

# POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO UNIPOL

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

Esercizio 2025

Milano, 29 aprile 2025



# POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO UNIPOL

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

Esercizio 2025

Milano, 29 aprile 2025



# INDICE

PREMESSA.....	5
I. INTRODUZIONE.....	6
II. LE NOVITÀ 2025.....	7
III. EXECUTIVE SUMMARY.....	9
IV. ATTIVITÀ DI SHAREHOLDERS ENGAGEMENT.....	15
PRIMA SEZIONE.....	16
1. Finalità, principi delle Politiche di Gruppo e collegamento con la strategia aziendale a lungo termine.....	17
1.1 Allineamento delle Politiche di Remunerazione con la strategia di sostenibilità.....	20
1.2 Finalità delle diverse componenti della retribuzione.....	23
1.3 Divieto di Hedging.....	24
2. I Destinatari delle Politiche di Gruppo.....	24
2.1 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Personale Rilevante a livello di Gruppo.....	25
3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione.....	26
3.1 L'Assemblea.....	26
3.2 Il Consiglio di Amministrazione.....	27
3.2.1 Previsione di deroghe agli elementi delle Politiche di Remunerazione.....	28
3.3 Il Comitato per la Remunerazione.....	29
3.4 Il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo e Rischi.....	31
3.5 L'Amministratore Delegato di Unipol.....	31
3.6 Il Chief Human Resources Officer.....	31
3.7 Le Funzioni Fondamentali.....	31
3.8 Esperti indipendenti.....	32
4. Prassi di mercato.....	32
5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali.....	33
5.1 La remunerazione del Presidente e del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	33
5.2 La remunerazione dell'Amministratore Delegato di Unipol.....	33
5.2.1 Componente Fissa.....	34
5.2.2 Componente Variabile.....	34
5.2.2.1 Bonus di Breve Termine (STI).....	36
5.2.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI).....	39
5.2.2.3 Condizioni di erogazione.....	41
5.2.2.4 Linee guida sul possesso azionario.....	41
5.2.3 Benefit.....	41
5.2.4 Severance.....	41
5.3 La remunerazione degli Amministratori.....	42
5.4 La remunerazione dell'Organo di Controllo.....	43
6. La remunerazione del Direttore Generale di Unipol e del Personale Rilevante.....	43
6.1 Direttore Generale di Unipol.....	43
6.1.1 Componente Fissa.....	44
6.1.2 Componente Variabile.....	44
6.1.2.1 Bonus di Breve Termine (STI).....	45
6.1.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI).....	45
6.1.2.3 Condizioni di erogazione.....	45

6.1.2.4	Linee guida sul possesso azionario.....	45
6.1.3	Benefit .....	45
6.1.4	Severance .....	45
6.2	La Remunerazione del Personale Rilevante .....	46
6.2.1	Pay-mix.....	46
6.2.2	Componente Fissa .....	47
6.2.3	Componente Variabile.....	47
6.2.3.1	Suddivisione in Fasce dei Dirigenti.....	47
6.2.3.2	Il sistema di incentivazione variabile.....	48
6.2.3.3	Bonus di Breve Termine (STI).....	49
6.2.4	Benefit .....	56
6.2.5	Severance .....	56
7.	Altre componenti della remunerazione .....	56
8.	Le Politiche di Remunerazione delle Funzioni Fondamentali.....	57
9.	La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente.....	59
10.	Modifiche a Sistemi di Incentivazioni Variabili in essere: UVP 2022-2024.....	60
11.	La remunerazione del Personale Rilevante del Fondo Pensione Aperto.....	61
12.	Meccanismi di correzione ex-post.....	61
	SECONDA SEZIONE .....	63
	PREMESSA .....	64
	PRIMA PARTE.....	65
1.	Elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione applicate .....	65
2.	Esito votazione assembleare - Seconda Sezione .....	65
3.	Risultati di business e progetto di Fusione.....	66
4.	Deroghe alle Politiche di Remunerazione 2024 .....	67
5.	La remunerazione degli Amministratori .....	69
6.	La remunerazione dell'Amministratore Delegato .....	70
7.	La remunerazione dell'Organo di Controllo.....	73
8.	La polizza D&O di Gruppo.....	73
9.	La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	74
10.	Documento informativo sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari.....	78
11.	Variazione annuale dei compensi e della performance.....	78
	SECONDA PARTE.....	80
	Compensi dell'esercizio 2024 .....	80
	TERZA PARTE .....	98
	Verifica delle Funzioni Fondamentali .....	98
	GLOSSARIO .....	99

# PREMESSA

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in data 27 marzo 2025 previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, redatta ai fini dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, 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 2025, adottate anche con riferimento a Unipol, con particolare riguardo ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, all'Amministratore Delegato, 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 nel 2024, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrando – nominativamente per i componenti degli Organi Sociali, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol (ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) – i compensi corrisposti per l'esercizio di riferimento (i.e. 2024) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Unipol e da società controllate e collegate. Sono infine fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, in Unipol 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 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](http://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, in Bologna, Via Stalingrado 45, nonché sul sito *internet* della stessa all'indirizzo *internet* [www.unipol.it](http://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, all'indirizzo [www.unipol.it](http://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.

La coerenza con le esigenze di business del Gruppo – anche di lungo termine – e la continua attenzione alla qualità e competitività del servizio alla clientela, nonché il costante allineamento con gli interessi di tutti gli Stakeholder ispirano le Politiche di Remunerazione di Gruppo, rendendole un concreto e valido strumento a supporto della strategia aziendale. I principi e le linee guida delle Politiche di Remunerazione di Gruppo seguono inoltre l'evoluzione normativa<sup>1</sup> in materia.

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, 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*.

---

<sup>1</sup> In aggiunta a quanto evidenziato in premessa, si ricorda l'articolo 7 del Regolamento IVASS 44/2019, in virtù del quale Unipol 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. Si ricorda inoltre il Regolamento Delegato (UE) 2023/2772, che disciplina i principi di rendicontazione di sostenibilità.

## II. LE NOVITÀ 2025

Nel corso del 2024 è stato realizzato un importante progetto di razionalizzazione societaria del Gruppo Unipol, che ha determinato la fusione per incorporazione ("Fusione") di UnipolSai – tra le altre – in Unipol Gruppo S.p.A. che ha assunto la denominazione di Unipol Assicurazioni S.p.A.. Tale operazione è stata realizzata con l'obiettivo di:

- i. razionalizzare la struttura societaria del Gruppo Unipol, semplificando nel contempo i processi decisionali di direzione unitaria e governo del Gruppo stesso;
- ii. ottimizzare il profilo di cassa e di funding di Unipol Gruppo;
- iii. conseguire alcune sinergie di costo connesse all'ottimizzazione delle strutture centrali e delle relative attività;
- iv. ottimizzare la solida posizione di solvibilità di Gruppo, anche in chiave prospettica.

Tale passaggio rappresenta un'importante evoluzione per il Gruppo e rafforza ulteriormente l'impegno verso l'innovazione e la qualità dei prodotti e servizi offerti.

Il 2024 è stato inoltre caratterizzato da risultati economico-finanziari complessivamente positivi per il Gruppo. Anche nel triennio 2022-2024, orizzonte del piano strategico "Opening New Ways", sono stati raggiunti e superati i target di redditività, solidità patrimoniale e remunerazione per gli Azionisti definiti nel piano stesso.

Nel mese di marzo 2025 è stato presentato il nuovo Piano Strategico "Stronger/Faster/Better" per il 2025-2027, le cui principali linee guida costituiscono la base di riferimento per le presenti Politiche di Remunerazione, in particolare con riferimento agli obiettivi e alle condizioni di *performance* sottostanti.

Anche in considerazione di tali avvenimenti, ai fini del continuo perfezionamento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, nel corso del 2024 e nella prima parte dell'esercizio 2025 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 24 aprile 2024, 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.

Le presenti Politiche di Remunerazione rappresentano, pertanto, un'evoluzione naturale rispetto a quelle del triennio 2022-2024, in quanto, pur mantenendo un approccio di continuità rispetto alle precedenti Politiche, introducono alcuni cambiamenti sia a livello di contenuto che a livello grafico, anche al fine di garantire un migliore allineamento alle principali prassi di mercato, alle raccomandazioni di Investitori e *Proxy Advisor* e migliorare la fruibilità delle Politiche stesse. Tra le principali novità introdotte, si segnala in particolare che:

- è stato definito il nuovo sistema di incentivazione *Unipol Variable Pay* ("UVP") per il triennio 2025-2027 (nel cui arco temporale si svilupperà il Piano Strategico) il quale prevede, in continuità con sistema incentivante precedente, una componente di breve (quota *up-front*, Bonus STI), erogata interamente in forma monetaria, e una di lungo termine (quota differita, Bonus LTI), erogata interamente in Azioni;
- con riferimento alle Condizioni di Accesso del Bonus STI, è stato introdotto un meccanismo di Funding Pool annuale, basato su obiettivi di *performance* di Gruppo, allo scopo di rafforzare ulteriormente il legame tra la remunerazione dei *Manager* e l'andamento complessivo delle *performance* societarie; conseguentemente è stata rivista la struttura delle schede obiettivi del Bonus STI, assegnate annualmente ai Destinatari, secondo il processo di *cascading*;
- sono state aggiornate le Fasce previste per la classificazione del Personale Dirigente, prevedendo anche un'ulteriore suddivisione tra ruoli all'interno di alcune di esse in funzione del contributo ai risultati di *business*;
- sono stati definiti nuovi livelli per i Bonus Potenziali del Bonus STI introducendo, per selezionate Fasce, oltre al livello target, un livello massimo per i Bonus Potenziali, al fine di assicurare un sempre maggiore legame tra *performance* e remunerazione, aggiornando di conseguenza anche le relative curve di incentivazione, ove applicabile, allo scopo di riconoscere l'eventuale *over-performance*. I Bonus Potenziali LTI mantengono, in continuità con le precedenti politiche, una correlazione rispetto ai Bonus Potenziali STI;
- è stata aggiornata la definizione della Componente Variabile Particolarmente Elevata, tenuto conto delle principali prassi di mercato in materia e al fine di garantire la competitività e attrattività delle Politiche di Remunerazione;

- nei sistemi di incentivazione a lungo termine (Bonus LTI) sono stati integrati obiettivi connessi alle prestazioni del Gruppo in termini di sostenibilità, tra cui quelle inerenti al clima, in coerenza con i target del Piano Strategico;

Le presenti Politiche di Remunerazione saranno sottoposte alla votazione dell'Assemblea convocata per il 29 Aprile 2025.

### III. EXECUTIVE SUMMARY

<p style="text-align: center; font-weight: bold; margin: 0;">FINALITÀ, PRINCIPI DELLE POLITICHE E ALLINEAMENTO ALLA STRATEGIA DI LUNGO TERMINE</p> 	<p>Le Politiche di Remunerazione sono sviluppate in coerenza con la strategia di <i>business</i> e di sostenibilità del Gruppo, ponendo particolare <i>focus</i> sulla <b>creazione di valore di lungo termine</b>, sull'<b>allineamento degli interessi degli Azionisti con quelli del Management</b> e tenendo conto degli <b>interessi di tutti gli altri Stakeholder</b>, nel quadro di una <b>sana e prudente gestione dei rischi</b> attuali e prospettici.</p> <p>Ispirandosi alla Missione e ai Valori di Lungimiranza, Rispetto, Solidarietà e Responsabilità del Gruppo, oltre che alla strategia in ambito <i>Diversity, Equity and Inclusion</i>, le Politiche di Remunerazione sono definite al fine di garantire una <b>remunerazione equa, adeguata all'ampiezza e al livello di responsabilità, di professionalità ed esperienza richieste dall'incarico e alle capacità individuali</b>, allo scopo di attrarre, motivare, valorizzare e trattenere le risorse chiave.</p> <p>In linea con il Piano Strategico e con la strategia di sostenibilità del Gruppo, le Politiche di Remunerazione sono declinate su un <b>orizzonte temporale di lungo termine</b>, mediante sistemi di incentivazione che prevedono meccanismi di <b>Differimento</b> di una parte significativa della Componente Variabile, un adeguato <b>bilanciamento tra componente azionaria e monetaria</b> e includono obiettivi di <i>performance</i> strategici collegati a tematiche di <b>sostenibilità</b>.</p> <p>Le Politiche di Remunerazione sono inoltre predisposte in ottemperanza alle previsioni normative in materia, alle disposizioni regolamentari di riferimento, sia nazionali che sovranazionali di settore, nonché a previsioni di autodisciplina, quali il Codice di Corporate Governance per le società quotate. Le Politiche di Comparto o di Società, in coerenza con le Politiche di Gruppo, ne integrano i principi e le linee guida includendo i necessari adattamenti anche di natura regolamentare.</p>
--	---

COMPONENTE DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO
<p><b>Componente Fissa</b></p>	<p>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.</p>	<p>Determinata, oltre che da quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, anche in base ai seguenti parametri fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rilevanza della posizione affidata;</li> <li>• complessità del ruolo ricoperto;</li> <li>• rilevanza delle responsabilità attribuite;</li> <li>• peso qualitativo delle competenze possedute e acquisite;</li> <li>• allineamento ai <i>benchmark</i> di mercato settoriali e comparabili.</li> </ul> <p>La Componente Fissa, determinata in base al raggiungimento del livello massimo dei sopracitati parametri, può restare invariata anche in caso di cambio di ruolo.</p>
<p><b>Componente Variabile: Sistema UVP</b></p>	<p>Sistema Incentivante "<b>Unipol Variable Pay</b>" (<b>Sistema UVP</b>): 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.</p> <p>È destinato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale, al Personale Rilevante Dirigente di Unipol e a tutto il personale Dirigente delle Società in Perimetro.</p> <p>Presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi è la presenza di una <i>Dividend Capability</i>.</p>	<p>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.</p> <p>Il Bonus Potenziale, articolato per Fasce, è composto da una parte di breve termine erogata in modalità <i>up-front</i> (<b>Bonus STI</b>), il cui ammontare è connesso alla valutazione di una <i>performance</i> annuale, e da una parte di lungo termine erogata in modalità differita (<b>Bonus LTI</b>), il cui ammontare è basato sulla valutazione di una <i>performance</i> triennale (2025-2027) e correlato alla <i>performance</i> STI conseguita.</p> <p>I Destinatari del Sistema UVP possono avere le seguenti opportunità di <b>Bonus Potenziale a livello target e massimo</b> (ove previsto):</p>

Destinatari	Contributo ai risultati	Bonus Potenziale Target		Di cui (% Target vs Componente Fissa):		Peso % rispetto al Totale Variabile	
		Totale Variabile (% Target vs Componente Fissa)	STI	LTI	STI (up-front e in forma monetaria)	LTI (differito e in Azioni)	
Amministratore Delegato di Unipol		200%	80%	120%	40%	60%	
Direttore Generale di Unipol		200%	80%	120%	40%	60%	
Fascia General Manager		175%	70%	105%	40%	60%	
Fascia Executive		140%	56%	84%	40%	60%	
Fascia 1	Diretto	125%	62.5%	62.5%	50%	50%	
	Contributorio	100%	50%	50%	50%	50%	
Fascia 2	Diretto	90%	45%	45%	50%	50%	
	Contributorio	70%	35%	35%	50%	50%	
Fascia 3	Diretto	55%	27.5%	27.5%	50%	50%	
	Contributorio	40%	20%	20%	50%	50%	

Destinatari	Contributo ai risultati	Bonus Potenziale Massimo		Di cui (% Massimo vs Componente Fissa):		Peso % rispetto al Totale Variabile	
		Totale Variabile (% Massimo vs Componente Fissa)	STI	LTI	STI (up-front e in forma monetaria)	LTI (differito e in Azioni)	
Fascia Executive		168%	67%	101%	40%	60%	
Fascia 1	Diretto	150%	75%	75%	50%	50%	
	Contributorio	120%	60%	60%	50%	50%	
Fascia 2	Diretto	108%	54%	54%	50%	50%	
	Contributorio	84%	42%	42%	50%	50%	
Fascia 3	Diretto	66%	33%	33%	50%	50%	
	Contributorio	48%	24%	24%	50%	50%	

La Componente Fissa utile ai fini della base di calcolo della Remunerazione Variabile si compone per l'Amministratore Delegato dell'emolumento fisso annuo come Amministratore Delegato di Unipol deliberato dal Consiglio di Amministrazione, per il Direttore Generale della RAL e di eventuali Indennità Fisse di Ruolo, per gli altri Dirigenti della RAL e di eventuali Indennità Fisse di Ruolo.

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, del contributo ai risultati di *business* e della *seniority* maturata nel ruolo.

### Componente Variabile: schema dei pagamenti

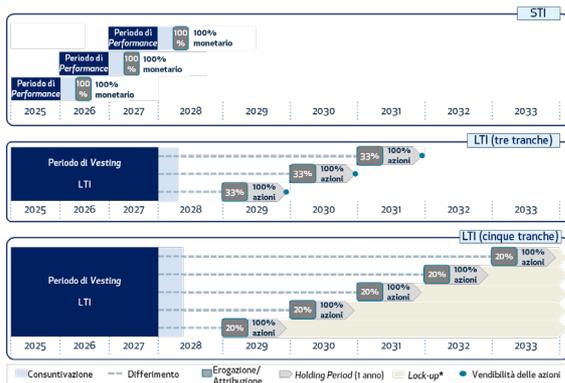
La componente di breve termine ("STI") e la componente di lungo termine ("LTI") sono erogate per un periodo complessivo che copre **9 anni** (considerando i periodi di *performance*, *Holding* e *Differimento*, differenziati a seconda dell'incidenza della Componente Variabile sulla Componente Fissa).

In conformità al Codice di Corporate Governance, i piani di remunerazione basati su azioni per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti (ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) di Gruppo, 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

La componente di breve termine ("STI") viene erogata interamente nell'anno successivo a quello di competenza in forma monetaria.

La componente di lungo termine ("LTI"), viene erogata interamente in strumenti finanziari in tre *tranche* pro-quota annuali a partire dal 2029. 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.

mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno 5 anni. Specificità sono previste per Unipol Investimenti SGR al fine di assicurare piena conformità alla normativa di riferimento.



\* Per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale di Unipol e i Dirigenti di Fascia General Manager di Area 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 Executive e 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:**

- 1) *Gate di Gruppo*: presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi è la presenza di una *Dividend Capability*.
- 2) *Funding Pool di Gruppo*: meccanismo di determinazione del budget annuale del Bonus STI (non previsto per il personale operante presso le Funzioni Fondamentali), connesso ai risultati raggiunti con riferimento a specifici obiettivi di Gruppo. In caso di conseguimento di un predefinito livello di risultati di Gruppo viene abilitato anche il meccanismo di *over-performance* individuale:

		Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo				
% raggiungimento obiettivi		< Soglia (90% dell'obiettivo)	> 90% e < 95% dell'obiettivo	> 95% e < 100% dell'obiettivo	= Target (100% dell'obiettivo)	> 110% dell'obiettivo
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - metrica Solvency	> Target	0%	80%	90%	100%	Over-performance individuale
	> Soglia e < Target	0%	70%	80%	90%	
	< Soglia	0%	0%	0%	0%	

- 3) *Gate aggiuntivi specifici per ogni società* come descritto nelle Politiche di Comparto o di Società

**Obiettivi:**

Il Bonus STI è collegato al raggiungimento di Obiettivi assegnati annualmente al Destinatario attraverso un processo di *cascading* che origina dalle schede obiettivi previste per i vertici aziendali:

#### Struttura della scheda obiettivi per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale di Unipol

Peso	Obiettivi	Indicatori
30%	Profittabilità	Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo Unipol
30%	Solvibilità Patrimoniale	Requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol - SolvencyII
30%	Obiettivo non economico-finanziario legato al Piano Strategico	Valutazione qualitativa con riferimento a: gestione degli Investimenti in Tecnologia, sviluppo delle nuove competenze e gestione del ricambio generazionale per l'anno di riferimento in linea con gli obiettivi del Piano Strategico 2025-2027 Valutazione qualitativa sull'andamento delle attività di piano industriale per l'anno di riferimento collegate all'accelerazione del modello di offerta integrata e al rafforzamento del modello distributivo omnicanale
10%	Obiettivo Reputazionale	RepTrak®

#### Struttura della scheda obiettivi per i Dirigenti

Peso	Obiettivi
70%	Obiettivi di Area / Direzione / Società / Funzione di appartenenza
20%	Obiettivi di Area / Direzione / Società / Funzione di appartenenza (non finanziari)
10%	Obiettivo Reputazionale

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, oltre ad essere determinato in funzione del livello di raggiungimento delle Condizioni di Accesso, è proporzionale al Livello di Performance Individuale, misurato mediante la somma ponderata del raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati ed è definito anche in funzione delle risultanze di un **processo di calibrazione** strutturato.

#### Bonus di Lungo Termine (LTI)

Allinea le opportunità remunerative di medio-lungo termine del *Management* alla generazione di valore per gli Azionisti.

Bonus LTI erogato a partire dal 2029 in tre *tranche* pro-quota annuali (regole di maggior rigore sono fissate per il personale il cui compenso variabile sia particolarmente elevato, prevedendo cinque *tranche* pro-quota annuali), interamente in strumenti finanziari.

Previsto un  *Holding Period* di 1 anno sulla quota corrisposta in strumenti finanziari.

	<p><b>Condizioni di Accesso:</b></p> <p>Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - metrica Solvency II<sup>2</sup>, almeno pari a un valore soglia<sup>3</sup> approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza.</p> <p><b>Obiettivi:</b></p> <p>Il Bonus LTI è determinato in funzione del <b>raggiungimento anche disgiunto</b> dei seguenti <b>indicatori</b> cui è legato un <b>peso relativo</b>.</p>																																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali:</th> <th colspan="3">Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali:</th> </tr> <tr> <th>Driver</th> <th>Peso</th> <th>Obiettivi LTI 2025-2027</th> <th>Driver</th> <th>Peso</th> <th>Obiettivi LTI 2025-2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Performance economico-finanziaria (60%)</td> <td>35%</td> <td>Utile Lordo consolidato Unipol Gruppo Assicurativo cumulato sugli anni 2025, 2026 e 2027</td> <td rowspan="2">Performance individuale (70%)</td> <td rowspan="2">70%</td> <td rowspan="2">Valutazione del livello di performance complessivo nell'arco del Triennio di Competenza</td> </tr> <tr> <td>25%</td> <td>Requisito patrimoniale di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio</td> </tr> <tr> <td>Creazione di valore per gli Azionisti (20%)</td> <td>20%</td> <td>Total Shareholder Return assoluto di Unipol Gruppo misurato nel triennio 2025-2027</td> <td>Reputation (10%)</td> <td>10%</td> <td>RepTrak®</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Sostenibilità ESG (20%)</td> <td>5%</td> <td>Strategia climatica</td> <td rowspan="3">Sostenibilità ESG (20%)</td> <td>5%</td> <td>Strategia climatica</td> </tr> <tr> <td>10%</td> <td>Finanza per gli SDGs</td> <td>10%</td> <td>Finanza per gli SDGs</td> </tr> <tr> <td>5%</td> <td>Diversity, Equity and Inclusion</td> <td>5%</td> <td>Diversity, Equity and Inclusion</td> </tr> </tbody> </table>	Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali:			Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali:			Driver	Peso	Obiettivi LTI 2025-2027	Driver	Peso	Obiettivi LTI 2025-2027	Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo consolidato Unipol Gruppo Assicurativo cumulato sugli anni 2025, 2026 e 2027	Performance individuale (70%)	70%	Valutazione del livello di performance complessivo nell'arco del Triennio di Competenza	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 2025-2027	Reputation (10%)	10%	RepTrak®	Sostenibilità ESG (20%)	5%	Strategia climatica	Sostenibilità ESG (20%)	5%	Strategia climatica	10%	Finanza per gli SDGs	10%	Finanza per gli SDGs	5%	Diversity, Equity and Inclusion	5%	Diversity, Equity and Inclusion
Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali:			Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali:																																						
Driver	Peso	Obiettivi LTI 2025-2027	Driver	Peso	Obiettivi LTI 2025-2027																																				
Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo consolidato Unipol Gruppo Assicurativo cumulato sugli anni 2025, 2026 e 2027	Performance individuale (70%)	70%	Valutazione del livello di performance complessivo nell'arco del Triennio di Competenza																																				
	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 2025-2027	Reputation (10%)	10%	RepTrak®																																				
Sostenibilità ESG (20%)	5%	Strategia climatica	Sostenibilità ESG (20%)	5%	Strategia climatica																																				
	10%	Finanza per gli SDGs		10%	Finanza per gli SDGs																																				
	5%	Diversity, Equity and Inclusion		5%	Diversity, Equity and Inclusion																																				
<b>La Componente Variabile: clausole specifiche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sono previste <b>clausole di Malus</b>, che determinano la riduzione fino all'azzeramento della Componente Variabile in presenza di determinati presupposti.</li> <li>È fissato in <b>cinque anni</b> l'orizzonte temporale entro cui esercitare il <b>Claw-back</b>.</li> <li>È fissato un <b>Holding Period di un anno</b> sui pagamenti in Azioni.</li> <li>È prevista una clausola di <b>divieto di Hedging</b> sui pagamenti in Azioni</li> </ul>																																								
<b>Linee guida di possesso azionario</b>	<p>Strumenti di maggiore allineamento tra gli interessi degli Azionisti e del Management.</p> <p>Obbligo di mantenimento (<b>Lock-up</b>) delle <b>Azioni attribuite dai piani di incentivazione</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale di Unipol e i Dirigenti di Fascia <i>General Manager</i> di Area fino al termine dell'incarico e/o di permanenza nel ruolo;</li> <li>Per i Dirigenti in Fascia <i>Executive</i> ed in Fascia 1, per un ammontare target di Azioni pari a 1 annualità della Remunerazione Fissa fino al termine di permanenza nel ruolo.</li> </ul>																																								
<b>Benefit</b>	<p>Integrano il pacchetto retributivo in una logica di <i>total reward</i>.</p> <p>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.</p>																																								
<b>Severance</b>	<p>Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da</p> <p>Per quanto riguarda i criteri e le procedure relative al riconoscimento agli Amministratori di eventuali indennità di fine</p>																																								

<sup>2</sup> Solvency Ratio calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

<sup>3</sup> Il valore soglia è comunque superiore al Risk Appetite, definito nell'ambito del Risk Appetite Statement approvato dai competenti organi.

	<p>potenziali rischi concorrenziali, oltre alle normali spettanze di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso previste da CCNL, ove applicabili.</p>	<p>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.</p>																																	
<p><b>Politiche di Remunerazione per il personale operante presso le Funzioni Fondamentali</b></p>	<p>Caratteristiche specifiche inerenti alla Componente Fissa e Variabile del personale appartenente alle Funzioni Fondamentali con qualifica dirigenziale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il peso della Remunerazione Variabile non supera il 100% della Remunerazione Fissa.</li> <li>• I Destinatari del Sistema UVP che operano presso le Funzioni Fondamentali possono avere le seguenti opportunità di Bonus Potenziale a livello target (non è previsto il riconoscimento dell'<i>over-performance</i>):</li> </ul> <table border="1" data-bbox="751 748 1310 969"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Destinatari</th> <th colspan="5">Bonus Potenziale Target</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">Totale Variabile (% Target vs Componente Fissa)</th> <th colspan="2">Di cui (% Target vs Componente Fissa):</th> <th colspan="2">Peso % rispetto al Totale Variabile</th> </tr> <tr> <th>STI</th> <th>LTI</th> <th>STI (up-front e in forma monetaria)</th> <th>LTI (differito e in Azioni)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fascia 1</td> <td>100%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Fascia 2</td> <td>70%</td> <td>35%</td> <td>35%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Fascia 3</td> <td>40%</td> <td>20%</td> <td>20%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accesso al Sistema UVP per il Bonus STI non è legato al raggiungimento delle Condizioni di Accesso di Gruppo (ad esclusione del Gate di Gruppo della <i>Dividend Capability</i>).</li> <li>• Gli obiettivi dei Titolari delle Funzioni Fondamentali 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.</li> </ul>	Destinatari	Bonus Potenziale Target					Totale Variabile (% Target vs Componente Fissa)	Di cui (% Target vs Componente Fissa):		Peso % rispetto al Totale Variabile		STI	LTI	STI (up-front e in forma monetaria)	LTI (differito e in Azioni)	Fascia 1	100%	50%	50%	50%	50%	Fascia 2	70%	35%	35%	50%	50%	Fascia 3	40%	20%	20%	50%	50%
Destinatari	Bonus Potenziale Target																																		
	Totale Variabile (% Target vs Componente Fissa)	Di cui (% Target vs Componente Fissa):		Peso % rispetto al Totale Variabile																															
		STI	LTI	STI (up-front e in forma monetaria)	LTI (differito e in Azioni)																														
Fascia 1	100%	50%	50%	50%	50%																														
Fascia 2	70%	35%	35%	50%	50%																														
Fascia 3	40%	20%	20%	50%	50%																														
<p><b>Altre componenti</b></p>	<p>Elementi aggiuntivi della remunerazione che è possibile prevedere in specifiche circostanze.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Una tantum</i> e/o premi aziendali individuali</li> <li>• Welcome Bonus</li> <li>• Compensi corrisposti per patti di stabilità</li> <li>• Eventuali indennità <i>una tantum</i> a ristoro di Benefit revocati</li> </ul>																																	

## IV. ATTIVITA' DI SHAREHOLDERS ENGAGEMENT

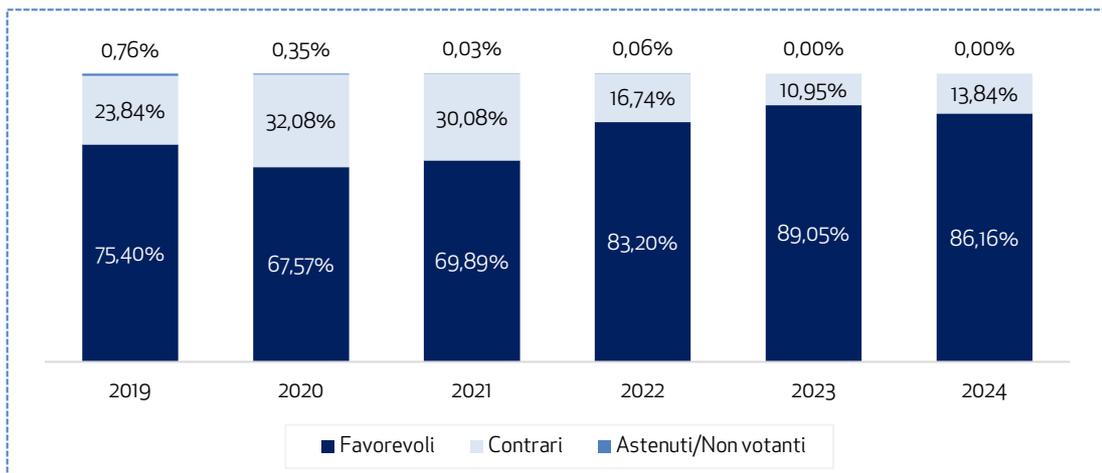
La Prima Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è sottoposta ad approvazione tramite voto vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Unipol.

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 2019-2024: Sezione I – Politica di Remunerazione



# PRIMA SEZIONE

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2025

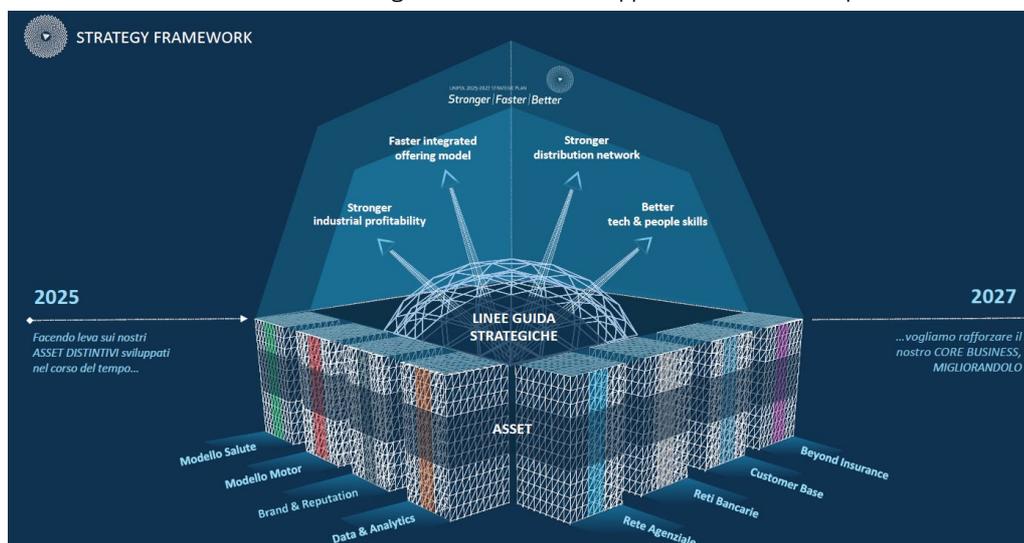
# 1. Finalità, principi delle Politiche di Gruppo e collegamento con la strategia aziendale a lungo termine

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.

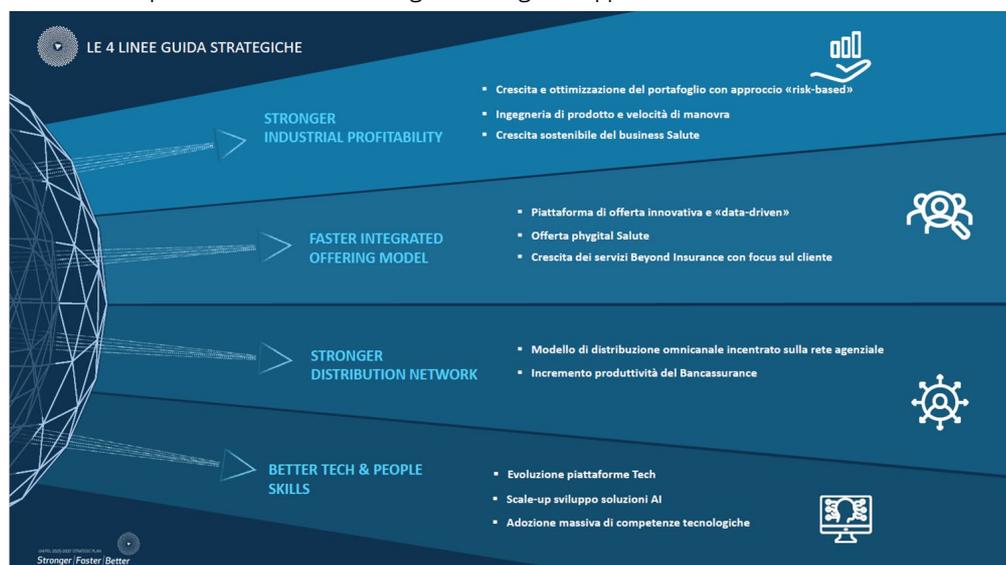
Anche nel triennio 2022-2024, analogamente ai piani strategici precedenti, sono stati raggiunti e superati i target di redditività, solidità patrimoniale e remunerazione per gli Azionisti fissati nel Piano "Opening New Ways".

Lo scenario competitivo che si prospetta per il prossimo triennio sarà caratterizzato da alcuni *trend* che avranno profonda influenza sul settore assicurativo, in particolare l'invecchiamento della popolazione ed i conseguenti impatti sul sistema sanitario, il cambiamento climatico con l'aumento della frequenza e dei danni causati dagli eventi atmosferici, l'impatto della tecnologia e dell'Intelligenza Artificiale ("IA"), oltre alle evoluzioni del comportamento dei consumatori, i quali richiedono servizi sempre più personalizzati.

Nel mese di marzo 2025 è stato presentato al mercato il nuovo Piano Strategico del Gruppo "Stronger/Faster/Better" per il triennio 2025-2027, che ha l'obiettivo di rafforzare il *core business* del Gruppo, migliorandolo ulteriormente, facendo leva sugli *asset* distintivi sviluppati nel corso del tempo.



Il Piano si articola su quattro Linee Guida Strategiche, di seguito rappresentate:



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.

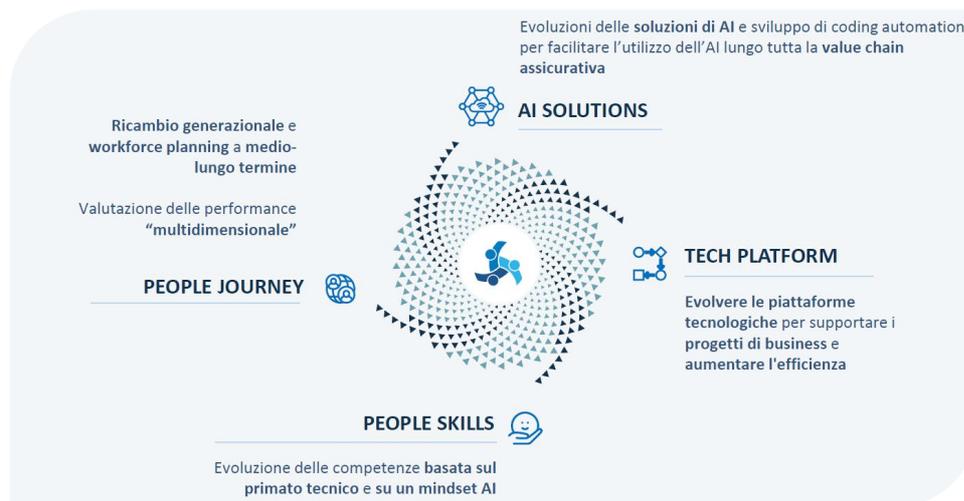
Piano Strategico "Stronger/Faster/Better" 2025-2027		Bonus STI 2025 (Obiettivi per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale di Unipol)	Bonus LTI 2025-2027 (Obiettivi per tutti i Dirigenti)
Performance economico-finanziarie	Profittabilità	Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo	
	Solvibilità Patrimoniale	Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale)	
Creazione di valore per gli azionisti	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	Better Tech & People Skills	Valutazione qualitativa su gestione degli Investimenti in Tecnologia, sviluppo delle nuove competenze e gestione del ricambio generazionale per l'anno di riferimento in linea con gli obiettivi del Piano Industriale 2025-2027.	
	Faster Integrated Model Stronger Distribution Network	Valutazione qualitativa sull'andamento delle attività di piano industriale per l'anno di riferimento collegate all'accelerazione del modello di offerta integrata e al rafforzamento del modello distributivo omnicanale.	
Piano di Sostenibilità 2025-2027		Bonus STI 2025 (Obiettivi per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale di Unipol)	Bonus LTI 2025-2027 (Obiettivi per tutti i Dirigenti)
ESG sostenibilità	Asset Brand & Reputation: Indice Reputazionale	Score reputazionale secondo il modello RepTrak® maggiore della media del mercato assicurativo e finanziario.	
	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 e della flotta aziendale del Gruppo.
	Diversity, Equity and Inclusion		Percentuale del genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità manageriale.

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 l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale di Unipol 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), in linea con il Piano di Sostenibilità.

Per il Bonus STI 2025 in particolare, in coerenza con l'esercizio precedente, la *performance* non economico-finanziaria è misurata in funzione di obiettivi correlati alla **Linee Guida Strategiche "Faster Integrated Model", "Stronger Distribution Network" e "BetterTech & People Skills"**, che sottolineano il focus del Gruppo verso una continua evoluzione sia da un punto di vista delle attività e dei processi di business sia per quanto concerne il capitale umano.

In particolare, per quanto riguarda **"BetterTech & People Skills"**, si rafforza l'orientamento di Unipol nel continuo investimento per l'evoluzione tecnologica e lo sviluppo di nuove competenze, con l'obiettivo di accelerare la strategia di business, automatizzare i processi e aumentare 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 non operante presso le Funzioni Fondamentali), vengono assegnati obiettivi a cascata dal proprio responsabile, in riferimento alla propria Società, Area, Direzione, 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 Assicurazioni, 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**, la **Solidarietà** 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, in linea con la strategia di Gruppo in ambito *Diversity, Equity and Inclusion*, anche monitorando periodicamente il *Gender Pay Gap* e verificandone il contenimento;

- il **confronto con i mercati di riferimento**, al fine 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 Intelligenza Artificiale, 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 linee guida strategiche il Piano Strategico "Stronger/Faster/Better" è strettamente interconnesso al Piano di Sostenibilità che individua e integra obiettivi di carattere ESG, ossia linee di azione che, a partire da opportunità legate ad aspetti sociali, ambientali e di governance, sono volte a generare impatti positivi anche per gli Stakeholder e la società e contribuire allo sviluppo sostenibile. Tali obiettivi riguardano il 2027 e, in ambito di Strategia Climatica, anche il 2030 e il 2050, con la definizione degli impegni della Net-Zero Asset Owners Alliance.

La visione strategica, inoltre, come definita dal Piano di Sostenibilità, 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 di sostenibilità lungo tutta la catena del valore, assicurativa e non, del Gruppo:

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.

Contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030			
<b>3</b> GOOD HEALTH AND WELL-BEING 	<b>8</b> DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	<b>11</b> SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 	<b>13</b> CLIMATE ACTION 
<p>Mettere a disposizione delle persone risposte al bisogno di salute e benessere volte ad accrescere l'efficacia e l'accessibilità, impiegando le tecnologie per avvicinarsi alle persone, con servizi e strumenti diversificati</p>	<p>Guidare i percorsi di evoluzione organizzativa e tecnologica in modo responsabile affinché tutti gli attori coinvolti possano coglierne al meglio le opportunità; sviluppare e adottare strumenti di Intelligenza Artificiale orientati all'etica e a ridotto impatto ambientale</p>	<p>Contribuire alla resilienza delle imprese e delle persone ai cambiamenti climatici secondo il disegno della Tassonomia europea, rafforzando l'offerta di prodotti allineati e agendo su garanzie, consulenza, supporto durante e dopo gli eventi, sensibilizzazione e formazione a tutti i soggetti coinvolti</p>	<p>Impegnarsi alla transizione green del modello di <i>business</i>, agendo nelle diverse fasi di processo connesse alle attività dirette, a partire dagli impegni nelle attività di sottoscrizione, e supportando gli attori nella catena del valore</p>

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 per il perseguimento degli obiettivi di Successo sostenibile

e di gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alle questioni di sostenibilità del Gruppo e delle Società in Perimetro in conseguenza delle loro attività e relazioni di *business*. In tale ottica, gli impegni assunti dal Gruppo Unipol 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 di sostenibilità (Linee Guida in materia di Diritti Umani, Linee Guida in materia di Anticorruzione, 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, in coerenza con la Politica per la Gestione del Personale, 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. Con riferimento alle tematiche di Diversità e Inclusione, il Gruppo, dopo aver costituito una funzione dedicata di *Diversity, Equity and Inclusion* all'interno della struttura di *Human Resources* nel 2023, con l'obiettivo di promuovere e sviluppare iniziative specifiche in materia, ha rafforzato il suo impegno alla neutralità di genere, mediante l'approvazione di una Politica per la Parità di Genere di Gruppo, nonché la definizione di un piano strategico per la parità di genere. In linea con il Piano Strategico "*Stronger/Faster/Better*" e la linea guida *Better Tech & People Skills*, infine, il Gruppo definisce una strategia orientata a rafforzare l'evoluzione tecnologica e lo sviluppo di nuove competenze, per assicurare una costante innovazione, supportare i progetti di *business* e aumentare l'efficienza. Tecnologia, persone e processi interagiscono in modo complementare, grazie alla pianificazione di attività volte all'automazione dei processi, all'evoluzione delle piattaforme tecnologiche e delle soluzioni di AI lungo tutta la *value chain* assicurativa. Il primato tecnico e un *mindset* AI favoriscono inoltre l'evoluzione delle competenze all'interno del Gruppo. A tal proposito la formazione nel 2024 ha visto coinvolte circa 38.000 persone (11.000 dipendenti e 27.000 agenti), con la realizzazione di 1.500 corsi e l'erogazione di circa 870.000 ore di formazione. È proseguito inoltre il progetto di "Percorsi Digitali", finalizzato a rilevare la prontezza digitale delle persone del Gruppo e supportare le iniziative di formazione in tema digitale e di apertura al cambiamento. Infine sono stati identificati ed ingaggiati i *digital champions* diretti a svolgere il ruolo di ambasciatori digitali all'interno del Gruppo.



**Tutela dell'ambiente, degli ecosistemi e lotta al cambiamento climatico:** Unipol gestisce 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 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, sia diretti che relativi alle proprie sfere di influenza, è declinato operativamente nell'ambito delle politiche di gestione dei rischi specifici, tra le quali si inseriscono le "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. Il presidio di rischi e impatti in tale ambito è stato rafforzato con la definizione di Linee Guida in materia di Biodiversità.



**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 e non, a fasce della popolazione svantaggiate e

	contribuiscono alla mitigazione delle disuguaglianze. Tra i principali temi oggetto di attenzione vi sono i <i>macro-trend</i> di cambiamento del contesto esterno presenti nel Radar dell'Osservatorio <i>Reputational &amp; Emerging Risk</i> del Gruppo. Tra questi in particolare, oltre alle tematiche ambientali, 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.
	<b>Tutela del cliente:</b> Unipol 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.
	<b>Corrette pratiche di business:</b> 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.
	<b>Presidio dei processi chiave:</b> il Gruppo ha definito processi a supporto dell'applicazione dei propri impegni in merito alle questioni di sostenibilità rilevanti, in particolare relativi a (i) stakeholder engagement e individuazione delle priorità per la sostenibilità, (ii) integrazione della sostenibilità nella strategia e nei processi e (iii) approccio al dovere di diligenza.

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 di sostenibilità 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:

<b>Reputazione</b>	Tra gli <b>obiettivi di performance della componente di incentivazione di breve termine</b> è previsto un <b>indicatore legato al profilo reputazionale del Gruppo Unipol</b> nell'Anno di Competenza del sistema di incentivazione, da confrontare rispetto al profilo registrato dal settore <i>financial-insurance</i> nel suo complesso. L'indicatore è calcolato e misurato in base al <b>modello RepTrak®</b> , che considera tra gli elementi chiave di misurazione le <i>performance</i> di sostenibilità, quali il benessere dei propri dipendenti, l'adozione di una <i>governance</i> etica e trasparente, il contributo agli obiettivi di contrasto al cambiamento climatico e di protezione dell'ambiente <sup>4</sup> . 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. Tale indicatore è incluso inoltre tra gli <b>obiettivi di performance della componente di incentivazione di lungo termine</b> solo per i Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali.
<b>Sostenibilità</b>	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.

<sup>4</sup> 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*.

Strategia climatica  
e Finanza per gli  
SDGs

Tra gli **obiettivi di performance della componente di incentivazione di lungo termine 2025-2027** 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 e della flotta aziendale del Gruppo, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica, inclusi nel piano di azione integrato per contribuire al raggiungimento di un obiettivo di zero emissioni nette di gas a effetto serra entro il 2050, nonché un **indicatore** che misura l'**incremento dell'ammontare degli investimenti tematici**.

Diversity, Equity  
and Inclusion

Tra gli **obiettivi di performance della componente di incentivazione di lungo termine 2025-2027** è previsto un indicatore che misura la **percentuale del genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità manageriale**. Tale indicatore è definito in coerenza con i Target della Linea Guida Strategica *Better Tech & People Skills* del Piano Strategico.

## 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 primariamente 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 il 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;
- un rafforzamento del principio di **pay for performance**, definendo **curve di incentivazione** che permettano di **premiare l'over-performance**, in caso si verifici anche una *over-performance* a livello di Gruppo;
- la previsione di un **bilanciamento tra performance di gruppo e performance individuale**, finalizzato a premiare il *Manager*, pur mantenendo un costante allineamento all'andamento complessivo del Gruppo;
- 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 annuale in riferimento alle quote corrisposte in strumenti finanziari;
- con riferimento all'**Amministratore Delegato di Unipol**, al **Direttore Generale di Unipol** e ai **Dirigenti di Fascia General Manager di Area** 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**

**Executive e 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**<sup>5</sup> 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**, mediante la definizione di specifiche Condizioni di Accesso annuali, ivi incluso il meccanismo di Funding Pool;
- 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. L'Amministratore Delegato della Capogruppo, sulla base di valutazioni legate alla specifica società e nei limiti della compatibilità con le specifiche normative di settore, può estendere l'ambito soggettivo di applicazione della presente Politica, apportandovi gli adeguamenti ritenuti necessari o opportuni, nell'ambito delle linee guida e dei principi definiti nella Politica medesima.

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo si applicano ai componenti degli Organi Sociali, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale di Unipol, 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 al 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.

---

<sup>5</sup> 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 all'Amministratore Delegato;
- 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 Assicurazioni, ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali:
<ul style="list-style-type: none"><li>- il Direttore Generale;</li><li>- il <i>Group Corporate General Manager</i>;</li><li>- il <i>Group Insurance General Manager</i>;</li><li>- il <i>Group Chief Financial Officer</i>;</li><li>- il <i>Group Chief Investment Officer</i>;</li><li>- il <i>Chief Information Officer</i>;</li><li>- il <i>Chief Human Resources Officer</i>;</li><li>- il <i>Chief Planning and Controlling Officer</i>;</li><li>- il <i>Chief Risk Officer</i>;</li><li>- il Responsabile <i>Compliance and Group Anti-Money Laundering</i>;</li><li>- il Responsabile <i>Audit</i>;</li><li>- il Responsabile <i>Actuarial Function</i>;</li><li>- il <i>Chief Property &amp; Casualty Officer</i>;</li><li>- il <i>Chief Life &amp; Health Officer</i>;</li><li>- il <i>Chief Commercial Officer</i>;</li><li>- il <i>Chief Claims Officer</i>;</li><li>- il <i>Chief Beyond Insurance Officer</i>;</li><li>- il Responsabile della Direzione Finanza;</li><li>- il Responsabile della Direzione Vita;</li><li>- il Responsabile <i>Reinsurance</i>.</li></ul>

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 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, 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, 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					
Matteo Laterza	Amministratore Delegato					
Ernesto Dalle Rive	Vice Presidente					
Gianmaria Balducci	Consigliere					
Daniela Becchini	Consigliere					
Stefano Caselli	Consigliere					
Mario Cifiello	Consigliere					
Roberta Datteri	Consigliere					
Cristina De Benetti	Consigliere					
Patrizia De Luise	Consigliere					
Massimo Desiderio	Consigliere					
Daniele Ferré	Consigliere					
Giusella Dolores Finocchiaro	Consigliere					
Rossella Locatelli	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. Con l'Assemblea del 21 ottobre 2024 sono stati inoltre nominati ulteriori quattro Amministratori.<sup>6</sup>

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 nonché 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 dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Unipol e ne verifica il rispettivo grado di raggiungimento;
- 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;
- adotta eventuali misure correttive ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in essere, in coerenza con quanto definito nei relativi documenti informativi;
- 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 verificano eventi suscettibili di influire su elementi costitutivi delle Politiche di Remunerazione di Gruppo (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 può derogare temporaneamente alle Politiche di Remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari.

---

<sup>6</sup> Si segnala che il Consigliere Paolo Fumagalli ha ricoperto la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi e Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate fino al 19 gennaio 2025.

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

- il Pay-mix, i criteri di definizione dei Bonus Potenziali e i relativi metodi di consuntivazione;
- i parametri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* o gli obiettivi stessi;
- le condizioni di erogazione della Remunerazione Variabile e/o delle altre componenti della remunerazione;
- la corresponsione o la non corresponsione della Componente Variabile, indipendentemente dalle condizioni rispettivamente previste per la sua non erogazione o per la sua erogazione, nel rispetto dei requisiti regolamentari;
- 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 5.2.2, 6.1.2 e 6.2.3;
- i compensi degli Organi Sociali, anche in connessione con eventuali variazioni dell'assetto di governo societario;
- le indennità o compensi integrativi riconosciuti in circostanze specifiche.

Inoltre, le facoltà derogatorie possono riguardare il riconoscimento di benefici aggiuntivi non monetari, la corresponsione di trattamenti specifici in caso di 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, 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 di Unipol, 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.

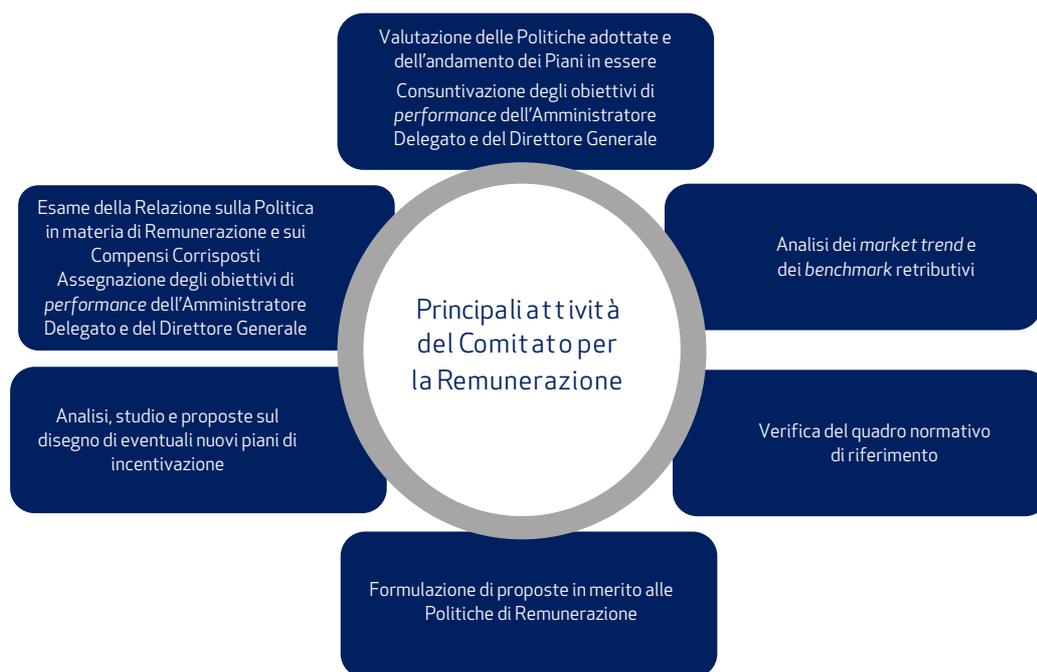
### 3.3 Il Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione istituito presso Unipol 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, ivi incluso l'Amministratore Delegato, 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 e delle Società in Perimetro, 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 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.

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 qualora istituito presso Unipol Investimenti SGR esercita a livello individuale, *mutatis mutandis*, le analoghe funzioni nei confronti del proprio Consiglio 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.

Il Comitato per la Remunerazione di Unipol 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 2024 sono rese all'interno della Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari per l'anno 2024, reperibile nella Sezione *Governance/Assemblea* degli Azionisti del sito internet di Unipol all'indirizzo [www.unipol.it](http://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, sul trattamento economico e 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 L'Amministratore Delegato di Unipol

Nell'attuale assetto di governo societario, l'Amministratore Delegato di Unipol:

- esprime al Comitato per la Remunerazione, avvalendosi delle competenti strutture, 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 (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 8;
- 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 l'Amministratore Delegato di Unipol 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 dall'Amministratore Delegato di Unipol, 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 Group 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 si è avvalsa della consulenza di WTW, in qualità di esperti indipendenti, al fine di svolgere analisi retributive, nonché una valutazione terza e indipendente per la definizione del sistema di incentivazione e della Politica di remunerazione.

## 4. Prassi di mercato

Unipol 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 si è avvalsa del supporto di WTW per la realizzazione di analisi volte a rilevare le prassi di mercato, con particolare riferimento anche al trattamento retributivo per la figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 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, 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
Assicurazioni Generali	NN Group
Aviva	Poste Italiane
Banco BPM	Societe Generale
Deutsche Bank	Swiss Life
Intesa Sanpaolo	Swiss Re
Mapfre	UniCredit
Mediobanca	Zurich Insurance Group

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, Unipol 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;
  - Amministratore Delegato;
  - Amministratori non investiti di particolari cariche.
- Collegio Sindacale.

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

L'Assemblea degli Azionisti 2025 delibererà, per il mandato 2025-2027, i compensi del Presidente ex art. 2389, comma 1 ed il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2025-2027 determinerà il compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma 3.

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).

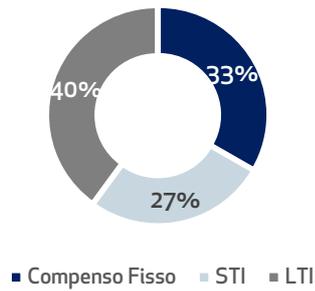
### 5.2 La remunerazione dell'Amministratore Delegato di Unipol

La politica retributiva per l'anno 2025 per l'Amministratore Delegato 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 puntuale determinazione del pacchetto retributivo sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea convocata per il 29 aprile 2025, in linea con il seguente Pay-mix<sup>7</sup>:

<sup>7</sup> Ai fini della raffigurazione del Pay-mix non è incluso il compenso annuo come Consigliere deliberato dall'Assemblea.

## Pay-mix



### 5.2.1 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.

Oltre all'emolumento fisso annuo deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del Codice Civile, la Componente Fissa include i seguenti elementi (di cui al paragrafo 5.3) che non costituiscono base di calcolo per la Remunerazione Variabile:

- i) l'emolumento fisso annuo come Consigliere deliberato dall'Assemblea;
- ii) i gettoni di presenza per la partecipazione a Comitati endoconsiliari.

A seguito della nomina dell'Amministratore Delegato il 7 novembre 2024, per la restante durata del mandato 2022-2024, è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione il seguente compenso annuale per la carica di Amministratore Delegato di Capogruppo:

	Amministratore Delegato di Unipol
Emolumento ex art. 2389, comma 3, cod. civ.	Euro 600.000

L'Assemblea degli Azionisti 2025 delibererà, per il mandato 2025-2027, i compensi dell'Amministratore Delegato ex art. 2389, comma 1 ed il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2025-2027 determinerà il compenso per la carica di Amministratore Delegato ex art. 2389, comma 3.

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

### 5.2.2 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, 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. È previsto inoltre un meccanismo di Funding Pool, che garantisce l'allineamento dei bonus annuali ai complessivi risultati di Gruppo.

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, la qualità della performance manageriale);
- 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 1, che segue, viene fornito un dettaglio relativo al Bonus Potenziale.

**Tabella 1**

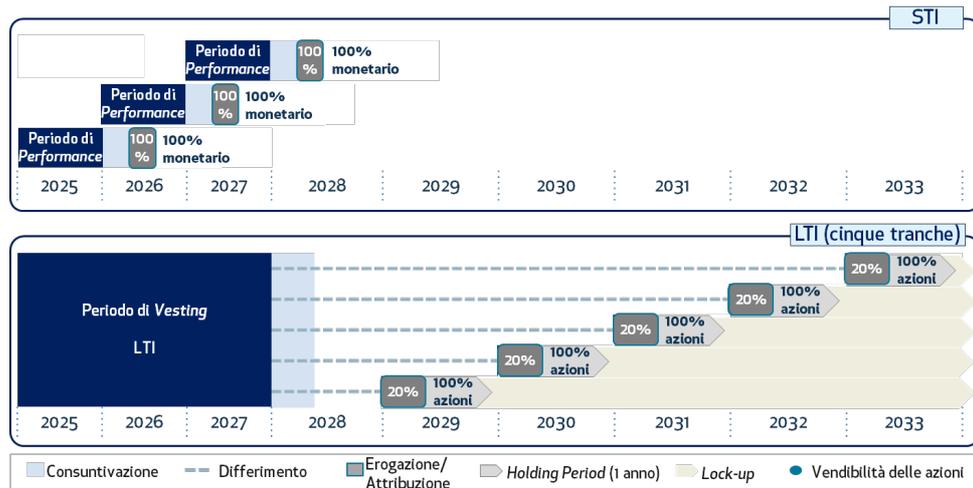
Bonus Potenziale: Amministratore Delegato				
% vs emolumenti fissi			Peso % rispetto al Bonus Totale	
Bonus Totale	STI	LTI	<i>Up-front</i>	Differito
200%	80%	120%	40%	60%

Ai sensi degli Orientamenti IVASS, la Remunerazione Variabile destinabile all'Amministratore Delegato di Unipol è stata identificata come Componente Variabile Particolarmente Elevata, in funzione dell'incidenza della stessa rispetto alla Remunerazione Totale.

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

La componente LTI, se raggiunti gli obiettivi di Gruppo, sarà erogata a partire dal 2029, in cinque *tranche* pro-quota interamente in strumenti finanziari.

## Sistema UVP: Pay-out Complessivo STI e LTI per l'Amministratore Delegato di Unipol



Si applicano le clausole di **Malus** e **Claw-back** come definite al paragrafo 12.

L'Amministratore Delegato 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)<sup>8</sup> anche in caso di cessazione del mandato.

### 5.2.2.1 Bonus di Breve Termine (STI)

L'accesso al Bonus STI del Sistema UVP è subordinato al perseguimento di specifiche Condizioni di Accesso, 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.

Oltre alla *Dividend Capability*, è previsto un meccanismo di determinazione del budget annuale del Bonus STI (Funding Pool), basato sul livello di raggiungimento combinato dei seguenti obiettivi di Gruppo:

- Utile Lordo Consolidato<sup>9</sup> del Gruppo Assicurativo, come da budget approvato dalla Capogruppo per l'Anno di Competenza; un risultato compreso tra il 90% e il 100% dell'obiettivo target, riduce il Bonus Potenziale Target, ri-proporzionandolo in base alle percentuali illustrate in Tabella 2; il Bonus Potenziale si azzerava invece qualora detto risultato sia inferiore al 90% dell'obiettivo target;
- Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol, calcolato secondo la metrica Solvency II<sup>10</sup>: un risultato compreso tra il valore soglia<sup>11</sup> e il valore target, entrambi definiti dai competenti organi, riduce il Bonus Potenziale Target, ri-proporzionandolo in base alle percentuali illustrate in Tabella 2; il Bonus Potenziale si azzerava invece qualora detto risultato sia inferiore al valore soglia;

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> Solvency Ratio calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

<sup>11</sup> Il valore soglia è comunque superiore al Risk Appetite, definito nell'ambito del Risk Appetite Statement approvato per l'Anno di Competenza dai competenti organi.

Tabella 2

Bonus STI 2025					
Schema Condizioni di Accesso 2025					
	% raggiungimento obiettivi	Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo			
		< Soglia (90% dell'obiettivo)	≥ 90% e < 95% dell'obiettivo	≥ 95% e < 100% dell'obiettivo	= Target (100% dell'obiettivo)
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - metrica Solvency	≥ Target	0%	80%	90%	100%
	≥ Soglia e < Target	0%	70%	80%	90%
	< Soglia	0%	0%	0%	0%

↓

Scheda Obiettivi 2025

All'Amministratore Delegato di Unipol 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 3

Scheda Obiettivi STI - 2025			Livelli di Payout		
			< Soglia	Tra Soglia e Target	≥ Target
30%	Profittabilità	Raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo (come emergente dal Budget 2025, approvato dai competenti organi deliberanti) <sup>12</sup>	0%	50%	100%
			←Progressione lineare→		
30%	Solvibilità Patrimoniale	Requisito patrimoniale consolidato di solvibilità di Unipol - Solvency Ratio (approvato dai competenti organi deliberanti)	0%	50%	100%
30%	Obiettivo non economico-finanziario legato al Piano Strategico	Valutazione qualitativa con riferimento a: gestione degli Investimenti in Tecnologia, sviluppo delle nuove competenze e gestione del ricambio generazionale per l'anno di riferimento in linea con gli obiettivi del Piano Strategico 2025-2027	0%	50%	100%
		Valutazione qualitativa sull'andamento delle attività di piano industriale per l'anno di riferimento collegate all'accelerazione del modello di offerta integrata e al rafforzamento del modello distributivo omnicanale	0%	50%	100%
10%	Reputation	RepTrak <sup>®13</sup>	0%	Non previsto valore soglia	100%

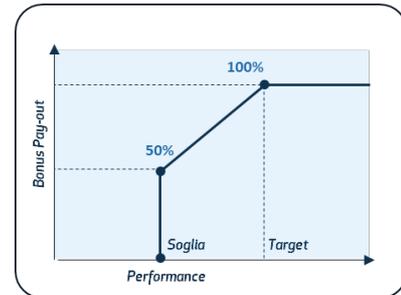
<sup>12</sup> Il livello Soglia coincide con il 90% del livello Target.

<sup>13</sup> RepTrak<sup>®</sup>: 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:

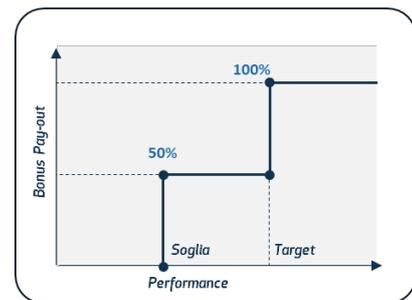
Progressione lineare (applicabile, ad esempio, all'obiettivo di profittabilità):

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



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

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



Per gli obiettivi per cui non è previsto un livello di *performance soglia* (applicabile, ad esempio, all'obiettivo *Reputation*) 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 promuovere 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 nell'anno successivo all'Anno di Competenza (i.e. nel 2026 per il Bonus STI 2025).



Al Bonus STI si applicano le clausole di Malus e Claw-back, come definite al paragrafo 12.

### 5.2.2.2 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 Individuali 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 2025-2027.

Il numero di Azioni attribuibili è calcolato rapportando il 100% del Bonus Potenziale LTI al valore medio dell'azione ordinaria Unipol registrato nel mese di gennaio 2025.

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 calcolato secondo la metrica Solvency II<sup>14</sup>, pari ad un valore soglia<sup>15</sup> approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza.

Tabella 4

Bonus LTI 2025 - 2027		
Condizione di accesso e soglia alla fine del Triennio di Competenza (2025-2027)		
Gate	Misurazione	Livello di Pay-out potenziale
Indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - Solvency II	< Valore Soglia	0%
	≥ Valore Soglia	100%
↓		
Obiettivi LTI 2025-2027		

<sup>14</sup> Solvency Ratio calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

<sup>15</sup> Il valore soglia è comunque superiore al *Risk Appetite*, definito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi.

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 5

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2025-2027	Misurazione	Livello di Pay-out		
				< Soglia	Soglia	≥ Target
Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo Unipol cumulato sugli anni 2025, 2026 e 2027	Confronto tra l'Utile Lordo Consolidato Cumulato Consuntivato e l'Utile Lordo Consolidato Cumulato Target da Piano Industriale.  (Livello Soglia = 90% del Target)	0%	50%	100%
	25%	Requisito patrimoniale consolidato di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio	Confronto tra il <i>Solvency Ratio</i> consuntivato nel Triennio e il <i>Solvency Ratio Target</i> definito dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale.  (Livello Soglia = valore 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 misurato nel triennio 2025-2027	TSR misurato tenendo conto sia della variazione della quotazione (rapporto tra la media giornaliera del prezzo dell'Azione Unipol nel primo bimestre del 2028 e la media giornaliera nel primo bimestre del 2025) 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%)	5%	Strategia climatica Emissioni immobili strumentali e flotta aziendale	Riduzione delle emissioni di gas serra di <i>Scope 1</i> e <i>2</i> degli immobili strumentali e della flotta del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica.  (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con Piano Strategico)	0%	Non previsto valore soglia	100%
	10%	Finanza per gli SDGs: Investimenti tematici	Incremento ammontare Investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030.  (Livello Soglia e Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con Piano Strategico)	0%	50%	100%
	5%	Diversity, Equity and Inclusion	Percentuale del genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità manageriale sul totale delle posizioni di responsabilità manageriale al termine del Triennio  (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)	0%	Non previsto valore soglia	100%

Applicandosi per l'Amministratore Delegato 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 in ciascuno degli anni 2029, 2030, 2031, 2032 e 2033.



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<sup>16</sup> e soggette ad un vincolo di Lock Up fino al termine dell'incarico (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 12.

### 5.2.2.3 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.

### 5.2.2.4 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<sup>17</sup>.

## 5.2.3 Benefit

All'Amministratore Delegato, come per gli Amministratori investiti di particolari cariche, possono essere altresì attribuiti Benefit integrativi.

Sono inoltre riconosciute le coperture assicurative – previste per gli Amministratori – 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*).

## 5.2.4 Severance

Non è attualmente in essere alcun accordo in merito a eventuali indennità in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso.

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

<sup>16</sup> 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).

<sup>17</sup> 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).

Non sono attualmente in essere patti di non concorrenza, né sono previsti ad oggi l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, e non sono attualmente in essere contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del mandato.

## 5.3 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 dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022 per gli Amministratori 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 sono stati deliberati i seguenti compensi:

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

L'Assemblea degli Azionisti 2025 delibererà, per il mandato 2025-2027, i compensi per gli Amministratori ex art. 2389, comma 1.

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 il 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).

Il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2025-2027 determinerà i compensi per i membri dei Comitati endoconsiliari.

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, all'utilizzo di autovetture aziendali e/o a trattamenti di assistenza integrativi e coperture assicurative.

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.

## 5.4 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 è stato determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022 per il mandato 2022-2024, come segue:

	<b>Presidente del Collegio Sindacale di Unipol</b>	<b>Sindaco di Unipol</b>
<b>Emolumento fisso ex art. 2402 c.c.</b>	<b>Euro 100.000</b>	<b>Euro 75.000</b>

Sono precluse forme di Remunerazione Variabile a favore dei Sindaci.

L'Assemblea degli Azionisti di Unipol convocata in data 29 aprile 2025 delibererà i compensi dei membri del Collegio Sindacale nominati per il mandato 2025-2027.

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

La remunerazione del Direttore Generale di Unipol 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<sup>18</sup>, una Componente Variabile e Benefit nei termini e alle condizioni di seguito specificate.

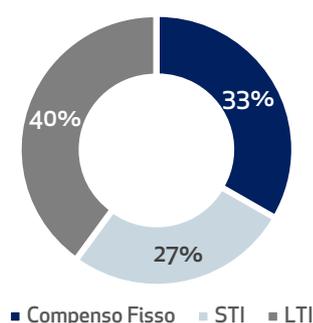
### 6.1 Direttore Generale di Unipol

Per il ruolo di Direttore Generale di Unipol, attualmente ricoperto dal signor M. Laterza, anche Amministratore Delegato di Unipol, si applicano le medesime previsioni delle Politiche di Remunerazione definite per l'Amministratore Delegato di Unipol per l'anno 2025. La remunerazione 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:

<sup>18</sup> Includere 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 di Unipol 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 6, che segue, viene fornito il dettaglio della Componente Fissa, deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 giugno 2022.

Tabella 6

	Direttore Generale di Unipol
Remunerazione Annua Lorda	Euro 900.000

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

### 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, a supporto del Piano Strategico.

La Remunerazione Variabile è disciplinata dal Sistema UVP, a cui si applicano le previsioni illustrate al paragrafo 5.2.2.

Tabella 7

Bonus Potenziale: Direttore Generale				
% vs emolumenti fissi			Peso % rispetto al Bonus Totale	
Bonus Totale	STI	LTI	Up-front	Differito
200%	80%	120%	40%	60%

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

### 6.1.2.1 Bonus di Breve Termine (STI)

Il Bonus STI risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti al paragrafo 5.2.2.1.

### 6.1.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI)

Il Bonus LTI risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti al paragrafo 5.2.2.2.

### 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<sup>19</sup>.

## 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.

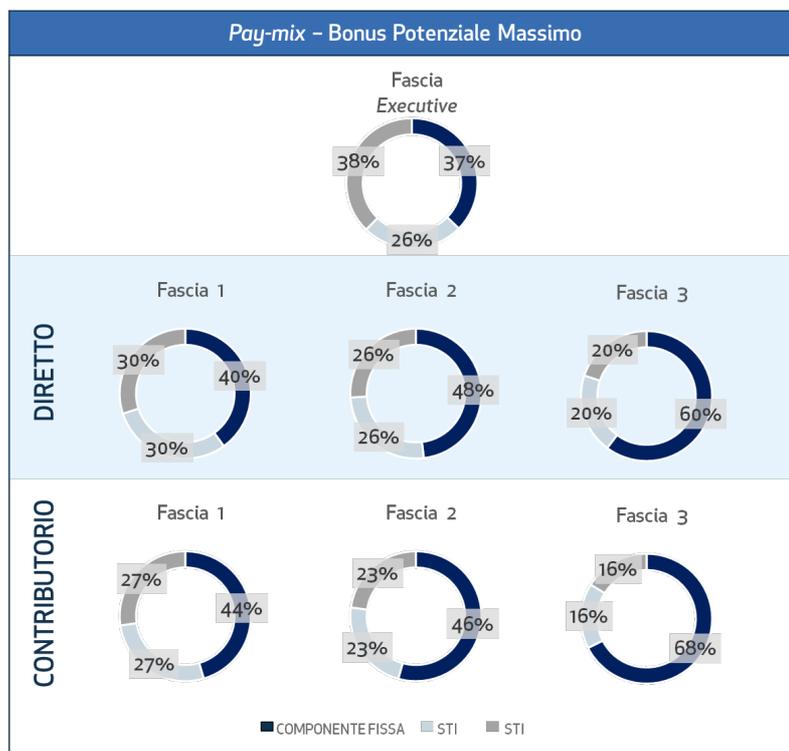
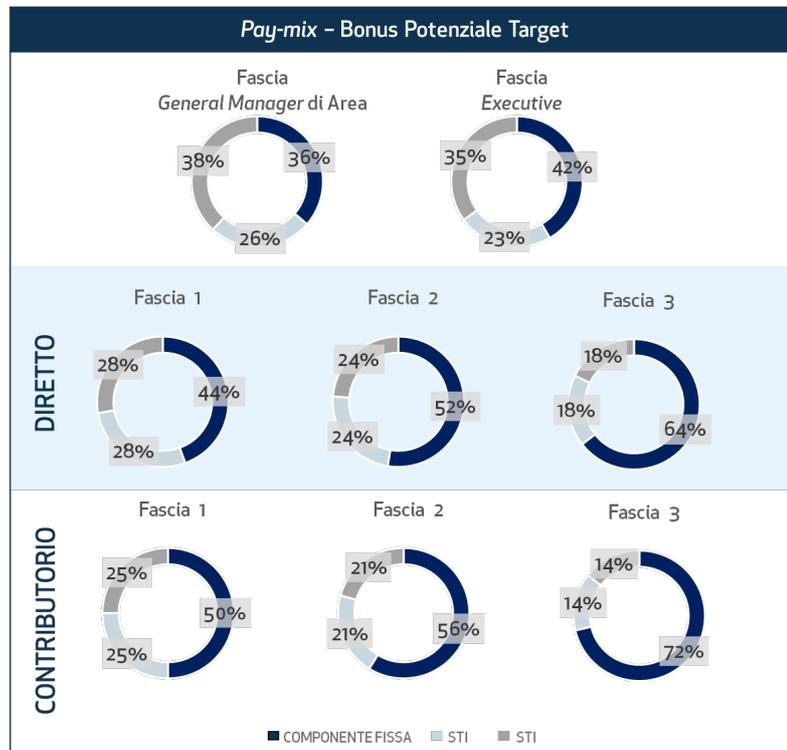
Non sono attualmente in essere patti di non concorrenza, né sono previsti ad oggi l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari.

<sup>19</sup> 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 target e massimo erogabile per ciascuna Fascia, come da paragrafo 6.2.3.2.



## 6.2.2 Componente Fissa

La Componente Fissa<sup>20</sup> 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

I Dirigenti delle Società in Perimetro – ad eccezione dell'Amministratore e del Direttore Generale di Unipol Assicurazioni – sono suddivisi 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 *General Manager* di Area sono inclusi i *General Manager* di Unipol Assicurazioni, che rivestono incarichi con responsabilità elevate e significativo impatto sui risultati del Gruppo;
- nella Fascia *Executive* sono inclusi i *Top Executive* del Gruppo (*Manager*, di volta in volta individuati, che rivestono 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 delle Fasce, nonché l'ulteriore suddivisione tra ruoli Diretti e Contributori, ove applicabile, 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) e alla successiva Tabella 8.

---

<sup>20</sup> Incluse eventuali Indennità Fisse di Ruolo.

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, del contributo al risultato di *business* 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 disciplinato 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 5.2.2, cui si aggiunge i) 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 ii) 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 (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<sup>21</sup>.

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 Tabella 8, si articola nelle seguenti componenti:

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

---

<sup>21</sup> Fatti salvi eventuali cambi di ruolo infrannuali da o verso posizioni operanti presso le Funzioni Fondamentali.

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

Tabella 8

		Bonus Potenziale									
		Target					Massimo				
		Bonus Totale	% vs Componente Fissa		Peso % rispetto al Bonus Totale		Bonus Totale	% vs Componente Fissa		Peso % rispetto al Bonus Totale	
			STI	LTI	STI (Up-front)	LTI (Differito)		STI	LTI	STI (Up-front)	LTI (Differito)
Fascia General Manager di Area		175%	70%	105%	40%	60%	Non previsto				
Fascia Executive		140%	56%	84%	40%	60%	168%	67%	101%	40%	60%
Fascia 1	Diretto Contributorio	125% 100%	62,5% 50%	62,5% 50%	50%	50%	150% 120%	75% 60%	75% 60%	50%	50%
Fascia 2	Diretto Contributorio	90% 70%	45% 35%	45% 35%	50%	50%	108% 84%	54% 42%	54% 42%	50%	50%
Fascia 3	Diretto Contributorio	55% 40%	27,5% 20%	27,5% 20%	50%	50%	66% 48%	33% 24%	33% 24%	50%	50%

### 6.2.3.3 Bonus di Breve Termine (STI)

Il Bonus STI risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti al paragrafo 5.2.2.1, al netto delle specificità di seguito riportate.

L'accesso al Bonus STI è subordinato al perseguimento di obiettivi predeterminati, che tengono conto dei rischi attuali e prospettici connessi ai risultati prefissati dal Gruppo e dalla Società di Riferimento e dei correlati oneri in termini di costo di capitale impiegato e di liquidità necessaria.

Sono previste pertanto:

- le Condizioni di Accesso legate a obiettivi di Gruppo (vedi paragrafo 5.2.2.1) che si applicano a Unipol e a tutte le società del Gruppo; con riferimento al meccanismo di Funding Pool, come illustrato nella Tabella 9, in caso di conseguimento di un *over-performance* complessiva di Gruppo, ovvero di raggiungimento di un predefinito di risultato dell'Utile Lordo Consolidato del Gruppo Assicurativo pari o superiore al 110% dell'obiettivo target, viene abilitato il meccanismo di *over-performance* individuale (previsto per tutti i Dirigenti di Fascia Executive, Fascia 1, 2 e 3), permettendo la possibilità di riconoscere Bonus Effettivi entro i limiti definiti dei Bonus Potenziali Massimi, ove previsti.
- 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.

Tabella 9

Bonus STI 2025						
Schema Condizioni di Accesso 2025						
% raggiungimento obiettivi		Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo				
		< Soglia (90% dell'obiettivo)	≥ 90% e < 95% dell'obiettivo	≥ 95% e < 100% dell'obiettivo	= Target (100% dell'obiettivo)	≥ 110% dell'obiettivo
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - metrica Solvency	≥ Target	0%	80%	90%	100%	Over-performance individuale ✓
	≥ Soglia e < Target	0%	70%	80%	90%	
	< Soglia	0%	0%	0%	0%	

↓

Scheda Obiettivi 2025

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 8. 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 agli altri Destinatari, 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 specifici della Società, della Direzione o della Funzione di appartenenza ed obiettivi non finanziari, che comprendono anche obiettivi di tipo Reputazionale / ESG<sup>22</sup>. 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 2025 assegnata all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale di Unipol – 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.

<sup>22</sup> 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.

Tabella 10

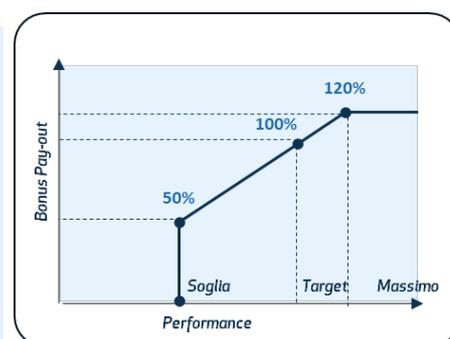
Dirigenti Apicali <sup>23</sup>		Altri Dirigenti <sup>24</sup>	
70%	Obiettivi di Società/Area/Direzione	15-30%	Obiettivi di Società/Area/Direzione
		55-40%	Obiettivi di Funzione
20%	Obiettivi di Società/Direzione/area (non economico-finanziario)	20%	Obiettivi di Funzione (non economico-finanziario)
10%	RepTrak®	10%	RepTrak®

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.

Secondo quanto indicato nelle Schede 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, e un livello di *performance massimo*, al cui raggiungimento viene riconosciuto il 120% 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*, oppure *target* e *massimo*, la consuntivazione di ciascun obiettivo individuale può avvenire applicando una progressione lineare tra i livelli di *performance*, oppure una scala tra i livelli di *performance*, come illustrato nelle figure sottostanti

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

Risultato uguale o migliore rispetto al valore Massimo	Over performance	= 120% del peso del singolo obiettivo
Risultato compreso tra valore Target e valore Massimo	Obiettivo raggiunto	= progressione lineare tra il 100% (incluso) e il 120% 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

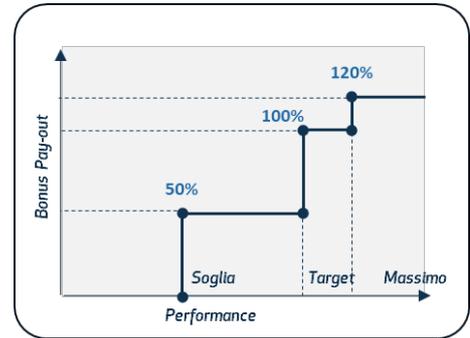


<sup>23</sup> Peso attribuito agli obiettivi variabile in funzione del ruolo, del contributo ai risultati di *business* e della famiglia professionale.

<sup>24</sup> Peso attribuito agli obiettivi variabile in funzione del ruolo, del contributo ai risultati di *business* e della famiglia professionale.

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 Massimo	<b>Over performance</b>	= 120% del peso del singolo obiettivo
Risultato compreso tra valore Target e valore Massimo	<b>Obiettivo raggiunto</b>	= 100% del peso del singolo obiettivo
Risultato compreso tra valore Soglia e valore Target	<b>Obiettivo parzialmente raggiunto</b>	= 50% del peso del singolo obiettivo
Risultato sotto il valore Soglia	<b>Obiettivo non raggiunto</b>	= 0% del peso del singolo obiettivo



Per gli obiettivi per cui non è previsto un livello di *performance* soglia (applicabile, ad esempio, all'obiettivo Reputazionale) al raggiungimento del livello di *performance* target viene riconosciuto il 100% del peso associato, al raggiungimento del livello di *performance* massimo viene riconosciuto il 120% del peso associato, viceversa al suo mancato raggiungimento, il peso corrispondente viene azzerato.

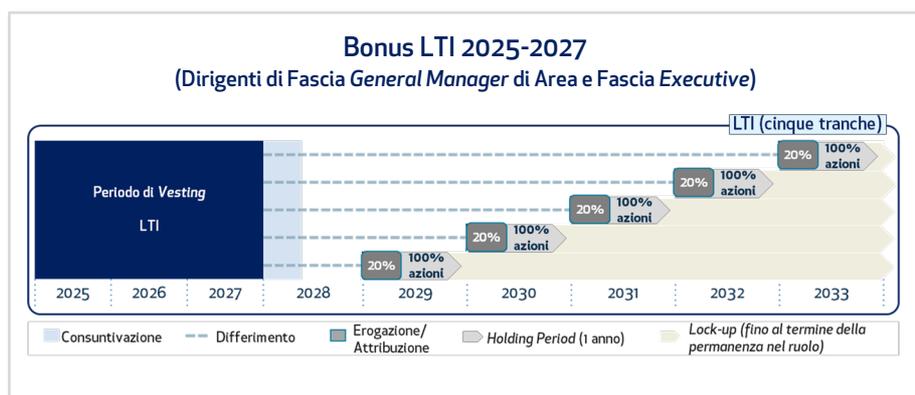
L'erogazione del Bonus STI per i Dirigenti avviene secondo le medesime modalità previste per l'Amministratore Delegato, descritte al paragrafo 5.2.2.1, ossia interamente nell'anno successivo a quello di competenza e in forma monetaria.



### 6.2.3.4 Bonus di Lungo Termine (LTI)

Il Bonus LTI risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti al paragrafo 5.2.2.2. Per i **Destinatari cui si applica quanto previsto in tema di Componente Variabile Particolarmente Elevata**, 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 pro-quota, come definito al paragrafo 5.2.2.2.



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 5 (o in Tabella 12, con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali). L'eventuale erogazione avviene pro-quota, entro il mese di marzo in ciascuno degli anni 2029, 2030 e 2031, 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 5 (o in Tabella 13 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<sup>25</sup> (cfr. par. successivo "Linee guida sul possesso azionario").

Al Bonus LTI si applicano le clausole di Malus e Claw-back come definite al paragrafo 12.

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

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi<sup>26</sup> 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 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Unipol, che fornisce per ciascun anno indicazioni di eventuali temi prioritari da considerare per il processo di *cascading* degli obiettivi di *performance*. Nella fase di assegnazione degli obiettivi, il Destinatario viene

<sup>25</sup> 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).

<sup>26</sup> Come dettagliato nel Regolamento attuativo del Sistema UVP.

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 in 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. Ai fini della valutazione della *performance* annuale, infatti, anche in ottica di migliore valorizzazione del contributo individuale apportato dal *management* al conseguimento dei risultati e di valutazione dello sviluppo e dell'applicazione delle competenze manageriali, il processo di consuntivazione viene svolto mediante le seguenti fasi:

- valutazione delle Condizioni di Accesso (incluso meccanismo di Funding Pool);
- consuntivazione delle Schede Obiettivo STI e dei Livelli di Performance Individuali;
- calibrazione dei risultati derivanti dalle Schede Obiettivo STI tramite una metodologia ed un processo predefinito che si articola in due fasi:
  - calibrazione a livello di Area/Direzione, mediante la valutazione complessiva dei risultati individuali di ciascun Dirigente rispetto agli altri ruoli della Direzione di appartenenza in termini di contributo al risultato ed efficacia dell'azione manageriale e conseguente allocazione in 3 cluster di riferimento in funzione della *performance*;
  - calibrazione finale da parte del vertice aziendale (costituito dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Unipol e dai *General Manager* di Area di Unipol) in relazione ai seguenti parametri a livello di Gruppo:
    - comparazione della *performance* di ciascun Dirigente rispetto agli altri ruoli del Gruppo in termini di contributo al risultato ed efficacia dell'azione manageriale;
    - contesto e condizioni di mercato;
    - contributo al risultato in relazione all'ampiezza, alle caratteristiche e alla complessità del ruolo;
    - conformità rispetto ai valori di Gruppo;
- in base al risultato del processo di calibrazione, attribuzione dei Livelli di Performance Individuali finali. I relativi Bonus Effettivi non potranno in ogni caso eccedere il Bonus Potenziale individualmente assegnato e il valore del Funding Pool effettivo complessivo.

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 l'attribuzione delle Azioni LTI spettanti avverranno, nei termini precedentemente indicati<sup>27</sup>, 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<sup>28</sup>:

---

<sup>27</sup> Come dettagliato nel Regolamento attuativo del Sistema UVP.

<sup>28</sup> 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.

- l'importo della componente monetaria relativo alla quota di Bonus STI, se maturata e calcolata applicando il criterio "*pro-rata temporis*" (ovvero in base al numero di mesi interi effettivamente trascorsi in servizio dal Destinatario interessato), da corrispondersi alla scadenza in cui sarà eventualmente erogata ai Dirigenti in servizio, sarà erogata 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, e che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi nell'Anno di Competenza;
  - ii. ai Destinatari che abbiano accesso ad altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali (a titolo esemplificativo il piano per l'accompagnamento alla pensione dei Dirigenti), e che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi nell'Anno di Competenza;
  - 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.
- nei seguenti casi<sup>29</sup> si procederà all'attribuzione delle Azioni relative alle quote di Bonus LTI, se maturate e calcolate applicando il criterio "*pro-rata temporis*" (ovvero in base al numero di mesi interi effettivamente trascorsi in servizio dal Destinatario interessato), alle medesime scadenze in cui saranno eventualmente erogate ai Dirigenti in servizio:
  - i. ai Destinatari che abbiano cessato il rapporto di lavoro con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol, per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico, e che abbiano prestato servizio almeno per diciotto mesi nel Triennio di Competenza;
  - ii. ai Destinatari che abbiano accesso ad altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali (a titolo esemplificativo il piano per l'accompagnamento alla pensione dei Dirigenti), e che abbiano prestato servizio almeno per ventiquattro mesi nel Triennio di Competenza;
  - 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.

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 target 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<sup>30</sup>:

<sup>29</sup> Fatti salvi specifici trattamenti individuali adottati dalla Società di Riferimento, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ove presente.

<sup>30</sup> 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).

- per i Dirigenti di Fascia *General Manager* di Area, fino al termine della permanenza nel ruolo;
- per i Dirigenti di Fascia *Executive* e 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, all'indennità sostitutiva del preavviso previste dal CCNL, per coloro che hanno 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<sup>31</sup>, 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.

## 7. 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 non programmabili, che abbiano richiesto un impegno professionale di particolare rilievo da parte del Destinatario o un contributo straordinario fornito al riguardo dallo stesso. Per tali motivazioni non è pertanto possibile definire preliminarmente specifici parametri di valutazione collegati a dette possibili forme di remunerazione, non essendo per natura tali eventi predeterminabili all'interno del processo di pianificazione annuale;
  - (ii) approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della Società di Riferimento, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ove costituito, in ogni caso di attribuzione a Personale Rilevante, oppure in caso di attribuzione a Dirigenti non identificati come Personale Rilevante di *una tantum* e/o premi il cui importo lordo sia superiore a Euro 50.000. Nell'ambito di tale processo, il Comitato

<sup>31</sup> 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.

per la Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione potranno valutare che tali premi individuali siano erogati esclusivamente in circostanze e secondo modalità tali da assicurare allineamento a quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, con particolare riferimento al Principio XV del Codice stesso. Nello specifico, gli organi sopra menzionati, sulla base di elementi oggettivi e ove possibile di criteri misurabili, verificherà se il riconoscimento di tali premi sia funzionale (i) al perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo nel medio-lungo termine, in coerenza con gli obiettivi strategici e con la politica di gestione dei rischi, e (ii) alla necessità di motivare e trattenere i *manager* dotati delle migliori professionalità all'interno del Gruppo.

- 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<sup>32</sup>;
- 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).

## 8. 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 9.

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 nella Tabella 11 – 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. In ogni caso non è previsto il riconoscimento dell'*over-performance* per i membri delle Funzioni Fondamentali.

---

<sup>32</sup> In tal caso, il Welcome Bonus non si considera Componente Variabile della Remunerazione.

Tabella 11

	Bonus Potenziale Target				
	Bonus Totale	% vs Componente Fissa		Peso % rispetto al Bonus Totale	
		STI	LTI	STI (Up-front)	LTI (Differito)
Fascia 1	100%	50%	50%	50%	50%
Fascia 2	70%	35%	35%	50%	50%
Fascia 3	40%	20%	20%	50%	50%

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 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, 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. È prevista pertanto la seguente struttura della scheda obiettivi:

Tabella 12

Peso	Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali
90%	Obiettivi di Direzione/Area/Funzione (senza comprendere obiettivi economico-finanziari afferenti alle aree soggette al loro controllo)
10%	Reputation: 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 5.2.2.2.

Tabella 13

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2025-2027	Misurazione	Livello di Pay-out		
				< Soglia	Tra Soglia e Target	≥ Target
Performance individuale (70%)	70%	Valutazione del livello di performance complessivo nell'arco del Triennio di Competenza	Valutazione a cura del Comitato Controllo e Rischi <sup>33</sup> , su una scala da 1 a 5, relativamente alle attività svolte da ciascuna Funzione, al fine di valutare l'efficacia e la qualità dell'azione di controllo svolta nel Triennio di competenza	0%	50%	100%
				← Progressione lineare →		
Reputation (10%)	10%	RepTrak®	Raggiungimento dell'obiettivo RepTrak® <sup>34</sup> nel Triennio di Competenza	0%	-	100%
Sostenibilità ESG (20%)	5%	Strategia climatica: Emissioni immobili strumentali e flotta aziendale	Riduzione delle emissioni di gas serra di Scope 1 e 2 degli immobili strumentali e della flotta aziendale del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica.  (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con Piano Strategico)	0%	Non previsto valore soglia	100%
	10%	Finanza per gli SDGs: Investimenti tematici	Incremento ammontare Investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030. (Livello Soglia e Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con Piano Strategico)	0%	50%	100%
	5%	Diversity, Equity and Inclusion	Percentuale del genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità manageriale sul totale delle posizioni di responsabilità manageriale al termine del Triennio  (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)	0%	Non previsto valore soglia	100%

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 12).

## 9. La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente

Oltre a una Componente Fissa, la retribuzione del personale non dirigente (ivi incluso eventuale Personale Rilevante) 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.

<sup>33</sup> Fermo restando le competenze attribuite al Consiglio di Amministrazione, in merito all'assegnazione e alla consuntivazione degli obiettivi di performance, come descritte nel presente paragrafo 8.

<sup>34</sup> RepTrak®: inteso come il profilo reputazionale del Gruppo Unipol in ciascun Anno di Competenza del sistema di incentivazione, da confrontare rispetto al profilo registrato dal settore *financial-insurance* nel suo complesso.

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 alle prestazioni qualitative;
- sviluppare le capacità professionali, attuando un'efficace politica di *retention*.

Il Sistema UVP può essere eventualmente destinato oltre che ai Dirigenti delle Società in Perimetro 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<sup>35</sup>;
- 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).

## 10. Modifiche a Sistemi di Incentivazioni Variabili in essere: UVP 2022-2024

A completamento del progetto di Fusione del gruppo, si è reso necessario 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, Esercizi 2022, 2023 e 2024 approvato in data 24 marzo 2022 – delle modifiche al Sistema UVP 2022-2024, necessarie al fine di mantenere inalterati i principi del piano stesso e i diritti dei beneficiari, in linea con l'obiettivo di mantenere l'equità e la coerenza complessiva delle Politiche di Remunerazione.

Tale Sistema prevedeva infatti una componente LTI (quota differita), basata sul periodo di performance 2022-2024, da erogare interamente in strumenti finanziari, di cui 50% Azioni Unipol e 50% Azioni UnipolSai. Stante l'intervenuta efficacia della Fusione, non risultava possibile procedere con l'attribuzione della quota di Azioni UnipolSai come originariamente previsto, essendo tali azioni state annullate; pertanto il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 27 marzo 2025 di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 - tramite l'aggiornamento del Documento Informativo relativo al Piano di Compensi basato su strumenti finanziari di Unipol, Esercizi 2022, 2023 e 2024 - una modifica alla modalità di erogazione della componente variabile in strumenti finanziari del Sistema UVP, prevedendo la corresponsione della stessa interamente in azioni Unipol, applicando al numero di Azioni UnipolSai risultanti dal processo di consuntivazione il rapporto di concambio originariamente previsto ai fine della Fusione, nella misura di 3 Azioni Unipol per ogni 10 Azioni UnipolSai.

---

<sup>35</sup> In tal caso, il Welcome Bonus non si considera Componente Variabile della Remunerazione.

## 11. La remunerazione del Personale Rilevante del Fondo Pensione Aperto

Ove l'Impresa di Assicurazione gestisca un Fondo Pensione Aperto ("Fondo"), dovranno essere rispettate specifiche previsioni per la determinazione della remunerazione del Personale Rilevante identificato nel Fondo, a cui non si applica pertanto la disciplina descritta ai paragrafi da 6.2.2 a 6.2.3, come di seguito illustrato.

Il Personale Rilevante del Fondo, identificato dall'Impresa istitutrice, è costituito da:

- il Responsabile del Fondo;
- i titolari delle Funzioni Fondamentali<sup>36</sup>.

Il processo di *governance* adottato in materia di remunerazione del Personale Rilevante del Fondo attribuisce ruoli, competenze e responsabilità nell'iter approvativo, in modo compatibile con la struttura di governo dell'Impresa di Assicurazione che ne esercita la gestione.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Impresa di Assicurazione:

- nomina – nel rispetto delle disposizioni previste dalla normativa vigente anche in materia di requisiti richiesti – il Responsabile del Fondo;
- ne determina il compenso per l'intero periodo di durata dell'incarico, valutandone l'equità, l'adeguatezza al ruolo, alla responsabilità, al livello di professionalità e alle capacità individuali;
- rende note con regolarità le informazioni essenziali e pertinenti relative alla remunerazione del Personale Rilevante del Fondo.

Il compenso del Responsabile del Fondo, da corrisponderci in misura fissa – oltre all'eventuale rimborso delle spese sostenute e agli oneri fiscali e contributivi per l'esercizio delle funzioni previste – è definito in considerazione delle previsioni della normativa vigente di riferimento e non può essere pattuito sotto forma di partecipazione agli utili dell'Impresa istitutrice o di società controllanti o controllate né sotto forma di diritti di acquisto o di sottoscrizione di azioni dell'Impresa istitutrice o di società controllanti o controllate. Gli oneri relativi a detto compenso sono a carico dell'Impresa istitutrice.

È preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

## 12. 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 5.2.2.1, 5.2.2.2, 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 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 decurerà 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

<sup>36</sup> Ai titolari delle Funzioni Fondamentali non vengono applicate Politiche di Remunerazione specifiche del Fondo, in quanto funzioni già presenti presso le Imprese istitutrici. A tali soggetti si applicano pertanto le Politiche di Remunerazione della propria Società di Riferimento.

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<sup>37</sup> 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 in termini di *risk appetite* fissati 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.

---

<sup>37</sup> Le valutazioni in merito ai casi di violazione del Codice Etico sono di responsabilità della funzione competente.

## **SECONDA SEZIONE**

### **COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2024**

## 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 2024 ed eventuali compensi relativi ad anni precedenti;
- la **seconda parte** riporta, in forma tabellare, i compensi erogati e/o erogabili ad Amministratori, Sindaci, Amministratore Delegato e 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 2024;
- la **terza parte** illustra in sintesi le verifiche di competenza delle Funzioni Fondamentali (*Chief Risk Officer - responsabile dell'attività di Risk Management, Compliance and Group 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 2024.

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

- Organi Sociali, ivi incluso l'Amministratore Delegato;
- 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* dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Unipol e l'impatto sugli incentivi maturati;
- la proporzione della Remunerazione Fissa e Variabile rispetto alla remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- la variazione storica della remunerazione degli Amministratori, del Collegio Sindacale e dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla *performance* aziendale.

## 2. Esito votazione assembleare - Seconda Sezione

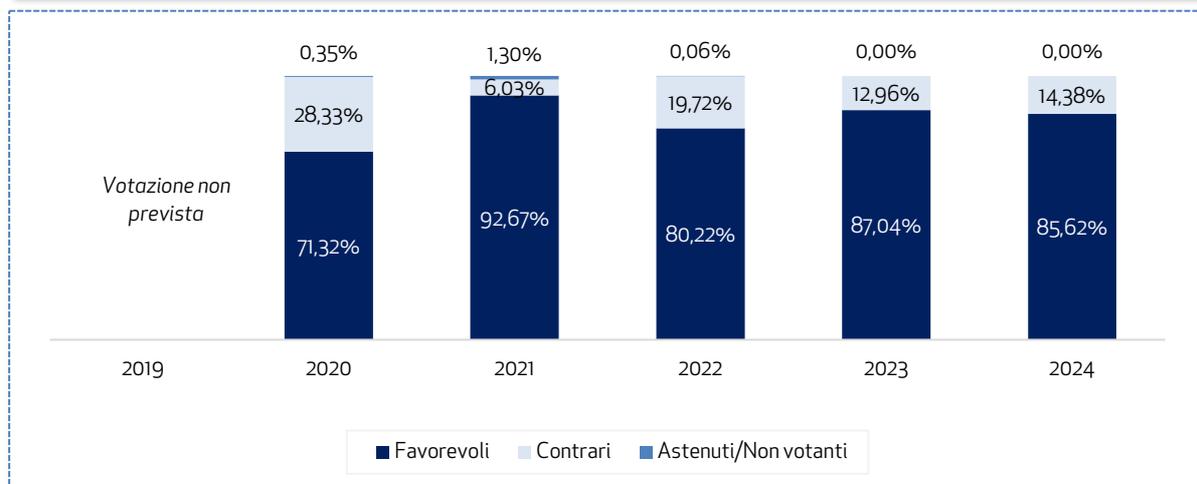
La Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è sottoposta a voto consultivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Unipol.

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 l'Assemblea e anche in base all'analisi delle principali prassi di mercato, nella Prima parte della presente Sezione, in ottica di costante miglioramento e al fine di permettere una maggiore fruibilità del documento:

- è stata ampliata l'illustrazione sintetica dei principali risultati di *business* 2024, introducendo anche una raffigurazione grafica sul piano strategico 2022-2024, in coerenza con quanto comunicato al mercato, e sono state illustrate le tappe più importanti della Fusione, al fine di fornire una descrizione più approfondita dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento delle *performance* dell'anno;
- sono state apportate delle modifiche al *layout* della Sezione, introducendo delle rappresentazioni grafiche, al fine di migliorare la trasparenza e fruibilità del documento;
- è stata introdotta una sezione di descrizione delle deroghe approvate nel corso del 2024, in conformità con i requisiti normativi di riferimento.

### Storico Votazioni Assembleari 2019-2024: Sezione II – Compensi Corrisposti



## 3. Risultati di *business* e progetto di Fusione

Il Consiglio di Amministrazione di Unipol, ha analizzato i risultati consolidati e individuali dell'esercizio 2024, le cui principali evidenze sono di seguito esposte:



Con riferimento al Piano Strategico triennale 2022-2024, si riportano similmente le principali evidenze:

€ mln	FY22	FY23	FY24	Cum. FY22-FY24	Target 2024
Risultato netto norm.	774	1.064	1.119	<b>2.957</b>	2,3 mld cum.
Dividendi (Unipol)	265	273	609	<b>1.147</b>	0,75 mld cum.
<i>Dividendi (Unipol + UnipolSai terzi)</i>	<i>332</i>	<i>342</i>	<i>609</i>	<b><i>1.283</i></b>	<i>0,96 mld cum.</i>
Solvency 2 ratio (PIM cons.)	200%	215%	213%	--	150%-180%

Con riferimento invece al progetto di Fusione, si riepilogano di seguito le principali fasi che hanno portato al completamento dell'operazione straordinaria:

- nella riunione del 15-16 febbraio 2024, il Consiglio di Amministrazione di Unipol ha promosso un'Offerta Pubblica di Acquisto ("OPA") volontaria avente ad oggetto la totalità delle azioni ordinarie di UnipolSai non detenute, direttamente e indirettamente, da Unipol medesima (il cui periodo di adesione si è concluso in data 26 aprile 2024)
- nella seduta del 21 marzo 2024, l'organo amministrativo ha approvato il progetto di Fusione per incorporazione di UnipolSai, Unipol Finance S.r.l., UnipolPart I S.p.A. e Unipol Investment S.p.A. in Unipol, confermando il rapporto di cambio in misura pari a 3 Azioni Unipol Gruppo per ogni 10 Azioni UnipolSai;
- in data 3 luglio 2024 le Azioni UnipolSai sono state revocate dalla quotazione sull'Euronext Milan, come disposto da Borsa Italiana S.p.A. con provvedimento del 25 giugno 2024;
- in data 25 luglio 2024, all'esito dell'istruttoria svolta, l'IVASS ha rilasciato l'autorizzazione alla Fusione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 201 del D.Lgs. settembre 2005, n. 209 (Codice delle Assicurazioni Private, il "CAP") e del Regolamento ISVAP n. 14 del 2008, nonché alle correlate modifiche statutarie, ai sensi dell'art. 196 del CAP;
- l'Assemblea straordinaria degli Azionisti di Unipol del 21 ottobre 2024 ha approvato il progetto di Fusione e le conseguenti modifiche statutarie, nonché l'incremento del numero di Amministratori da 15 a 19, il cui mandato scade, contestualmente a quello degli altri Amministratori in carica, in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2024;
- in data 7 novembre 2024, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare – per la durata residua del mandato e, quindi, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2024 – il signor Matteo Laterza quale Amministratore Delegato della Società, definendo funzioni e deleghe per tale carica, rivedendo di conseguenza le funzioni ed attribuzioni legate al ruolo di Direttore Generale;
- in data 31 dicembre 2024 ha avuto efficacia giuridica la Fusione, i cui effetti contabili e fiscali decorrono dal 1° gennaio 2024.

Si rinvia alla Relazione sul bilancio consolidato integrato di Unipol Assicurazioni S.p.A. al 31 dicembre 2024 per ulteriori dettagli e per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio.

## 4. Deroghe alle Politiche di Remunerazione 2024

Durante l'esercizio 2024, si sono verificate alcune circostanze eccezionali, che hanno reso necessario adottare deroghe alle Politiche di Remunerazione, in conformità con l'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF.

Tali interventi sono stati ritenuti necessari al fine di mantenere l'equità e la coerenza complessiva delle Politiche di Remunerazione ed ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso.

Le deroghe, come previsto al paragrafo 3.2.1 delle Politiche stesse, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Unipol, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentiti il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e il Collegio Sindacale per quanto di competenza, coerentemente con la Procedura Parti Correlate di Unipol, e per quanto di competenza ai corrispondenti organi delle eventuali Società in Perimetro interessate.

Di seguito sono riportate le deroghe adottate nel 2024:

- Nell'ambito del progetto di razionalizzazione societaria del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15-16 febbraio 2024, Unipol ha promosso un'OPA volontaria, avente ad oggetto la totalità delle azioni ordinarie di UnipolSai non detenute, direttamente e indirettamente, da Unipol medesima.

Durante il periodo di adesione all'OPA, che terminava il 26 aprile 2024, era prevista l'erogazione di Componenti Variabili in strumenti finanziari, a cui si applica il vincolo di Holding Period in coerenza con le Politiche di Remunerazione, con decorrenza dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario.

Tale vincolo, della durata di 1 anno, non avrebbe consentito ai Dirigenti destinatari di Azioni UnipolSai di aderire all'OPA stessa, determinando una situazione di disparità di trattamento rispetto agli altri azionisti della compagnia.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione di Unipol, nella seduta del 21 marzo 2024, ha approvato la deroga all'obbligo relativo all'Holding Period, con esclusivo riferimento alle Azioni UnipolSai attribuite nel corso del 2024 e al solo fine di consentire ai Dirigenti destinatari di tali azioni di aderire se del caso all'OPA.

- A seguito della nomina del signor Matteo Laterza quale Amministratore Delegato della Società da parte del Consiglio di Amministrazione del 7 novembre 2024 e, tenuto conto delle conseguenti evoluzioni dei compiti e delle funzioni attribuite alle cariche e ai ruoli dallo stesso ricoperti, il Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2024 ha deliberato di approvare una proposta di deroga in merito alla revisione della remunerazione fissa attribuita per la carica di Direttore Generale.

In particolare, alla luce di tali evoluzioni, si è reso necessario revocare – con decorrenza dal 7 novembre 2024 – il riconoscimento dell'Indennità Fissa di Ruolo deliberata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 giugno 2022 per la carica di Direttore Generale, fermo restando la retribuzione annua lorda e anche tenuto conto dell'assegnazione dell'emolumento previsto per la nuova carica ricoperta quale Amministratore Delegato.

- Per quanto concerne il Sistema Incentivante di competenza 2023, posto che l'andamento complessivo del Gruppo Unipol nel corso dell'esercizio, seppur caratterizzato da risultati positivi ed in linea con gli obiettivi del Piano Strategico, ha registrato significative straordinarietà come i sinistri derivanti da fenomeni naturali, pari ad oltre tre volte quelli avvenuti negli esercizi precedenti, con l'obiettivo di assicurare pieno allineamento con il contesto di mercato rappresentato e con una *performance* sostenibile di medio-lungo termine, sono state effettuate dai vertici aziendali approfondite valutazioni in merito alla consuntivazione complessiva dei Livelli di Performance Individuali dei Dirigenti del Gruppo partecipanti al Sistema UVP.

Pertanto, ai fini del processo di consuntivazione del Bonus STI 2023, i competenti Organi Societari hanno approvato una procedura di deroga, prevedendo di modificare i) i parametri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* inclusi nelle schede obiettivi STI 2023, al fine di tenere in considerazione gli elementi di contesto sopra esposti, nonché ii) la tempistica di erogazione del Bonus STI 2023, inizialmente prevista entro il mese di maggio dalle Politiche di Remunerazione e rinviata, invece, al mese di agosto 2024.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta dell'8 agosto 2024, ha demandato dunque al Direttore Generale del Gruppo la valutazione e la conseguente consuntivazione individuale di ciascun Dirigente, tenendo in considerazione, oltre gli indicatori inclusi nelle schede obiettivo: la riduzione dell'importo massimo erogabile fino ad un ammontare massimo pari al 60% del Bonus Potenziale, la valutazione della *performance* della società/area di appartenenza ed il contributo manageriale ai progetti strategici previsti per l'anno.

- Nel corso del 2024 si è verificata la conclusione del rapporto di lavoro dirigenziale con un Dirigente del Gruppo. Al riguardo, si è ritenuto opportuno prevedere un accordo per disciplinare la conclusione del rapporto stesso i cui dettagli sono riportati in Tabella 1 – Sezione II.

In ragione di ciò, nonché di quanto in proposito previsto dalle Politiche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, si è reso necessario fare ricorso alla procedura di deroga delle Politiche medesime, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 settembre, in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, nonché al paragrafo 3.2.1 della Sezione I.

- Il Sistema *Unipol Performance Management* ("UPM"), relativo al periodo di *performance* 2019-2021, prevede una componente variabile della remunerazione di lungo termine da erogare, verificate le condizioni di *performance* e di erogazione, metà in forma monetaria e metà in strumenti finanziari (di cui 50% Azioni Unipol e 50% Azioni UnipolSai), in tre tranche pro-quota annuali a partire dal 2023 (cinque per il Personale il cui compenso variabile sia particolarmente elevato). L'erogazione della prima tranche è avvenuta nel 2023, mentre l'erogazione della seconda tranche è stata eseguita nel 2024.

Stante l'intervenuta efficacia della Fusione, non risulta possibile procedere con l'assegnazione delle azioni UnipolSai come originariamente previsto dal Sistema UPM, in quanto non sussistono più gli strumenti finanziari

sottostanti il piano stesso. Si è reso quindi necessario definire una nuova modalità di erogazione della componente azionaria delle rimanenti tranche del Sistema UPM, prevedendo, di conseguenza, la corresponsione esclusiva di Azioni Unipol Assicurazioni, al fine di mantenere inalterati i principi del sistema stesso e i diritti dei beneficiari interessati.

Con riferimento a ciò, il Capitolo 3 - Paragrafo 3.3. del Documento Informativo del Sistema UPM, prevede che il Consiglio di Amministrazione di Unipol possa apportare modifiche alla struttura del Sistema UPM ritenute necessarie od opportune volte a mantenerne invariati – nei limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo applicabile – i suoi contenuti sostanziali ed economici, ciò al fine di mantenere l'equità e la coerenza complessiva del Sistema UPM.

Pertanto, in conformità con le disposizioni del Documento Informativo e del paragrafo 3.2.1 delle Politiche di remunerazione del Gruppo Unipol, in coerenza con quanto previsto dall'art. 123-ter comma 3-bis del TUF, il Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2025 ha approvato la proposta di derogare alla modalità di erogazione della componente azionaria del Sistema UPM, prevedendo la corresponsione della componente in strumenti finanziari interamente in azioni Unipol Assicurazioni, applicando al numero di Azioni UnipolSai già consuntivate il rapporto di concambio previsto in fase di OPA, ovvero in misura pari a 3 Azioni Unipol Assicurazioni per ogni 10 Azioni UnipolSai.

## 5. 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 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.

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.

L'Assemblea degli Azionisti del 21 ottobre 2024, ha approvato, oltre al progetto di Fusione, anche l'incremento del numero di Amministratori della Società da 15 a 19, il cui mandato scadrà, contestualmente a quello degli altri Amministratori attualmente in carica, in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2024.

Nell'esercizio 2024 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 2024 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

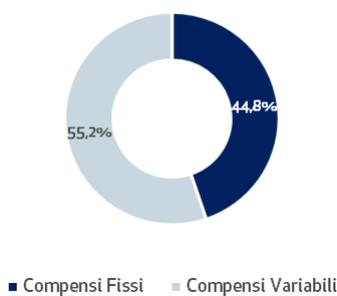
## 6. La remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 7 novembre 2024 ha provveduto a nominare – per la durata residua del mandato e, quindi, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2024 – il signor Matteo Laterza quale Amministratore Delegato della Società.

### 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 2024 dell'Amministratore Delegato. Ai fini dell'analisi sono stati considerati i corrispondenti elementi retributivi esposti in Tabella 1, Sezione II, Parte Seconda.

#### Amministratore Delegato



### Componente Fissa

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 19 dicembre 2024, ha deliberato di riconoscere per la carica di Amministratore Delegato, un corrispettivo annuo fisso pari ad Euro 600.000 lordi, da rapportarsi alla durata effettiva del mandato e a decorrere dalla data di nomina in tale carica (7 novembre 2024) e che si somma a quanto percepito a titolo di emolumento fisso lordo annuo come Consigliere di Amministrazione di Unipol e ai gettoni di presenza.

Il dettaglio degli emolumenti dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2024 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

### Componente Variabile

In coerenza con le disposizioni delle Politiche di Remunerazione 2024 inoltre, all'Amministratore Delegato sono state applicate le medesime previsioni definite per il Direttore Generale di Gruppo. Pertanto, è stata riconosciuta una componente variabile, disciplinata dal Sistema Incentivante UVP, da rapportarsi alla durata effettiva del mandato e a decorrere dalla data di nomina in tale carica (7 novembre 2024).

È stata pertanto prevista l'assegnazione di un premio variabile, di competenza 2024, pari a un massimo del 175% della Componente Fissa su base annuale in coerenza le Politiche di Remunerazione 2024, 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).

### 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, con riferimento all'Amministratore Delegato e Group CEO in carica durante il Piano fino al 28 Aprile 2022, sono stati corrisposti nel mese di marzo 2024 un importo lordo pari a Euro 270.000, nonché 34.803 Azioni ordinarie Unipol e a 62.957 Azioni ordinarie UnipolSai, come seconda *tranche* delle cinque spettanti. Le successive *tranche* saranno erogate nel 2025, 2026 e 2027

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.

## Attuazione del Sistema UVP 2022-2024

Con riferimento alla Componente Variabile di competenza dell'esercizio 2024, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 27 marzo 2025, 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 e per il riconoscimento dell'incentivo di lungo termine di competenza del triennio 2022-2024.

### Bonus STI di competenza 2024

A seguito di tale favorevole consuntivazione è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile STI di competenza dell'esercizio 2024, in correlazione al Livello di Performance Individuale espresso da ciascun Destinatario (di seguito si riporta la raffigurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi previsti per l'Amministratore Delegato).

#### Bonus STI 2024 del Amministratore Delegato di Unipol

Schema condizioni di accesso 2024	
Utile Lordo Consolidato di Unipol	Raggiunto
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II	Raggiunto



Obiettivi e Livello di Performance Individuale 2024 dell'Amministratore Delegato di Unipol					
OBIETTIVI QUANTITATIVI 2024	Descrizione indicatori	Peso	Livelli di payout		
			< Soglia	Tra Soglia e Target	≥ Target
Profittabilità	Utile Lordo consolidato (come emergente dal Budget 2024)	30%	0%	Progressione lineare tra 50% e 100%	100%
Solvibilità patrimoniale	Raggiungimento dell'obiettivo di solvibilità patrimoniale secondo l'indice Solvency II	30%	0%	50%	100%
ESG	Profilo Reputazione registrato da Unipol (RepTrak) ≥ Media settore Fin. & Insurance registrato nel suo complesso nel 2024	10%	0%	Non previsto valore Soglia	100%

OBIETTIVI QUALI-QUANTITATIVI 2024	Descrizione indicatori	Peso	Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
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 strategico 2022-2024 come previsti per l'anno 2024	20%	0%	50%	100% ✓
	Valutazione qualitativa sulla gestione degli Investimenti in Tecnologia e dei relativi progetti strategici a supporto del piano strategico 2022-2024	10%	0%	50%	100% ✓

#### Bonus LTI di competenza 2022-2024

A seguito di tale favorevole consuntivazione è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile LTI di competenza del triennio 2022-2024, in correlazione al livello di *performance* di lungo termine (di seguito si riporta la raffigurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati per i Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali).

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).

A seguito di tale favorevole consuntivazione, sarà quindi possibile procedere a partire dal 2026, a favore dell'Amministratore Delegato, all'erogazione della prima *tranche* del Bonus LTI. Tale erogazione corrisponderà alla prima di cinque *tranche*, le cui successive saranno erogate nel 2027, 2028, 2029 e 2030.

Schema condizioni di accesso 2022-2024	
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II	Raggiunto ✓



Obiettivi e Livello di Performance 2022-2024 Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali						
DRIVER	Descrizione Indicatori	Descrizione Indicatori	Peso	Livelli di payout		
				< Soglia	Tra Soglia e Target	≥ Target
Performance economico-finanziaria (60%)	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)	35%	0%	Progressione lineare tra 50% e 100%	100% ✓
	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)	25%	0%	50%	100% ✓
Creazione di valore per gli Azionisti (20%)	Total Shareholder Return assoluto di Unipol 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)	20%	0%	50%	100% ✓

Sostenibilità ESG (20%)	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: •Emissioni immobili strumentali •Investimenti tematici	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Incremento ammontare Investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030.</li> </ul> (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)	15%	0%	Non previsto valore Soglia	100% ✓
	Gender Pay Gap	Contenimento alla fine del Triennio di Competenza del <i>gender pay gap</i> 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)	5%	0%	Non previsto valore Soglia	100% ✓

Per i dettagli in merito all'entità dei suddetti incentivi di competenza 2024, si rinvia alle seguenti Tabelle 3A e Tabella 3B – Sezione II.

## 7. 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 2024 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

## 8. 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 2024, prevedono un massimale, a livello di Gruppo, di complessivi Euro 60 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 2024, la Capogruppo ha sostenuto un costo pari a circa Euro 406.000.

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.

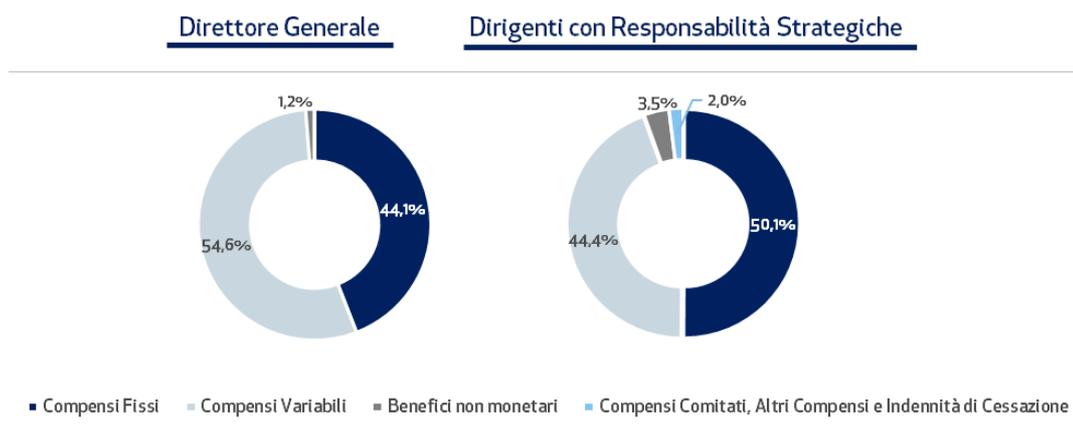
Peraltro, tali benefici non costituiscono *fringe benefit* e non concorrono alla formazione del reddito dei soggetti beneficiari.

## 9. 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 2024 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.

Successivamente, alla luce dell'evoluzione delle cariche e dei ruoli ricoperti dal signor Laterza, derivanti dalle variazioni dell'assetto di governo societario di Gruppo, nonché dei compiti e delle funzioni allo stesso attribuite, il Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2024, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, del Comitato per la Operazioni con Parti Correlate, nonché del Collegio Sindacale per quanto di competenza, ha deliberato di approvare la proposta di deroga in merito alla revisione della remunerazione fissa attribuita per la carica di Direttore Generale. Tale deroga prevede la revoca della delibera assunta dal presente Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 giugno 2022 per la parte relativa al riconoscimento dell'indennità fissa di ruolo per detta carica.

Complessivamente è stato erogato per l'esercizio 2024 un importo pari a Euro Euro 1.160.572,04 lordi (comprensivi di euro 5.572 relativi al contributo azienda al fondo pensione).

Nell'esercizio di riferimento, la categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol ha interessato 11 soggetti.

Relativamente all'entità dei compensi fissi riferiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol (RAL e Indennità Fissa di Ruolo riconosciuta ai General Manager) nell'esercizio 2024, è stato corrisposto un importo complessivo pari a Euro 4.925.604,02 lordi.

### Componente Variabile

Per il Direttore Generale è prevista l'assegnazione di un premio variabile pari a un massimo del 175% della Componente Fissa<sup>38</sup> in coerenza le Politiche di Remunerazione 2024, 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

<sup>38</sup> RAL al 31 dicembre 2024 e indennità di carica effettivamente percepita nell'anno.

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 marzo 2024, a favore del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, all’erogazione della seconda *tranche* del Bonus di Lungo Termine. Tale erogazione corrisponde alla seconda di cinque *tranche* per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Fascia Executive, le cui successive saranno erogate nel 2025, 2026 e 2027 e per gli altri Destinatari alla seconda di tre *tranche*, la cui successiva sarà erogata nel 2025.

In particolare, nel 2024 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 772.717,89, nonché 99.602,00Azioni ordinarie Unipol e 180.179,00Azioni ordinarie UnipolSai.

Inoltre, con riferimento al Direttore Generale in carica durante il Piano fino al 28 Aprile 2022, sono stati corrisposti un importo lordo pari a Euro 720.000, nonché 92.808 Azioni ordinarie Unipol e a 167.886 Azioni ordinarie UnipolSai, come seconda *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.

## **Attuazione del Sistema UVP 2022–2024**

Con riferimento alla Componente Variabile di competenza dell’esercizio 2024, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 27 marzo 2025, 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 e per il riconoscimento dell’incentivo di lungo termine di competenza del triennio 2022-2024.

### **Bonus STI di competenza 2024**

A seguito di tale favorevole consuntivazione è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell’incentivo variabile STI di competenza dell’esercizio 2024, in correlazione al Livello di Performance Individuale espresso da ciascun Destinatario (di seguito si riporta la raffigurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale).

#### **Bonus STI 2024 del Direttore Generale di Unipol**

<b>Schema condizioni di accesso 2024</b>	
Utile Lordo Consolidato di Unipol	Raggiunto 
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II	Raggiunto 



Obiettivi e Livello di Performance Individuale 2024 del Direttore Generale di Unipol					
OBIETTIVI QUANTITATIVI 2024	Descrizione indicatori	Peso	Livelli di payout		
			< Soglia	Tra Soglia e Target	≥ Target
Profittabilità	Utile Lordo consolidato (come emergente dal Budget 2024, escluso il Fondo di Solidarietà dei Dipendenti)	30%	0%	Progressione lineare tra 50% e 100%	100% ✓
Solvibilità patrimoniale	Raggiungimento dell'obiettivo di solvibilità patrimoniale secondo l'indice Solvency II	30%	0%	50%	100% ✓
ESG	Profilo Reputazione registrato da Unipol (RepTrak) ≥ Media settore Fin. & Insurance registrato nel suo complesso nel 2024	10%	0%	Non previsto valore Soglia	100% ✓
OBIETTIVI QUALI-QUANTITATIVI 2024	Descrizione indicatori	Peso	Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
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 Strategico 2022-2024 come previsti per l'anno 2024	20%	0%	50%	100% ✓
	Valutazione qualitativa sulla gestione degli Investimenti in Tecnologia e dei relativi progetti strategici a supporto del Piano Strategico 2022-2024	10%	0%	50%	100% ✓

### Bonus LTI di competenza 2022-2024

A seguito di tale favorevole consuntivazione è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile LTI di competenza del triennio 2022-2024, in correlazione al livello di *performance* di lungo termine (di seguito si riporta la raffigurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati per i Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali).

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).

A seguito di tale favorevole consuntivazione, sarà quindi possibile procedere a partire dal 2026, a favore del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, all'erogazione della prima *tranche* del Bonus LTI. Tale erogazione corrisponderà 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 2027, 2028, 2029 e 2030 e per gli altri Destinatari alla prima di tre *tranche*, le cui successive saranno erogate nel 2027, 2028.

Schema condizioni di accesso 2022-2024	
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II	Raggiunto ✓



Obiettivi e Livello di Performance 2022-2024						
Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali						
DRIVER	Descrizione Indicatori	Descrizione Indicatori	Peso	Livelli di payout		
				< Soglia	Tra Soglia e Target	≥Target
Performance economico-finanziaria (60%)	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)	35%	0%	Progressione lineare tra 50% e 100%	100% ✓
	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)	25%	0%	50%	100% ✓
Creazione di valore per gli Azionisti (20%)	Total Shareholder Return assoluto di Unipol 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)	20%	0%	50%	100% ✓
Sostenibilità ESG (20%)	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: •Emissioni immobili strumentali •Investimenti tematici	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Incremento ammontare Investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030.</li> </ul> (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)	15%	0%	Non previsto valore Soglia	100% ✓
	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)	5%	0%	Non previsto valore Soglia	100% ✓

Con riferimento ai Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali, si ricorda che il Bonus LTI di competenza 2022-2024 è correlato, oltre agli obiettivi di Solvibilità Patrimoniale e di Sostenibilità ESG previsti anche per gli altri Destinatari e sopra illustrati, anche a un obiettivo di Performance Individuale, la cui consuntivazione è definita a cura del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi.

Per i dettagli in merito all'entità dei suddetti incentivi di competenza 2024, si rinvia alle seguenti Tabelle 3A e Tabella 3B – Sezione II.

## Benefit non monetari

Al Direttore Generale, in virtù 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 2024, si rinvia alle seguenti Tabelle 3A e Tabella 3B – Sezione II.

## 10. 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](http://www.unipol.it), Sezione *Governance*/Assemblea degli Azionisti.

Con riferimento al Documento informativo del Piano 2022-2024, si segnala che, a seguito del perfezionamento della Fusione per incorporazione di UnipolSai – fra le altre – in Unipol, si è reso necessario apportare opportuni adeguamenti a tale Piano, dando corso al medesimo iter approvativo-deliberativo utilizzato in fase di adozione, come previsto dal paragrafo 3.3 del documento informativo approvato dalla suddetta assemblea.

L'Assemblea convocata per il 29 aprile 2025 è chiamata ad approvare tale revisione del Piano.

## 11. 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 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 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 2024 (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 Annuale Lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (FTE a fine esercizio), ad esclusione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Consiglio di Amministrazione		2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020
Cimbri Carlo	Presidente (1)	0,4%	47,1%	*	-
Dalle Rive Ernesto	Vice Presidente	0,6%	2,8%	4,1%	1,1%
Balducci Gianmaria	Consigliere	0,8%	18,5%	52,4%	1,4%
Becchini Daniela (1)	Consigliere	1,4%	74,8%	*	-
Caselli Stefano (2)	Consigliere	*	-	-	-
Cifiello Mario	Consigliere	0,8%	1,1%	-0,7%	6,5%
Datteri Roberta	Consigliere	1,8%	13,5%	41,5%	0%
De Benetti Cristina (1)	Consigliere	1,7%	19,4%	*	-
De Luise Patrizia	Consigliere	1,8%	11,3%	37,7%	-2,1%
Desiderio Massimo	Consigliere	1,1%	28,7%	67,7%	-4,3%
Ferrè Daniele	Consigliere	1,5%	18,5%	53,5%	1,4%
Finocchiaro Giusella Dolores (2)	Consigliere	*	-	-	-
Fumagalli Paolo (1)	Consigliere	0,6%	71,1%	*	-
Locatelli Rossella (2)	Consigliere	*	-	-	-
Merlino Claudia (1)	Consigliere	0,5%	49,3%	*	-
Pittalis Roberto	Consigliere	1,3%	8,7%	14,1%	-0,9%
Trovò Annamaria	Consigliere	1,9%	22,1%	53,2%	-1,2%
Zini Carlo	Consigliere	1,5%	19,5%	63,5%	-2,2%
Laterza Matteo (1)(2)(3)		*	-	-	-
	Direttore Generale	21,2%	-10,1%	*	-
Collegio Sindacale					
Civetta Mario	Presidente	0%	-4,6%	-1,1%	-2,3%
Lombardi Maurizio Leonardo (1) (4)	Sindaco Effettivo	69,1%	47,2%	*	-
Porfido Rossella (1) (4)	Sindaco Effettivo	41,6%	21,2%	*	-

<b>Risultati di Unipol</b>	<b>2024 vs 2023</b>	<b>2023 vs 2022</b>	<b>2022 vs 2021</b>	<b>2021 vs 2020</b>
Utile Lordo Consolidato (dato in migliaia di Euro)	12,8%	15,2%	13,6%	-7,9%
<b>Remunerazione annua lorda media dei dipendenti</b>				
Personale con sede in Italia	0,9%	2,9%	1,2%	1,1%

**NOTE:**

(1) Consiglieri, Direttore Generale di Unipol 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.

(2) Amministratore Delegato, Consiglieri nominati per la prima volta nelle rispettive cariche in data 21 ottobre 2024. 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.

(3) Nominato Consigliere in data 21 ottobre 2024 e Amministratore Delegato in data 7 novembre 2024. Con riferimento al ruolo di Direttore Generale la variazione di compensi è dovuta alla revoca dell'Indennità Fissa di Ruolo a partire dal 7 novembre 2024, nonché il riconoscimento del Bonus STI di competenza 2024.

(4) Le variazioni dei compensi dei sindaci tra il 2023 e il 2024 derivano dall'incremento delle cariche ricoperte all'interno del Gruppo nel corso del 2024.

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 2024

**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	Presidente	1/1 - 31/12/2024	Bilancio 2024													
	Presidente del Comitato Strategico															
	Presidente del Comitato Nomine Governance e Sostenibilità															
Compensi nella società che redige il bilancio (Presidente)				1.082.000,00	(1)			875,16		1.082.875,16						
Compensi nella società che redige il bilancio				1.438.888,94	(2)		1.000.000,05	(3)	56.031,42	1.635.133,35	(4)	4.130.053,76	518.368,89	(5)	45.543.068,20	(6)
Compensi da controllate e collegate				1.085.950,82	(7)					1.085.950,82						
TOTALE				3.606.839,76			1.000.000,05		56.906,58	1.635.133,35		6.298.879,74	518.368,89	45.543.068,20		

(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 7.000,00.

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 20.000,00 relativi alla liquidazione di ferie non godute avvenuta nel corso del 2024.

(3) Importo relativo all'incentivo STI di competenza dell'esercizio 2024.

(4) Importo relativo alle competenze residue dell'Impegno di Stabilità triennale e al Premio di Anzianità, previsto dal CCNL di riferimento applicato, riconosciuto in virtù del rapporto di lavoro dirigenziale.

(5) Fair value al 31 dicembre 2024 della quota di competenza 2024 del Piano LTI 2022-2024.

(6) Gli importi rendicontati si riferiscono a quanto erogato a seguito della conclusione (allo scadere del 33° anno) del rapporto di lavoro dirigenziale in essere con la società e comprendono la Severance, definita in stretta occasione e connessione con la cessazione del rapporto, il TFR (ove non devoluto ai competenti fondi di previdenza complementare e per la parte mantenuta in azienda), l'indennità sostitutiva del preavviso prevista per legge e CCNL, i ratei di mensilità supplementare, l'eventuale indennità sostitutiva delle ferie/permessi maturati e non goduti e gli ulteriori importi definiti dall'accordo relativo alla conclusione del rapporto di lavoro dirigenziale.

(7) Compensi per le cariche ricoperte nella società controllata Unisalute S.p.A. e nella società incorporata 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						
DALLERIVE Ernesto	Vice Presidente	1/1-31/12/2024	Bilancio 2024										
	Membro del Comitato Strategico												
	Membro del Comitato per la Remunerazione												
Compensi nella società che redige il bilancio				282.000,00	(1)	70.000,00	(2)					352.000,00	
Compensi da controllate e collegate													
TOTALE				282.000,00		70.000,00						352.000,00	

(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 7.000,00

(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							
LATERZA Matteo	Amministratore	21/10-31/12/2024	Bilancio 2024											
	Amministratore Delegato	7/11-31/12/2024												
	Direttore Generale	1/1-31/12/2024	fino a revoca											
Compensi nella società che redige il bilancio (Amministratore Delegato)				105.918,03	(1)			63.114,75	(3)			169.032,78	49.075,61	
Compensi nella società che redige il bilancio				1.160.572,04	(2)			808.500,03	(3)	32.243,22		2.001.315,29	628.650,58	(4)
Compensi da controllate e collegate				0,00	(5)							0,00		
TOTALE				1.266.490,07				871.614,78		32.243,22		2.170.348,07	677.726,19	

(1) L'importo comprende i compensi per le cariche di:

- Amministratore Delegato per Euro 90.163,93
- Amministratore per Euro 14.754,10
- gettoni di presenza per Euro 1.000,00.

(2) L'importo include Euro 5.572,00 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 2024.

(3) Importo dell'incentivo STI di competenza dell'esercizio 2024 erogabile entro maggio 2025.

(4) Fair value al 31 dicembre 2024 della quota di competenza 2024 del Piano LTI 2022-2024.

(5) Non si riportano compensi per complessivi Euro 1.117.270,50 in quanto non percepiti per le cariche ricoperte nelle società controllate: Arca Assicurazioni S.p.A, Arca Vita S.p.A., Leithà S.r.l., UnipolPay S.p.A. e nella società incorporata 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					
BALDUCCI Gianmaria	Amministratore	1/1 - 31/12/2024	Bilancio 2024									
	Membro del Comitato Strategico											
Compensi nella società che redige il bilancio				81.000,00	(1)	50.000,00	(2)				131.000,00	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				81.000,00		50.000,00					131.000,00	

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

(2) Compensi per la carica di Membro del Comitato Strategico non percepiti ma versati 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	1/1-31/12/2024	Bilancio 2024									
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
Compensi nella società che redige il bilancio				82.000,00		60.000,00	(1)				142.000,00	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				82.000,00		60.000,00					142.000,00	

(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						
CASELLI Stefano	Amministratore	21/10-31/12/2024	Bilancio 2024										
Compensi nella società che redige il bilancio				15.754,10	0,00					15.754,10			
Compensi da controllate e collegate				79.500,00	(1) 40.000,00	(2)				119.500,00			
TOTALE				95.254,10	40.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	135.254,10	0,00	0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società incorporata UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

(2) Compensi per la carica di Membro del Comitato Nomine Governance e Sostenibilità ricoperta nella società incorporata 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					
CIFIELLO Mario	Amministratore	1/1 - 31/12/2024	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 di Membro del Comitato Strategico.

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	1/1 - 31/12/2024	Bilancio 2024									
	Membro del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità											
Compensi nella società che redige il bilancio				82.000,00	30.000,00	(1)					112.000,00	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				82.000,00	30.000,00						112.000,00	

(1) Compensi per le cariche di Membro del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità.

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	01/01 - 31/12/2024	Bilancio 2024									
	Membro del Comitato per la Remunerazione											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
Compensi nella società che redige il bilancio				82.000,00	40.000,00	(1)					122.000,00	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				82.000,00	40.000,00						122.000,00	

(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					
DELUISE Patrizia	Amministratore	1/1 - 31/12/2024	Bilancio 2024									
	Presidente del Comitato Remunerazione											
Compensi nella società che redige il bilancio				81.500,00	30.000,00	(1)				115.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				81.500,00	30.000,00					115.500,00		

(1) Compensi per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione.

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	1/1 - 31/12/2024	Bilancio 2024									
	Presidente del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Presidente dell'Organismo di Vigilanza											
Compensi nella società che redige il bilancio				82.000,00	110.000,00	(1)				192.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				82.000,00	110.000,00					192.000,00		

(1) Compensi per le cariche di Presidente del Comitato Controllo Rischi (euro 60.000,00), Presidente Organismo di Vigilanza (euro 30.000,00) 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	1/1 - 31/12/2024	Bilancio 2024									
	Membro del Comitato Strategico											
Compensi nella società che redige il bilancio				82.000,00	50.000,00	(1)					132.000,00	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				82.000,00	50.000,00						132.000,00	

(1) Compensi per la carica di Membro del Comitato Strategico.

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					
FINOCCHIARO Giusella Dolores	Amministratore	1/1-31/12/2024	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				15.754,10	0,00						15.754,10	
Compensi da controllate e collegate				80.500,00	(1)	30.000,00	(2)				110.500,00	
TOTALE				96.254,10		30.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	126.254,10	0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società incorporata UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

(2) Compensi per la carica di Presidente del Comitato di Remunerazione ricoperta nella società incorporata 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					
FUMAGALLI Paolo	Amministratore	1/1-31/12/2024	19/01/2025									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
	Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
Compensi nella società che redige il bilancio				81.000,00	90.000,00	(1)					171.000,00	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				81.000,00	90.000,00						171.000,00	

(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						
LOCATELLI Rossella	Amministratore	1/1-31/12/2024	Bilancio 2024										
Compensi nella società che redige il bilancio				15.754,10	0,00						15.754,10		
Compensi da controllate e collegate				80.500,00	(1)	80.000,00	(2)				160.500,00		
TOTALE				96.254,10		80.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	176.254,10	0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società incorporata UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

(2) Compensi per le cariche di Presidente del Comitato di Controllo e Rischi (euro 60.000,00) e Membro dell'Organismo di Vigilanza (euro 20.000,00) della società incorporata 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					
MERLINO Claudia	Amministratore	1/1-31/12/2024	Bilancio 2024									
	Membro del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità											
Compensi nella società che redige il bilancio				80.500,00	30.000,00	(1)					110.500,00	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.500,00	30.000,00						110.500,00	

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

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	1/1 - 31/12/2024	Bilancio 2024									
	Membro del Comitato Strategico											
Compensi nella società che redige il bilancio				82.000,00	50.000,00	(1)					132.000,00	
Compensi da controllate e collegate				25.000,00	(2)						25.000,00	
TOTALE				107.000,00	50.000,00						157.000,00	

(1) Compensi per la carica di Membro del Comitato Strategico.

(2) Compensi per la carica ricoperta in Siat 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							
TROVO' Annamaria	Amministratore	1/1 - 31/12/2024	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				82.000,00	(1)	80.000,00	(2)					162.000,00		
Compensi da controllate e collegate														
TOTALE				82.000,00		80.000,00						162.000,00		

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

(2) 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 - 31/12/2024	Bilancio 2024											
	Membro del Comitato Strategico													
Compensi nella società che redige il bilancio				82.000,00		50.000,00	(1)					132.000,00		
Compensi da controllate e collegate														
TOTALE				82.000,00		50.000,00						132.000,00		

(1) Compensi per la carica ricoperta come Membro del Comitato Strategico.

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 - 31/12/2024	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	1/1-31/12/2024	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00						75.000,00		
Compensi da controllate e collegate				51.844,26	(1)					51.844,26		
TOTALE				126.844,26						126.844,26		

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società incorporata 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					
PORFIDO Rossella	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2024	Bilancio 2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00						75.000,00		
Compensi da controllate e collegate				89.023,23	(1)	3.725,41	(2)			92.748,64		
TOTALE				164.023,23		3.725,41				167.748,64		

(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 - 31/12/2024	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 - 31/12/2024	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		

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 - 31/12/2024	fino a revoca																
Compensi nella società che redige il bilancio			4.925.604,02	(1)	0,00		2.660.000,38	(2)		344.591,72		128.000,03	(3)	8.058.196,15	1.705.431,53	(4)	32.429,88	(5)
Compensi da controllate e collegate			0,00	(6)	33.347,00	(7)						0,00	(8)	33.347,00				
TOTALE			4.925.604,02		33.347,00		2.660.000,38		0,00	344.591,72		128.000,03		8.091.543,15	1.705.431,53		32.429,88	

(1) Tale importo comprende Euro 201.498,71 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 37.997,30 per ferie ed ex festività non godute.

(2) Importo dell'incentivo STI di competenza dell'esercizio 2024 erogabile entro maggio 2025, corrispondente al potenziale valore target.

(3) Importo relativo al riconoscimento dei Premi di Anzianità previsti dal CCNL di riferimento applicato.

(4) Fair value al 31 dicembre 2024 della quota di competenza 2024 del Piano LTI 2022-2024.

(5) Gli importi rendicontati si riferiscono a quanto dovuto in relazione alla cessazione del contratto di lavoro e ricomprendono il TFR (ove non devoluto ai competenti fondi di previdenza complementare e per la parte mantenuta in azienda) e i ratei di mensilità supplementare.

(6) Non si riportano compensi per complessivi Euro 544.887,18 per le cariche ricoperte nelle società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Unipol Assicurazioni S.p.A. (già Unipol Gruppo S.p.A.) e alla società incorporata UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

(7) Compensi corrisposti per l'Organismo di Vigilanza in società controllate e collegate. Non si riportano compensi per complessivi Euro 14.780,67 per la partecipazione a comitati in società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati ad Unipol Assicurazioni S.p.A. (già Unipol Gruppo S.p.A.).

(8) Non si riportano Euro 334,00 per la parte di competenza 2024, relativi alla polizza sanitaria liquidata monetariamente non percepiti ma direttamente versati a Unipol Assicurazioni S.p.A. (già Unipol Gruppo 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 in on 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	Dati 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
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>													
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019- 2021 (18 Aprile 2019)	161.072 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							34.803 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 225.822,75	
	Direttore Generale dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019- 2021 (18 Aprile 2019)	429.521 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							62.957 Numero di azioni ordinarie Unipol 5ai	Euro 160.162,61	
	Amministratore Delegato - Direttore Generale dal 1/1/2022 al 28/4/2022 Rapporto di Lavoro Dirigenziale fino al 19/09/2024	LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	602.940 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024								92.809 Numero di azioni ordinarie Unipol 167.886 Numero di azioni ordinarie Unipol 5ai	Euro 602.200,48 Euro 427.101,98
LATERZA Matteo	Dirigente con Responsabilità Strategiche dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019- 2021 (18 Aprile 2019)	200.409 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							23.782 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 154.311,89	
	Direttore Generale dal 28/4/2022	LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	575.837 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024							43.021 Numero di azioni ordinarie Unipol 5ai	Euro 109.445,42	628.650,58 <i>Fair value azioni ordinarie Unipol</i>
	Amministratore Delegato dal 7/11/2024	LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	15.274 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024									49.075,61 <i>Fair value azioni ordinarie Unipol</i>
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 11)		LTI 2019- 2021 (18 Aprile 2019)	500.015 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							99.602 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 646.277,55	
		LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	1.563.332 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024								180.179 Numero di azioni ordinarie Unipol 5ai	Euro 458.375,37
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>													
CIMBRI Carlo													
LATERZA Matteo													
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 11)													
<b>(II) Totale</b>												Euro 2.783.698,05	Euro 2.901.526,61

Colonna (2): numero di Azioni relative al Bonus LTI 2019-2021, la cui erogazione avverrà in quote costanti negli anni 2025, 2026 e 2027 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di fascia Executive e nell'anno 2025 per gli altri Dirigenti, e relative al Bonus LTI 2022-2024, la cui erogazione avverrà in quote costanti negli anni 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di fascia Executive e negli anni 2026, 2027 e 2028 per gli altri Dirigenti. Il numero di azioni è dato dalla somma delle azioni Unipol assegnate nel corso di validità dei piani (applicando il rapporto definito di 3 azioni Unipol per 10 azioni Unipol5ai).

Colonna (10): numero di Azioni di competenza del Bonus LTI 2019-2021 attribuite nel 2024.

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 2024 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**

Cognome e Nome	Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus anni precedenti			(4) Altribonus
			(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 810.000,00	
	Direttore Generale dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)					Euro 720.000,00	Euro 2.160.000,00	
	Rapporto di Lavoro Dirigenziale fino al 19/09/2024	STI 2024 (24 aprile 2024)	Euro 1.000.000,05						
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 553.500,01	
	Direttore Generale	STI 2024 (24 aprile 2024)	Euro 808.500,03						
	Amministratore Delegato dal 7/11/2024 al 31/12/2024	STI 2024 (29 aprile 2024)	Euro 63.114,75						
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 11)		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)					Euro 772.717,89	Euro 1.380.967,94	
		STI 2024 (24 aprile 2024)	Euro 2.660.000,38						
(II) Compensi da controllate e collegate									
CIMBRI Carlo									
LATERZA Matteo									
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 11)									
(III) Totale			Euro 4.531.615,21				Euro 1947.217,89	Euro 4.904.467,95	

Colonna (2) (A): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2024 del Bonus STI, corrispondente al potenziale valore target. L'importo comprende Euro 100.000,00 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 2024. L'importo comprende Euro 25.337,49 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 25.337,49 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Destinatari del Piano risultavano parzialmente distaccati.

Colonna (4): Non si riportano Euro 302,00 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 Assicurazioni	ORD	2.063.037		749.805	(1)	0		2.812.842	
LATERZA Matteo	Amministratore Delegato dal 7/11/2024	Unipol Assicurazioni	ORD	413.722		135.282	(2)	0		549.004	
	Direttore Generale										
DE BENETTI Cristina	Amministratore	Unipol Assicurazioni	ORD	0		11.000	(a)	0		11.000	(a)
FERRE' Daniele	Amministratore	Unipol Assicurazioni	ORD	10.000		0		5.000		5.000	
FUMAGALLI Paolo	Amministratore fino al 19/01/2025	Unipol Assicurazioni	ORD	4.080	(b)	10.000		9.080	(c)	5.000	
ZINI Carlo	Amministratore	Unipol Assicurazioni	ORD	5.000	(b)	0		0		5.000	(b)
CIVETTA Mario	Presidente Collegio Sindacale	Unipol Assicurazioni	ORD	30.000		41.000		0		71.000	

(1) di cui n. 622.193 azioni acquistate sul mercato e n. 127.612 azioni attribuite a titolo gratuito come da Piani di Compensi basati su strumenti finanziari del tipo *performance share*, destinati al personale Dirigente della Società

(2) di cui n. 111.500 azioni acquistate sul mercato e n. 23.782 azioni attribuite a titolo gratuito come da Piani di Compensi basati su strumenti finanziari del tipo *performance share*, destinati al personale Dirigente della Società

(a) di cui n. 7.000 azioni detenute tramite il coniuge.

(b) azioni detenute tramite il coniuge

(c) di cui n. 4.080 azioni detenute dal 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 Assicurazioni	ORD	1.172.779	(**)	(1)	157.260	(2)	19.800	(3)	1.310.239	(1)

(\*\*) situazione azionaria di partenza aggiornata tenendo conto di variazioni del personale dirigente intervenute in corso d'anno.

(1) Di cui n. 105 azioni possedute dal coniuge.

(2) di cui n. 57.658 azioni acquistate sul mercato e n. 99.602 azioni attribuite a titolo gratuito come da Piani di Compensi basati su strumenti finanziari del tipo *performance share*, destinati al personale Dirigente della Società.

## 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 Group Anti-Money Laundering*

Le Funzioni *Risk Management* e *Compliance and Group 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 2024.

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 2024 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 2023.

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.

<b>Accordi Integrativi Aziendali</b>	Accordi di secondo livello con le Rappresentanze Sindacali aziendali su tematiche di carattere economico e/o normativo inerenti al rapporto di lavoro subordinato.
<b>Anno di Competenza</b>	Ciascun anno solare in cui si suddivide il Triennio di Competenza e in relazione al quale viene verificato il raggiungimento delle <i>performance</i> utili ai fini della determinazione dell'Incentivo Variabile.
<b>Azioni</b>	L'insieme delle Azioni, oggetto di assegnazione ai Destinatari, alle condizioni e nei termini stabiliti dal Sistema UVP per l'erogazione degli incentivi di lungo termine (LTI).
<b>Azioni Unipol</b>	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di Unipol.
<b>Azioni UnipolSai</b>	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di UnipolSai.
<b>Benefit</b>	Retribuzione riconosciuta in natura ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2099 comma 3 del Codice Civile.
<b>Bonus Effettivo o Bonus Totale</b>	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 <i>performance</i> . 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.
<b>Bonus LTI o LTI</b>	<i>Long Term Incentive</i> : l'ammontare del compenso variabile di lungo termine riferito ai risultati di <i>performance</i> 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.
<b>Bonus Potenziale Target</b>	L'ammontare target dell'incentivo variabile connesso al Sistema UVP. - A seconda del contesto in cui è citato si intende dato dalla somma dell'ammontare target del Bonus STI e dell'ammontare target del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
<b>Bonus Potenziale Massimo</b>	L'ammontare massimo dell'incentivo variabile connesso al Sistema UVP, ove applicabile. 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.
<b>Bonus STI o STI</b>	<i>Short Term Incentive</i> : l'ammontare del compenso variabile di breve termine riferito ai risultati di <i>performance</i> individuale di un determinato Anno di Competenza, subordinato al superamento delle Condizioni di Accesso e al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> , riferiti all'Anno di Competenza, la cui erogazione avviene in forma monetaria dopo il termine dell'Anno di Competenza.
<b>Claw-back</b>	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.

<b>Codice di Corporate Governance</b>	Codice di Corporate Governance delle società quotate adottato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> delle società quotate e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
<b>Compensation</b>	Importo calcolato con riferimento alla Retribuzione Annuale Lorda e alla Componente Variabile di breve e di lungo termine eventualmente percepite anche come amministratore.
<b>Componente Fissa o Remunerazione Fissa</b>	La parte di remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non dipendente dalle <i>performance</i> 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.
<b>Componente Variabile o Remunerazione Variabile</b>	La parte di compenso che non ha natura stabile e irrevocabile, il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dal raggiungimento delle <i>performance</i> del Gruppo, della Società di Riferimento e dalle <i>performance</i> individuali, determinata e corrisposta sulla base delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
<b>Componente Variabile Particolarmente Elevata</b>	Ai sensi degli Orientamenti IVASS, si intende la Remunerazione Variabile da corrispondere ai Destinatari di una Remunerazione Variabile potenzialmente superiore al livello massimo al 60% della Remunerazione Totale.
<b>Condizioni di Accesso</b>	Indica i requisiti minimi di <i>performance</i> , relativi al periodo 2025-2026-2027, al verificarsi dei quali è vincolata la maturazione del Bonus STI e/o del Bonus LTI. Nel caso del Bonus STI tali condizioni sono misurate annualmente e sono basate sul <i>Funding Pool</i> , obiettivi di Gruppo e obiettivi relativi alle Società di Riferimento. Nel caso del Bonus LTI sono misurate su base triennale e sono relative a obiettivi di Gruppo.
<b>Contributorio</b>	Ai fini della differenziazione dei Bonus Potenziali all'interno delle Fasce, si definisce contributorio un ruolo che influenza in modo indiretto i risultati di <i>business</i> , comportando un significativo impatto sull'organizzazione e/o sui processi che conducono ai risultati, ovvero ricoprendo una posizione di relazione con l'esterno.
<b>Destinatario</b>	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.
<b>Differimento</b>	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.
<b>Diretto</b>	Ai fini della differenziazione dei Bonus Potenziali all'interno delle Fasce, si definisce diretto un ruolo che impatta in maniera rilevante l'attuazione delle strategie aziendali e il raggiungimento degli obiettivi di <i>business</i> .
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	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 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 all'Amministratore Delegato.

<b>Dirigenti Apicali</b>	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 <i>General Manager</i> di Area, Fascia <i>Executive</i> e/o Fascia 1).
<b>ESG</b>	<i>Environmental, Social and Governance</i> .
<b>Fascia</b>	Classificazione dei dirigenti del Gruppo Unipol correlata alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione.
<b>Funzioni Fondamentali e/o Funzioni Aziendali di Controllo</b>	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.
<b>Funding Pool</b>	Il meccanismo di determinazione del budget annuale del Bonus STI, basato sulla <i>performance</i> di Gruppo.
<b>Gruppo Unipol o Gruppo</b>	Unipol e le Società da quest'ultima controllate.
<b>Holding Period</b>	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.
<b>Incentivo Variabile</b>	Indica genericamente un compenso economico maturato in proporzione al verificarsi di risultati di <i>performance</i> di Gruppo, aziendali e individuali.
<b>Indennità Fissa di Ruolo o IFR</b>	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 <i>pro-rata temporis</i> nella base di calcolo per la Componente Variabile e può avere natura reversibile.
<b>Livello di Performance Individuale</b>	Per ciascun Anno di Competenza valore compreso tra 0% e 100% (per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti della Fascia <i>General Manager</i> di Area) o tra 0% e 120% (i Dirigenti delle restanti Fasce), 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 <i>cascading</i> , garantendo una declinazione coerente tra gli obiettivi assegnati ai Dirigenti Apicali (Area/Direzione/Società di Riferimento) e a quelli assegnati agli altri Dirigenti (Direzione/Funzione). Il Livello di Performance Individuale concorre a determinare l'entità del Bonus Effettivo.
<b>Lock-up</b>	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.
<b>Malus</b>	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.
<b>Orientamenti IVASS</b>	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".
<b>Pay-mix</b>	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.
<b>Pay-out</b>	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra Bonus Effettivo e Bonus Potenziale.

<b>Periodo di Performance</b>	Indica il periodo annuale relativamente al quale verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> di breve termine per la maturazione del diritto all'erogazione del bonus monetario.
<b>Periodo di Vesting</b>	Indica il periodo triennale relativamente al quale verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> di lungo termine per la maturazione del diritto all'attribuzione delle Azioni. Coincide con il triennio del Piano Strategico.
<b>Personale Rilevante</b>	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.
<b>Personale Rilevante a livello di Gruppo</b>	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.
<b>Piano Strategico</b>	Il Piano Strategico del Gruppo Unipol per il triennio 2025-2027.
<b>Politiche di Remunerazione</b>	Congiuntamente le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
<b>Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società</b>	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.
<b>Politiche di Remunerazione di Gruppo o Politiche di Gruppo</b>	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.
<b>Principi</b>	I Principi generali a cui si ispira Unipol in materia di politiche e prassi di remunerazione, descritti al paragrafo 1.
<b>Procedura Parti Correlate</b>	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.
<b>RAL o Retribuzione Annuale Lorda</b>	La Retribuzione Annuale 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 <i>una tantum</i> 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.
<b>Rapporto</b>	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.
<b>Regolamento attuativo del Sistema UVP</b>	L'insieme delle regole attuative che disciplinano le condizioni per fruire di Incentivi Variabili previsti dal Sistema UVP.
<b>Regolamento Emittenti</b>	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.
<b>Regolamento IVASS 38</b>	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").

<b>Relazione sulla Remunerazione o Relazione</b>	La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF dalle società quotate.
<b>Remunerazione Totale</b>	La somma della Remunerazione Fissa e della Remunerazione Variabile.
<b>SCR</b>	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.
<b>Severance</b>	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.
<b>Sistema di Incentivazione UVP o Sistema UVP</b>	Sistema di incentivazione variabile adottato per il personale dirigente delle Società in Perimetro.
<b>Società di Riferimento</b>	La società a cui il Destinatario fornisce in modo esclusivo o prevalente la propria prestazione professionale.
<b>Società Distaccante</b>	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.
<b>Società Distaccataria</b>	La Società del Gruppo presso cui il Destinatario viene distaccato, in tutto o in parte, anche nell'interesse della Società Distaccante.
<b>Società in Perimetro</b>	Le Società del Gruppo che adottano le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
<b>Società Rilevanti</b>	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.
<b>Solvency II</b>	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).
<b>Stakeholder</b>	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.
<b>TFR</b>	Trattamento di Fine Rapporto.
<b>Total Shareholder Return o TSR</b>	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.
<b>Triennio di Competenza</b>	Il periodo di osservazione e di misurazione dei risultati utili ai fini della determinazione del Bonus LTI.
<b>Ulteriore Personale Rilevante</b>	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.
<b>Unipol o Capogruppo</b>	Unipol Assicurazioni S.p.A. (già Unipol Gruppo S.p.A.)

<b>UnipolSai</b>	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
<b>Utile Lordo Consolidato del Gruppo Assicurativo</b>	Il risultato lordo del gruppo assicurativo è determinato escludendo gli effetti derivanti dal consolidamento pro-quota delle collegate bancarie. L'apporto economico di tali partecipate al risultato consolidato corrisponde conseguentemente ai soli dividendi del periodo.
<b>Welcome Bonus</b>	Compenso monetario erogato <i>una tantum</i> , non connesso al raggiungimento di condizioni di <i>performance</i> , 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 Assicurazioni S.p.A.**

Sede Legale

Via Stalingrado, 45

40128 Bologna