell'Offerta.

Si richiama quindi l'attenzione sulla circostanza che l'approvazione della proposta in esame da parte dell'Assemblea, con le maggioranze di cui all'art. 44-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti (e, dunque, con il voto favorevole della maggioranza degli Azionisti presenti in Assemblea diversi dall'Azionista o dagli Azionisti che detengono, anche congiuntamente, la partecipazione di maggioranza, anche relativa, di Unipol), avrà efficacia esimente dall'obbligo di promozione dell'Offerta in capo all'Azionista o agli Azionisti che, per effetto degli acquisti di azioni proprie da parte della Società in forza dell'autorizzazione di cui alla presente proposta, dovessero superare le soglie rilevanti ai fini dell'insorgenza di detto obbligo.

** *** **

Il Consiglio di Amministrazione sottopone pertanto all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

Proposta

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Unipol Gruppo S.p.A. (la "Società"),

- *esaminata la relazione illustrativa predisposta dal Consiglio di Amministrazione e preso atto della proposta ivi contenuta;*
- *visto il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023;*
- *avute presenti le disposizioni degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile;*
- *preso atto che la Società detiene complessive n. 153.860 azioni proprie ordinarie, di cui n. 14.927 direttamente e n. 138.933 indirettamente, tramite le società controllate indicate in relazione;*
- *considerato quanto previsto dall'art. 44-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti della CONSOB,*

delibera

(i) di revocare la precedente delibera di autorizzazione all'acquisto e/o alla disposizione di azioni proprie, assunta dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2023;

(ii) di autorizzare, per la durata di 18 mesi dalla presente deliberazione assembleare, l'acquisto e la disposizione di azioni proprie, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile ed entro il limite massimo di spesa di Euro 300 milioni – nel rispetto della normativa vigente nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse – con le modalità e le condizioni di seguito precisate:

(a) l'acquisto e la disposizione di azioni proprie potranno essere effettuati nelle quantità e con le modalità di esecuzione seguenti:

- *l'acquisto potrà essere effettuato per le quantità massime consentite dalla legge, con le modalità previste dall'art. 132 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, il "TUF") e dall'art. 144-bis, comma 1, lett. a), b), c) e d-ter), e comma 1-bis, del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (Regolamento Emittenti), nonché da ogni altra disposizione normativa comunitaria e nazionale, ove applicabili;*
- *la disposizione potrà essere attuata con le modalità consentite dalla normativa vigente, anche effettuando, in una o più volte, operazioni successive di acquisto ed alienazione, sino allo scadere del termine di autorizzazione. In particolare, le azioni acquistate a servizio di piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF potranno essere assegnate e attribuite con le modalità e nei termini indicati dai regolamenti dei piani medesimi.*

Il suddetto limite massimo di spesa di Euro 300 milioni è da intendersi su base rotativa (c.d. revolving), tenuto conto delle azioni proprie alienate giusta autorizzazione dell'Assemblea;

(b) l'acquisto e la disposizione di azioni proprie potranno essere effettuati ad un prezzo non superiore del 15% e non inferiore del 15% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo nel giorno di negoziazione precedente alla data di ogni singola operazione, e comunque nel rispetto del suddetto limite massimo di spesa di Euro 300 milioni;

(iii) di conferire al Consiglio di Amministrazione – e per esso al Presidente e al Direttore Generale, in via disgiunta tra loro ed anche a mezzo di procuratori speciali – ogni più ampio potere al fine di effettuare, nel rispetto di quanto sopra deliberato, le operazioni di acquisto e/o disposizione delle azioni proprie, provvedendo a darne informativa al mercato secondo quanto previsto dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse."

Bologna, 21 marzo 2024

Il Consiglio di Amministrazione

Unipol Gruppo S.p.A.

Sede Legale:
via Stalingrado, 45
40128 Bologna (Italia)
unipol@pec.unipol.it
tel. +39 051 5076111
fax +39 051 5076666

Capitale Sociale i.v. Euro 3.365.292.408,03
Registro delle Imprese di Bologna
C.F. 00284160371
P. IVA 03740811207
R.E.A. 160304

Capogruppo del Gruppo Assicurativo Unipol
iscritto all'Albo delle società capogruppo al n. 046

unipol.it

unipol.it

Unipol Gruppo S.p.A.
Sede Legale
Via Stalingrado, 45
40128 Bologna