

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO UNIPOL

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

Esercizio 2022

Bologna, 28 aprile 2022

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO UNIPOL

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

Esercizio 2022

Bologna, 28 aprile 2022

INDICE

PREMESSA.....	5
I. INTRODUZIONE.....	6
II. LE NOVITÀ 2022.....	7
III. EXECUTIVE SUMMARY.....	8
IV. ATTIVITA' DI SHAREHOLDERS ENGAGEMENT.....	13
PRIMA SEZIONE.....	14
1. Finalità, principi delle Politiche di Gruppo e collegamento con la strategia aziendale a lungo termine.....	15
1.1 Allineamento delle Politiche di Remunerazione con la strategia di sostenibilità.....	16
1.2 Finalità delle diverse componenti della retribuzione.....	17
1.3 Divieto di Hedging.....	19
2. I Destinatari delle Politiche di Gruppo.....	19
2.1 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Personale Rilevante a livello di Gruppo.....	19
3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione.....	20
3.1 L'Assemblea.....	21
3.2 Il Consiglio di Amministrazione.....	21
3.2.1 Previsione di deroghe agli elementi delle Politiche di Remunerazione.....	22
3.3 Il Comitato per la Remunerazione.....	23
3.4 Il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo e Rischi.....	24
3.5 L'Amministratore Delegato.....	25
3.6 Il Chief Human Resources Officer.....	25
3.7 Le Funzioni Fondamentali.....	25
3.8 Esperti indipendenti.....	26
4. Prassi di mercato.....	26
5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali.....	26
5.1 La remunerazione del Presidente e del Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione.....	27
5.2 La remunerazione dell'Amministratore Delegato di Unipol Gruppo.....	27
5.2.1 Componente Fissa.....	28
5.2.2 Componente Variabile.....	28
5.2.3 Benefit.....	35
5.2.4 Severance.....	35
5.3 La remunerazione degli Amministratori.....	35
5.4 La remunerazione dell'Organo di Controllo.....	36
6. La remunerazione del Direttore Generale di Unipol Gruppo e del Personale Rilevante.....	37
6.1 Pay-mix.....	37
6.2 Componente Fissa.....	37
6.3 Componente Variabile.....	38
6.3.1 Suddivisione in Fasce dei Dirigenti.....	38
6.3.2 Il sistema di incentivazione variabile.....	38
6.4 Benefit.....	44
6.5 Severance.....	44
6.6 Altre componenti della remunerazione.....	45
7. Le Politiche di Remunerazione delle Funzioni Fondamentali.....	45
8. La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente.....	47

9. Meccanismi di correzione ex-post.....	47
SECONDA SEZIONE	49
PREMESSA	50
PRIMA PARTE.....	51
1. Elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione applicate	51
2. Esito votazione assembleare 2021 - Seconda Sezione	51
3. Risultati di business.....	51
4. La remunerazione degli Amministratori	52
5. La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Group CEO di Unipol Gruppo.....	52
6. La remunerazione dell'Organo di Controllo.....	55
7. La polizza D&O di Gruppo.....	55
8. La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo.....	56
9. Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari.....	58
10. Premio di fedeltà.....	58
11. Indennità in caso di cessazione anticipata.....	58
12. Variazione annuale dei compensi e della performance.....	58
SECONDA PARTE.....	61
Compensi dell'esercizio 2021.....	61
TERZA PARTE	80
Verifica delle Funzioni Fondamentali.....	80
GLOSSARIO	81

PREMESSA

La presente Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo in data 24 marzo 2022, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e redatta ai fini dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, 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 2022, adottate anche con riferimento a Unipol Gruppo, 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 Gruppo nel 2021, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrando – nominativamente per i componenti degli Organi Sociali, ivi compreso l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dei Unipol Gruppo (ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) – i compensi corrisposti per l'esercizio di riferimento (i.e. 2021) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Unipol Gruppo e da società controllate e collegate. Sono infine fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, in Unipol Gruppo e nelle società da questa controllate.

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

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

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

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

I. INTRODUZIONE

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

I principi e le linee guida delle Politiche di Remunerazione di Gruppo seguono l'evoluzione normativa¹ in materia e sono delineate in continuità e coerenza con le Politiche di Remunerazione definite per gli esercizi precedenti, confermando lo scopo di contribuire a garantire risultati aziendali, anche di lungo termine, in linea con le attese di tutti gli Stakeholder di riferimento, in una logica di prudente gestione del rischio e sostenibilità dei costi, all'interno di un mercato competitivo allineato a standard internazionali.

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo, che si applicano ai componenti degli Organi Sociali e al Personale Rilevante, sono integrate dalle Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società, in funzione dell'appartenenza delle società ad uno specifico segmento di *business* o del contesto regolatorio omogeneo in cui operano. Per quanto riguarda le società estere del Gruppo, esse si conformano alle linee guida della Capogruppo in materia di Remunerazione, in coerenza con le disposizioni normative e regolatorie in vigore nello Stato in cui operano, tenendo comunque conto delle peculiarità e delle prassi di mercato tipiche del proprio contesto di riferimento.

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

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

II. LE NOVITÀ 2022

Ai fini del continuo perfezionamento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, nel corso dell'esercizio 2021 e nella prima parte dell'esercizio 2022 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 29 aprile 2021, 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 politiche con le normative di riferimento – a livello italiano ed europeo – e alla valutazione delle principali *best practice* di mercato. In particolare, tra le principali novità introdotte, si segnala che:

- è stato definito un nuovo sistema di incentivazione **Unipol Variable Pay ("UVP")** per il triennio 2022-2024 (nel cui arco temporale si svilupperà il Piano Industriale) il quale prevede una componente di breve (quota up-front), erogata interamente in forma monetaria, e una di lungo termine (quota differita) erogata interamente in Azioni;
- è stata introdotta anche nel breve termine l'assegnazione di obiettivi ESG (profilo reputazionale misurato con la metodologia *RepTrak®*) e, per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali sugli investimenti finanziari, obiettivi di conformità agli impegni definiti dalle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile";
- si è dato maggior peso agli obiettivi ESG di lungo termine, focalizzati sulla riduzione delle emissioni di gas serra di *Scope 1* e *2* degli immobili strumentali del Gruppo, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica, sull'incremento dell'ammontare degli investimenti tematici e sul contenimento del *gender pay gap*;
- in ottica di allineamento con le migliori prassi di mercato, sono state altresì formalizzate le linee guida di possesso azionario applicabili all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Dirigenti di Fascia *Executive* e di 1a Fascia, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- sono stati aggiornati i Bonus Potenziali delle componenti di breve e lungo termine e il relativo Pay-mix, in funzione di specifici criteri di assegnazione di tipo gerarchico-organizzativo, *business* e *seniority* dei ruoli;
- è stata introdotta una specifica condizione di accesso al pagamento del Bonus di lungo termine, che si conferma proporzionalmente correlato alla misura del raggiungimento degli obiettivi di breve termine.


Non è più prevista la possibilità di corrispondere eventuali Premi di Fedeltà, fatti salvi i pagamenti inerenti a specifiche pattuizioni per Premi di Fedeltà già in essere in accordo a precedenti Politiche di Remunerazione.

Inoltre sono state apportate alcune ulteriori modifiche alla presente Relazione, sia attraverso rielaborazioni nella forma, sia attraverso integrazioni di contenuto. Tali cambiamenti sono definiti in ottica di migliore allineamento rispetto alle principali prassi di mercato e alle raccomandazioni di Investitori e *Proxy Advisor*, nonché per migliorare la fruibilità della Relazione stessa.

Nell'ottica di continuare a promuovere una sempre più chiara ed efficace informativa in materia di remunerazione, sono stati introdotti i seguenti elementi:

- il collegamento tra le Politiche di Remunerazione, il Piano Industriale e il perseguimento degli interessi a lungo termine, con particolare *focus* sui temi di sostenibilità;
- la descrizione dei *peer group* aggiornati, adottati come riferimento per la definizione delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, indicando anche i criteri di selezione utilizzati;
- il paragrafo dedicato alle Politiche di Remunerazione del personale operante presso le Funzioni Fondamentali con qualifica dirigenziale, al fine di fornire maggiore trasparenza rispetto alle principali caratteristiche delle componenti retributive previste per tali ruoli.

III. EXECUTIVE SUMMARY

<p style="text-align: center;">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 creazione di valore di lungo termine e l'allineamento degli interessi degli Azionisti con quelli del Management e tenendo conto degli interessi di tutti gli altri Stakeholder, nel quadro di una sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici.</p> <p>Ispirandosi alla Missione e ai Valori di Lungimiranza, Rispetto e Responsabilità del Gruppo, le Politiche di Remunerazione sono definite al fine di garantire una remunerazione equa, adeguata all'ampiezza e al livello di responsabilità, di professionalità ed esperienza richieste dall'incarico e alle capacità individuali, al fine di attrarre, motivare, valorizzare e trattenere le risorse chiave.</p> <p>In linea con il Piano Industriale e con la strategia di sostenibilità del Gruppo, le Politiche di Remunerazione sono declinate su un orizzonte temporale di lungo termine, mediante sistemi di incentivazione che prevedono meccanismi di Differimento di una parte significativa della Componente Variabile, un adeguato bilanciamento tra componente azionaria e monetaria e includono obiettivi di <i>performance</i> strategici collegati a tematiche di sostenibilità.</p> <p>Le Politiche di Remunerazione sono inoltre predisposte in ottemperanza alle previsioni normative in materia, previste sia dalla disciplina e autodisciplina nazionale, che da quelle comunitarie di settore, dalle disposizioni regolamentari concernenti le società emittenti e dal Codice di Corporate Governance per le società quotate.</p>
---	--

COMPONENTE DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO
Componente Fissa	Remunera l'ampiezza e il livello di responsabilità, la complessità gestita e l'esperienza richiesta dall'incarico. Ragioni di equità interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse.	<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"> • rilevanza della posizione affidata; • complessità del ruolo ricoperto; • rilevanza delle responsabilità attribuite; • peso qualitativo delle competenze possedute e acquisite; • allineamento ai <i>benchmark</i> di mercato settoriali e comparabili. <p>La Componente Fissa determinata in base al raggiungimento del livello massimo dei sopracitati parametri, resta invariata anche in caso di cambio di ruolo.</p>
Componente Variabile: Sistema UVP	<p>Sistema Incentivante "Unipol Variable Pay" (Sistema UVP): premia i risultati conseguiti nel breve e nel lungo termine, espressi non soltanto in termini economico-finanziari, ma anche in forma di attenzione ai rischi, alle prestazioni qualitative collegate anche a criteri ESG.</p> <p>È destinato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale, al Personale Rilevante Dirigente e a tutto il personale Dirigente.</p> <p>Presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi è la presenza di una <i>Dividend Capability</i>.</p>	<p>Bonus Potenziale, articolato per Fascia: 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 è composto da una parte di breve termine erogata in modalità <i>up-front</i> (Bonus STI), il cui ammontare è connesso alla valutazione di una <i>performance</i> annuale, e da una parte di lungo termine erogata in modalità differita (Bonus LTI), il cui ammontare è basato sulla valutazione di una <i>performance</i> triennale (2022-2024) e correlato alla <i>performance</i> STI conseguita.</p> <p>I Destinatari del Sistema UVP possono avere le seguenti opportunità di Bonus Potenziale:</p>

Destinatari	Totale Variabile (% massima vs Componente Fissa)	Di cui (% massima vs Componente Fissa):		Peso % rispetto al Totale Variabile	
		STI	LTI	STI (up-front e in forma monetaria)	LTI (differito e in Azioni)
Amministratore Delegato di UG	200%	80%	120%	40%	60%
Direttore Generale di UG	da 125% a 200%	da 50%	75%	40%	60%
		a 80%	120%	40%	60%
Fascia Executive	da 100% a 150%	da 50%	50%	50%	50%
		a 60%	90%	40%	60%
Fascia 1	da 80% a 125%	da 40%	40%	50%	50%
		a 50%	75%	40%	60%
Fascia 2	da 50% a 80%	da 25%	25%	50%	50%
		a 40%	40%	50%	50%
Fascia 3	da 30% a 50%	da 20%	10%	66%	33%
		a 30%	20%	60%	40%

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

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

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

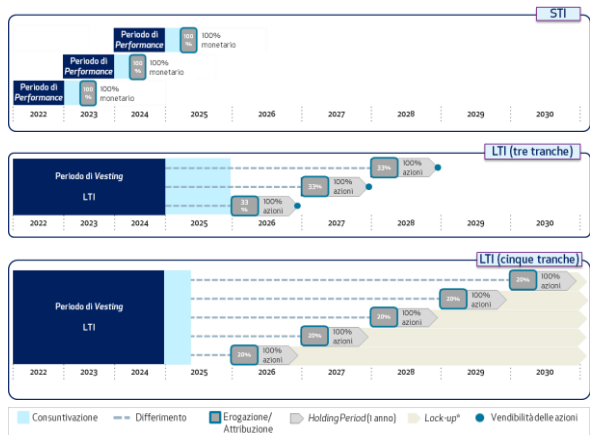
**Componente Variabile:
Schema dei pagamenti**

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

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

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

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



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

<p>Bonus di Breve Termine (STI)</p>	<p>Allinea le opportunità remunerative di breve periodo (annuali) del <i>Management</i> al raggiungimento di obiettivi rilevanti per la Società.</p>	<p>Bonus STI erogato interamente nell'anno successivo in forma monetaria.</p> <p>Condizioni di accesso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utile Lordo Consolidato (non previsto per il personale operante presso le Funzioni Fondamentali) come da budget approvato per l'Anno di Competenza - Indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo - metrica Solvency II², pari a Risk Appetite stabilito nell'ambito del <i>Risk Appetite Statement</i> approvato per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti quale condizione per la piena determinazione del Bonus Effettivo, mentre un risultato compreso tra <i>Risk Appetite</i> e <i>Risk Tolerance</i> approvati dall'Organo Amministrativo nell'ambito del <i>Risk Appetite Statement</i>, riduce del 25% il Bonus Effettivo, che si azzerava invece qualora detto risultato sia inferiore a <i>Risk Tolerance</i>. <p>Obiettivi:</p> <p>Il Bonus STI è collegato al raggiungimento di Obiettivi assegnati annualmente al Destinatario attraverso un processo di <i>cascading</i> dalla scheda strategica applicabile al vertice aziendale.</p> <p>Scheda strategica aziendale</p> <ul style="list-style-type: none"> - obiettivi economico-finanziari (peso 60%): <ul style="list-style-type: none"> o Profittabilità o Solvibilità Patrimoniale - obiettivi non finanziari (peso 40%): <ul style="list-style-type: none"> o Obiettivi legati al Piano Industriale o Obiettivi ESG <p>Scheda obiettivi Dirigenti</p> <ul style="list-style-type: none"> - obiettivi economico-finanziari di Gruppo e/o Società (peso: tra 20% e 50%) - obiettivi specifici della Società/Direzione/Area di appartenenza (peso: tra 30% e 40%) - obiettivi specifici della Funzione di appartenenza (peso: tra 0% e 40%) - obiettivi non finanziari, inclusi obiettivi ESG (peso: 10%) <p>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", al fine di garantire un presidio sui rischi di sostenibilità, nonché il contenimento di potenziali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità.</p> <p>La soglia minima del Livello di Performance Individuale da raggiungere per l'erogazione del bonus è pari a 40 punti percentuali. L'erogazione del Bonus STI è proporzionalmente collegata al Livello di Performance Individuale, misurato mediante la somma ponderata del raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati.</p>
<p>Bonus di Lungo Termine (LTI)</p>	<p>Allinea le opportunità remunerative di medio-lungo termine del <i>Management</i> alla generazione di valore per gli Azionisti.</p>	<p>Bonus LTI erogato a partire dal 2026 in tre <i>tranche</i> pro-quota annuali (regole di maggior rigore sono fissate per il Personale il cui compenso variabile sia particolarmente elevato, prevedendo cinque <i>tranche</i> pro-quota annuali), interamente in strumenti finanziari.</p> <p>Previsto un Holding Period di 1 anno sulla quota corrisposta in strumenti finanziari.</p>

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

Condizione di accesso:

Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (solidità patrimoniale) di Unipol Gruppo - metrica Solvency II³, pari a **Risk Appetite** stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza.

Obiettivi:

Il **Bonus LTI** è determinato in funzione del **raggiungimento anche disgiunto** dei seguenti **indicatori** cui è legato un **peso relativo**.

Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali:			Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali:		
Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024	Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024
Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo Consolidato Gruppo Unipol cumulato sugli anni 2022, 2023 e 2024	Performance individuale (50%)	50%	Livello di Performance Individuale nel 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 2022-2024	Solvibilità patrimoniale (30%)	30%	Requisito patrimoniale di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio
Sostenibilità ESG (20%)	15%	Strategie climatiche e Finanza per gli SDGs: Emissioni Immobili strutturali Investimenti tematici	Sostenibilità ESG (20%)	15%	Strategie climatiche e Finanza per gli SDGs: • Emissioni Immobili strutturali • Investimenti tematici
	5%	Gender Pay Gap			

La Componente Variabile: Clausole specifiche

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

Linee guida di possesso azionario

Strumenti di maggiore allineamento tra gli interessi degli Azionisti e del *Management*.

Introduzione di linee guida di possesso azionario, con obbligo di mantenimento (**Lock-up**) delle **Azioni attribuite dai piani di incentivazione**:

- Per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti di Fascia *Executive*, fino al termine dell'incarico e/o di permanenza nel ruolo;
- Per i Dirigenti in 1a Fascia, per un ammontare target di Azioni pari a 1 annualità della Remunerazione Fissa e fino al termine di permanenza nel ruolo.

Benefit

Integrano il pacchetto retributivo in una logica di *total reward*.

I Benefit si differenziano, a seconda della categoria di Destinatari, sia per tipologia sia per valore complessivo e comprendono benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.

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

Severance	Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali, oltre alle normali spettanze di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso previste da CCNL, ove applicabili.	Per quanto riguarda i criteri e le procedure relative al riconoscimento agli Amministratori di eventuali indennità di fine carica, è possibile prevederne l'assegnazione nel rispetto delle normative vigenti e in ogni caso previa delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. Per i Dirigenti – ove pattuita – è prevista l'eventuale corresponsione di un importo, riconosciuto al momento della cessazione del rapporto di lavoro in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ovvero di licenziamento non sorretto da giusta causa, o di dimissioni per giusta causa, pari a tre annualità di Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio superiore a 10 anni ovvero pari a 2 annualità della Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio inferiore o uguale a 10 anni.
Politiche di Remunerazione per il personale operante presso le Funzioni Fondamentali	Caratteristiche specifiche inerenti alla Componente Fissa e Variabile del personale appartenente alle Funzioni Fondamentali con qualifica dirigenziale.	<ul style="list-style-type: none"> • Il peso della Remunerazione Variabile non supera il 100% della Remunerazione Fissa • L'accesso al Sistema UVP, sia per il Bonus STI che per il Bonus LTI non è legato al raggiungimento della condizione di Utile Lordo Consolidato • Gli obiettivi sia per il Bonus STI che per il Bonus LTI, assegnati e consuntivati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, sono individuati in coerenza con l'efficacia e la qualità dell'azione di controllo, senza comprendere obiettivi economico-finanziari afferenti le aree soggette al loro controllo
Altre componenti	Elementi aggiuntivi della remunerazione che è possibile prevedere in specifiche circostanze.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Una tantum</i> e/o premi aziendali individuali • Welcome Bonus • Compensi corrisposti per patti di stabilità • Eventuali indennità <i>una tantum</i> a ristoro di Benefit revocati <p>Sono fatti salvi i pagamenti inerenti a specifiche pattuizioni per i Premi di Fedeltà già in essere in accordo a precedenti Politiche di Remunerazione.</p>

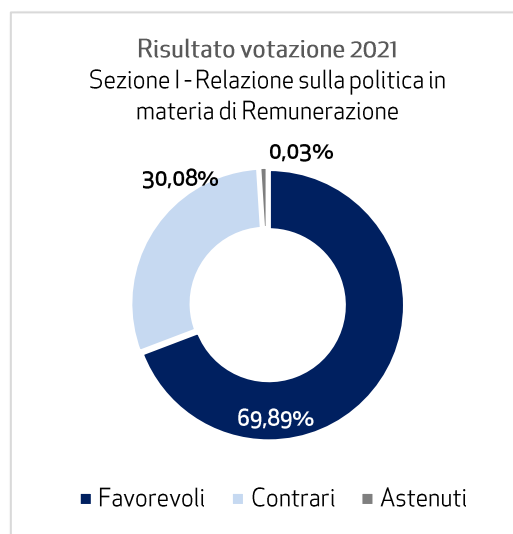
IV. ATTIVITA' DI SHAREHOLDERS ENGAGEMENT

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

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

Pertanto, al fine di continuare a migliorare sia i contenuti sia la fruibilità della Relazione, si è data particolare attenzione a:

- l'introduzione di un nuovo sistema di Remunerazione Variabile basato su un rigoroso e trasparente processo di definizione di indicatori di *performance* sia di natura finanziaria sia di natura non finanziaria.
- la previsione di un più ampio collegamento a metriche ESG, sia nel Bonus STI sia nel Bonus LTI;
- la definizione di specifiche curve di incentivazione sottese agli obiettivi di *performance* quantitativi, in ottica di rafforzare il collegamento tra la *performance* della società e i livelli retributivi corrisposti;
- un maggiore allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli Azionisti, mediante:
 - o l'introduzione di una componente di lungo periodo differita erogabile in forma azionaria;
 - o l'inserimento di una misura di ritorno degli Azionisti legata al Total Shareholder Return con riferimento al Bonus LTI;
 - o la previsione di stringenti linee guida di possesso azionario;
- la previsione di una condizione di accesso anche per la corresponsione del Bonus LTI, legata a requisiti di adeguatezza patrimoniale;
- una maggiore trasparenza in relazione ai *peer group* di riferimento adottati per la definizione delle Politiche di Remunerazione e alle modalità di selezione delle società che ne fanno parte;
- la ridefinizione degli strumenti di *retention*, in quanto nell'ambito della Politiche 2022 non è più prevista la possibilità di attivare Premi di Fedeltà.



PRIMA SEZIONE

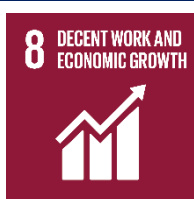
POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022

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, nel quadro di una sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici.

La visione strategica del Gruppo, come definita dal Piano Industriale che sarà comunicato nel corso dell'anno, è orientata a evolvere ad una posizione di *leader* di ecosistemi, con *focus* sui settori di mobilità, *welfare* e *property*, attraverso una creazione di valore condiviso per il Gruppo e i suoi Stakeholder, identificati come Azionisti e Investitori, Dipendenti, Agenti e Collaboratori, Clienti, Fornitori, Comunità Civile e Generazioni future, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (UN Sustainable Development Goals – SDGs).

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



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

In generale, le Politiche di Gruppo e di Comparto o di Società sono definite in allineamento alla *mission* di Unipol Gruppo, esplicitata nella Carta dei Valori, che afferma, tra l'altro, che "il Gruppo attua una gestione imprenditoriale efficiente, profittevole e sostenibile nel tempo, basata sul contributo e sulla valorizzazione dei propri collaboratori". Tale affermazione fornisce un importante orientamento relativo non solo all'impostazione generale delle Politiche di Remunerazione, volta a privilegiare un approccio sostenibile in una visione di lungo periodo, ma sottolinea anche la vocazione di essere importante strumento di valorizzazione professionale.

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

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

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

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

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

- una **sana e prudente politica di gestione del rischio**, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio della Capogruppo e del Gruppo nel lungo termine, da intendersi declinata per le diverse specificità settoriali, evitando politiche retributive basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare un'eccessiva esposizione o un'assunzione dei rischi che ecceda i limiti di tolleranza fissati dal Consiglio di Amministrazione;
- 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;
- il **confronto con i mercati di riferimento**, ai fini della costruzione di pacchetti retributivi che risultino **competitivi**, cogliendone gli andamenti, gli orientamenti e le migliori prassi così da sostenere in modo leale ed efficace una sana competitività;
- il **livello di presidio del rischio**, differenziato sia in funzione di Unipol Gruppo sia della linea di *business* a cui inerisce, allo scopo di improntare le Politiche di Remunerazione a una sana e prudente gestione del rischio.

1.1 Allineamento delle Politiche di Remunerazione con la strategia di sostenibilità

In materia di sostenibilità, in particolare, il Gruppo ritiene che le opportunità e il benessere dei clienti e delle persone, che ogni giorno interagiscono con lo stesso, siano condizioni necessarie alla sua capacità di sviluppo sul mercato e al suo successo sostenibile. A livello di Gruppo è dunque implementata una politica in materia di sostenibilità, finalizzata a tracciare le strategie e gli obiettivi di gestione dei rischi relativi a temi di impatto ambientale, sociale e di *governance* (ESG), del Gruppo e delle Società in Perimetro di applicazione considerate rilevanti.

Il Gruppo si impegna a concorrere allo sviluppo sostenibile, così come definito dai già citati UN *Sustainable Development Goals* – SDGs, integrando le tematiche ESG nel proprio modello di *business* e nella propria attività di pianificazione strategica, al fine di elaborare risposte efficaci e generare valore condiviso con i suoi Stakeholder. In tale ottica, la strategia di sostenibilità di Unipol Gruppo si articola 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.
	Sviluppo e tutela del capitale umano: l'integrazione di molteplici competenze, capacità e attitudini contribuisce in modo fondamentale alla creazione di valore. A tal fine, attraverso specifiche linee guida di Gruppo, la Capogruppo coordina e monitora le condizioni di lavoro ed i compensi del personale dipendente, favorendo altresì politiche retributive coerenti e adeguate. In tale contesto, il Gruppo opera per tutelare al meglio la salute e la sicurezza sul lavoro, con un approccio incrementale rispetto a quanto previsto dalla normativa in materia. Nella situazione emergenziale derivante dalla pandemia da Covid-19, si sono inoltre adottate importanti iniziative per consentire al personale dipendente di lavorare in sicurezza. Nell'ambito del processo di <i>engagement</i> e incentivazione del personale, si inseriscono invece il sistema di <i>Welfare</i> Aziendale, orientato a tutti i dipendenti e alle proprie famiglie, nonché le attività di ascolto e coinvolgimento diretto dei dipendenti. Si inseriscono numerose iniziative orientate allo sviluppo del capitale umano, tra cui l'attività svolta da UNICA, la <i>Corporate Academy</i> di Gruppo, che si focalizza sulla formazione professionale e di mestiere. In merito ai temi di <i>Inclusion & Diversity</i> , il Gruppo ha infine definito linee guida per la costruzione di un ambiente di lavoro moderno e rispettoso che promuova le opportunità di ciascuno.
	Tutela dell'ambiente, degli ecosistemi e lotta al cambiamento climatico: Unipol 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 externalità negative. Il sistema di governo di rischi, opportunità e impatti legati al clima e alla natura, 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 <i>Business Danni</i> e il <i>Business Vita</i> .
	Inclusione ed educazione finanziaria: a partire dalla lettura dei temi sociali e ambientali attuali ed emergenti e dal confronto con gli Stakeholder, il Gruppo si impegna in iniziative e progetti inclusivi, che garantiscono l'ampliamento dell'accesso ai servizi assicurativi a fasce della popolazione svantaggiata e contribuiscono alla mitigazione delle disuguaglianze.
	Tutela del cliente: Unipol Gruppo ha definito una cultura dell'accessibilità e della trasparenza presso tutti i livelli dell'impresa e stringenti procedure di controllo che coinvolgono le diverse strutture aziendali.



Corrette pratiche di business: perseguite attraverso la definizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo e di procedure disegnate per prevenire la commissione di reati e violazioni nell'ambito della propria operatività.



Due Diligence: il Gruppo si impegna ad adottare misure idonee e strutturate per individuare, prevenire, mitigare e rendere conto di come affronta gli impatti negativi, effettivi e potenziali, sul governo societario, sull'occupazione, sui diritti umani, sull'ambiente e sui consumatori nelle proprie attività, nella catena di fornitura e nelle altre relazioni commerciali.

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

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

Inoltre, la Componente Variabile della remunerazione è correlata alle tematiche di sostenibilità mediante specifici indicatori di *performance*:

<p>Reputazione e Sostenibilità</p>	<p>Tra gli obiettivi di performance della componente di incentivazione di breve termine, in allineamento con il piano strategico, è previsto un indicatore legato al profilo reputazionale del Gruppo Unipol nell'Anno di Competenza del sistema di incentivazione, da confrontare rispetto al profilo registrato dal settore <i>financial-insurance</i> nel suo complesso. L'indicatore è calcolato e misurato in base al modello <i>RepTrak</i>⁴, 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'ambiente⁴. 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.</p> <p>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", al fine di garantire un presidio sui rischi di sostenibilità, nonché il contenimento di potenziali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità.</p>
<p>Strategia climatica e Finanza per gli SDGs</p>	<p>Tra gli obiettivi di performance della componente di incentivazione di lungo termine 2022-2024 è previsto un indicatore che misura il raggiungimento degli obiettivi di contrasto al cambiamento climatico, relativi alla riduzione delle emissioni di gas serra di <i>Scope 1</i> e <i>2</i> degli immobili strumentali del Gruppo, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica, inclusi nel piano di azione integrato per contribuire al raggiungimento di un obiettivo di zero emissioni nette di gas a effetto serra entro il 2050, nonché un indicatore che misura l'incremento dell'ammontare degli investimenti tematici.</p>
<p>Gender Pay Gap</p>	<p>Tra gli obiettivi di performance della componente di incentivazione di lungo termine 2022-2024, è previsto un indicatore che misura il raggiungimento degli obiettivi di contenimento del gender pay gap.</p>

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 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. Ragioni di equità

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

interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse, consolidandole nel tempo.

La Componente Variabile si prefigge precipuamente due obiettivi:

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

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

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

- un **adeguato bilanciamento** tra la **Componente Fissa** e la **Componente Variabile** della remunerazione, nonché un collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati, oggettivi e misurabili, per rafforzare la correlazione tra risultati e remunerazione e la fissazione per la stessa di limiti *ex-ante*;
- la previsione, per quanto attiene alla Componente Variabile della remunerazione, di un **adeguato bilanciamento** tra erogazioni in forma **monetaria** e/o in **strumenti finanziari**;
- la **sostenibilità**, attraverso un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve e a lungo termine, cui è subordinata la remunerazione;
- il **pagamento differito** di una parte significativa della Componente Variabile, la cui durata è differenziata in funzione dell'incidenza sulla Componente Fissa e in ogni caso non inferiore a quanto richiesto dalla normativa applicabile;
- l'esistenza di clausole di **Malus**, che prevedono la riduzione fino all'azzeramento della Componente Variabile in presenza di determinati presupposti, e di **Claw-back** che prevedono la possibilità di chiedere la restituzione di quanto già erogato a determinate condizioni;
- la previsione di un **periodo di indisponibilità** di durata annuale con riferimento alle quote corrisposte in strumenti finanziari;
- con riferimento all'**Amministratore Delegato**, al **Direttore Generale** e ai **Dirigenti di Fascia Executive** l'introduzione 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 1a Fascia** il Lock-up è previsto per un ammontare target pari a 1 annualità della Remunerazione Fissa;
- il divieto di avvalersi di **strategie di copertura**⁵ o **specifiche assicurazioni** contro il rischio di correzione al ribasso della remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti aleatori connessi all'erogazione dei bonus differiti e corrisposti sotto forma di strumenti finanziari;
- un **processo di cascading** degli obiettivi finalizzato a rendere più coerenti gli obiettivi assegnati alle leve manageriali agite.

Il modello di riferimento su cui vengono disegnate le architetture dei sistemi di remunerazione, si basa sulla correlazione tra i seguenti elementi:

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

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

1.3 Divieto di Hedging

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

2. I Destinatari delle Politiche di Gruppo

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

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

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

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

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

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

PERSONALE RILEVANTE A LIVELLO DI GRUPPO

Comprende i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali:

- il *Group General Manager*;
- l'*Insurance Group General Manager*;
- l'*Administration, Controlling and Operations General Manager*;
- il *Business Development and Corporate Communication General Manager*;
- il *Chief Information Officer*;
- il *Chief Strategic Planning and Organisation Officer*;
- il *Chief Investment Officer*;
- il *Chief Human Resources Officer*;
- il Responsabile della Direzione Controllo di Gestione di Gruppo;
- il *Chief Risk Officer*;
- il Titolare della Funzione *Compliance and Anti-Money Laundering*;
- il Titolare della Funzione *Audit*;
- il Titolare della Funzione *Actuarial Function*.

Inoltre, comprende i seguenti Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai:

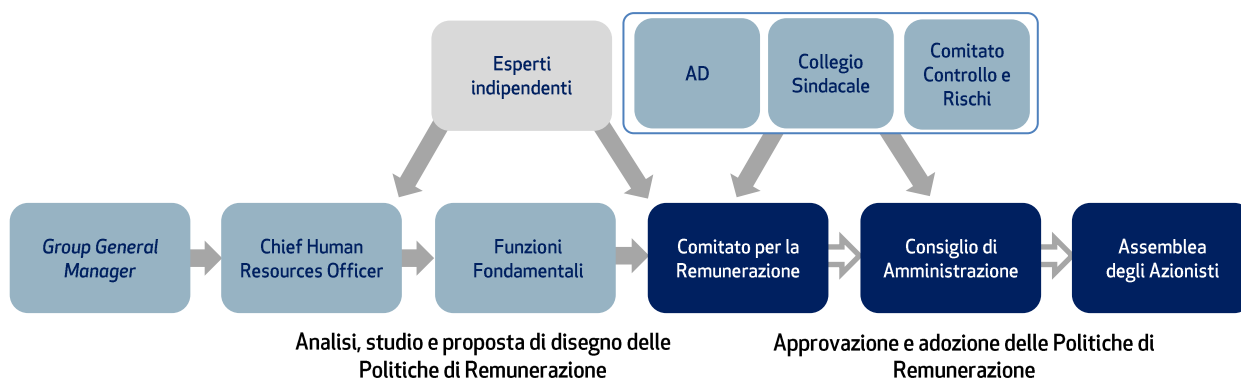
- il *General Manager*;
- l'*Insurance Business Deputy General Manager*;
- il *Chief Property & Casualty Officer*;
- il *Chief Life & Health Officer*;
- il *Chief Commercial Officer*;
- il *Chief Claims Officer*;
- il *Chief Beyond Insurance Officer*;
- il Responsabile della Direzione Vita;
- il Responsabile Riassicurazione.

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

3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione

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

I principali soggetti coinvolti in tale *iter* nella Capogruppo, fatte salve eventuali variazioni anche connesse all'imminente rinnovo degli Organi Sociali, sono di seguito riportati:



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

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

3.1 L'Assemblea

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

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

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

3.2 Il Consiglio di Amministrazione

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



(R) = Membro del Comitato per la Remunerazione

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

Il Consiglio di Amministrazione di Unipol, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi per le tematiche di propria competenza, definisce e rivede con cadenza annuale le Politiche di Remunerazione di Gruppo ed è responsabile della loro corretta applicazione, nonché le Politiche di Comparto o di Società assicurando il coinvolgimento delle Funzioni Fondamentali nonché del *Chief Human Resources Officer*, anche per il tramite del *Group 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 e ne verifica il rispettivo grado di raggiungimento;
- stabilisce altresì, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, gli obiettivi di *performance*, correlati alla Componente Variabile della remunerazione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali, 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.

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 (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie o sul capitale riguardanti la Capogruppo, e/o la singola Società in Perimetro, ovvero il Gruppo Unipol, operazioni di fusione, modifiche normative o al perimetro della Capogruppo, e/o di una singola Società in Perimetro, ovvero del Gruppo Unipol), ovvero qualora si verifichi un'elevata discontinuità di mercato (quale, ad esempio, il verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche nazionali e/o internazionali ovvero di politica monetaria) o si manifestino altre circostanze eccezionali, Unipol Gruppo può derogare temporaneamente alle proprie Politiche di Remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari.

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

- il Pay-mix, criteri di definizione dei Bonus Potenziali e relativi metodi di consuntivazione;
- parametri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- condizioni di erogazione della Remunerazione Variabile;
- la corresponsione o la non corresponsione della Componente Variabile, indipendentemente dalle condizioni rispettivamente previste per la sua non erogazione o per la sua erogazione;
- le clausole specifiche, quali a titolo esemplificativo meccanismi di correzione *ex-post*, Holding Period, ecc.;

- l'anticipazione o la postergazione delle date di erogazione della Componente Variabile rispetto a quanto previsto ai paragrafi 5.2.2 e 6.3. **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**;
- compensi degli Organi Sociali, anche in connessione con eventuali variazioni dell'assetto di governo societario e tenuto conto dell'imminente rinnovo dei medesimi.

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

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

3.3 Il Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione istituito presso la Capogruppo assiste il Consiglio di Amministrazione della stessa, esercitando funzioni istruttorie, consultive e propositive, in particolare:

- 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;
- formula proposte e/o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione;
- verifica la congruità del complessivo schema retributivo, nonché la proporzionalità delle remunerazioni dell'Amministratore Delegato rispetto al Personale Rilevante della Capogruppo;
- monitora la concreta applicazione delle Politiche di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- sottopone periodicamente a verifica le Politiche di Remunerazione al fine di garantirne l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione da parte di Unipol Gruppo e delle Società in Perimetro, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dagli Organi Sociali delle società del Gruppo medesimo;
- individua i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;
- accerta il verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del Personale Rilevante;
- fornisce adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle Politiche di Remunerazione;
- formula pareri al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza della Società ex D. Lgs. n. 231/2001;
- 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.

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



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

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

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

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

Il Comitato per la Remunerazione di Unipol Gruppo in carica alla data di pubblicazione della presente Relazione è composto da tre Amministratori non esecutivi, nominati dal Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione del 18 aprile 2019, tutti 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 2021 sono rese all'interno della Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari per l'anno 2021, reperibile nella Sezione Governance/Assemblea degli Azionisti del sito internet di Unipol all'indirizzo www.unipol.it.

3.4 Il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo e Rischi

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

Il Comitato Controllo e Rischi esprime parere al Consiglio di Amministrazione sulla coerenza della remunerazione dei titolari delle Funzioni Fondamentali con le Politiche di Remunerazione, sull'assegnazione

degli obiettivi di *performance* per la Componente Variabile di breve e di lungo termine dei medesimi titolari, nonché sul loro grado di raggiungimento.

3.5 L'Amministratore Delegato

Nell'attuale assetto di governo societario, fatte salve eventuali variazioni anche connesse all'imminente rinnovo degli Organi Sociali, l'Amministratore Delegato di Unipol Gruppo, d'intesa con il Presidente:

- esprime al Comitato per la Remunerazione, avvalendosi del *Chief Human Resources Officer*, anche per il tramite del *Group General Manager*, indicazioni per la formulazione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito alle Politiche di Gruppo e alle Politiche di Comparto o di Società;
- formula al Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le Politiche di Gruppo, le proposte in ordine alla remunerazione del Direttore Generale di Unipol Gruppo, nonché alla determinazione del relativo trattamento economico, fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile di tale remunerazione;
- definisce il trattamento economico dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, fissando (ad esclusione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali) gli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile, in coerenza con le Politiche di Gruppo;
- fornisce indicazioni ai competenti organi della Società in Perimetro in merito alle remunerazioni degli Amministratori Delegati, dei Direttori Generali – ove nominati – e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compresi i titolari delle Funzioni Fondamentali), 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 Comitato Controllo e Rischi con riferimento ai titolari delle Funzioni Fondamentali.

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

3.6 Il Chief Human Resources Officer

Il *Chief Human Resources Officer*, sulla base delle linee guida strategiche fornite dall'Amministratore Delegato e/o dal Direttore Generale per il tramite del *Group General Manager*, si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte inerenti alle Politiche di Remunerazione di Gruppo e alle Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società e ne cura l'attuazione, coinvolgendo ove necessario e/od opportuno altre funzioni.

3.7 Le Funzioni Fondamentali

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

A tal fine, tra l'altro:

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

Le predette funzioni riferiscono sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti ad adottare eventuali misure correttive; gli esiti delle verifiche condotte, sono inoltre portati annualmente a conoscenza

dell'Assemblea della Capogruppo nell'ambito dell'informativa sull'applicazione delle Politiche di Remunerazione.

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

3.8 Esperti indipendenti

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

4. Prassi di mercato

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

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

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

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

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

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

5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

Le Politiche di Remunerazione per gli Organi Sociali sono definite per i seguenti ruoli, fatte salve eventuali variazioni dell'assetto di governo societario anche connesse all'imminente rinnovo degli Organi Sociali:

- Consiglio di Amministrazione, ovvero:
 - Presidente del Consiglio di Amministrazione;

- Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Collegio Sindacale.

5.1 La remunerazione del Presidente e del Vicepresidente 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 2019-2021, sono previsti i seguenti compensi per le cariche di Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo:

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

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

A completamento del pacchetto retributivo sono previsti alcuni Benefit – di cui al paragrafo 5.3 – 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).

È prevista inoltre la messa a disposizione, con oneri a carico di Unipol Gruppo, di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo e di un apparato telefonico cellulare per uso promiscuo a beneficio del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo.

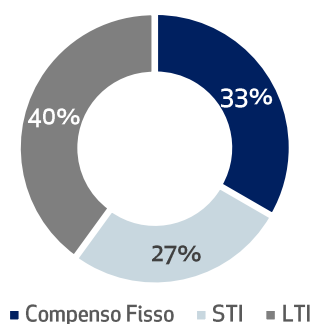
L'Assemblea degli Azionisti 2022 delibererà, per il mandato 2022-2024, i compensi del Presidente ex art. 2389, comma 1 ed il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2022-2024 determinerà il compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma 3.

5.2 La remunerazione dell'Amministratore Delegato di Unipol Gruppo

La politica retributiva per l'anno 2022 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 28 aprile 2022 in linea con il seguente Pay-mix:

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 essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta.

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

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 al Comitato endoconsiliari.

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

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 Gruppo, a supporto del Piano Industriale.

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, sottoposto ad approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2022, 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* con le prestazioni individuali.

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

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

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

Il Bonus Potenziale assegnato 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

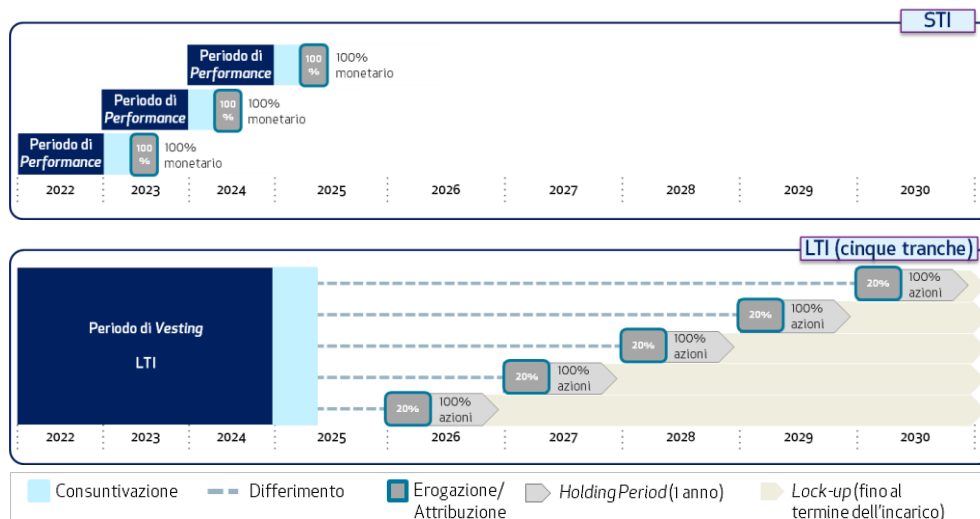
Bonus Potenziale: Amministratore Delegato				
% vs emolumenti fissi			Peso % rispetto al Bonus Totale	
Bonus Totale	STI	LTI	Up-front	Differito
200%	80%	120%	40%	60%

Ai sensi degli Orientamenti IVASS, la Remunerazione Variabile destinabile all'Amministratore Delegato di Unipol Gruppo è stata identificata come Importo Particolarmente Elevato, in funzione dell'incidenza della stessa rispetto all'emolumento fisso.

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

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

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



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

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)⁶ 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 obiettivi che tengono conto dei rischi attuali e prospettici connessi ai risultati prefissati dal Gruppo Unipol e dei correlati oneri in termini di costo di capitale impiegato e di liquidità necessaria. Sono previste due Condizioni di accesso legate a obiettivi di Gruppo:

- il raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato⁷ di Unipol Gruppo come da budget approvato dalla Capogruppo per l'Anno di Competenza;
- la sussistenza di un indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo calcolato secondo la metrica Solvency II⁸, pari a *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato per l'Anno di Competenza dai competenti organi quale condizione per la piena determinazione del Bonus Effettivo; un risultato compreso tra *Risk Appetite* e *Risk Tolerance*, approvati dall'Organo Amministrativo nell'ambito del *Risk Appetite Statement*, riduce del 25% il Bonus Effettivo, che si azzerava invece qualora detto risultato sia inferiore a *Risk Tolerance*.

⁶ 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).

⁷ 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.

⁸ *Solvency Ratio* calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

Tabella 2

Bonus STI 2022		
Schema condizioni di accesso e soglie 2022		
Gate	Misurazione	Livello di Pay-out potenziale
Utile Lordo Consolidato di Unipol	< 90% dell'obiettivo	0%
	≥ 90% dell'obiettivo	100%
Indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - Solvency II	< Risk Tolerance	0%
	< Risk Appetite e ≥ Risk Tolerance	Riduzione 25%
	≥ Risk Appetite	100%
↓		
Scheda strategica aziendale 2022		

All'Amministratore Delegato, fatte salve eventuali variazioni dell'assetto di governo societario anche connesse all'imminente rinnovo degli Organi Sociali, vengono assegnati annualmente 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 in coerenza con i range individuati per la scheda strategica aziendale.

L'insieme di tali obiettivi e dei rispettivi pesi costituisce la scheda strategica aziendale – che viene assegnata al vertice aziendale. 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:

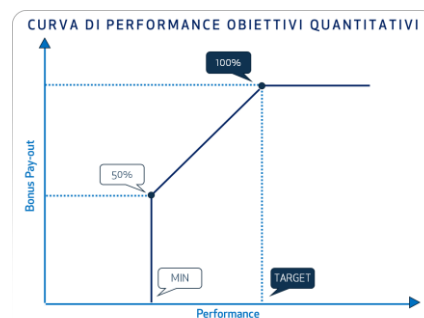
Scheda strategica aziendale - 2022	
60%	Raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato (come emergente dal Budget 2022, approvato dai competenti organi deliberanti).
	Requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol (approvato dai competenti organi deliberanti)
40%	Obiettivo non economico-finanziario legato al Piano Industriale
	Environmental, Social and Governance ("ESG"): RepTrak ⁹

La puntuale determinazione della scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato sarà effettuata a cura del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea convocata per il 28 aprile 2022.

⁹ 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.

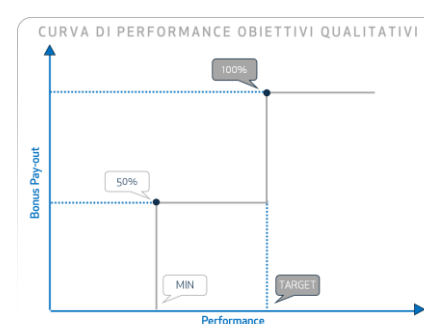
La consuntivazione di ciascun obiettivo individuale avviene applicando agli **obiettivi di natura quantitativa** una progressione lineare tra il livello di *performance* minimo e quello target:

Performance pari o superiore al livello Target	Obiettivo raggiunto	= 100% del peso del singolo obiettivo
Performance pari o superiore al livello minimo e inferiore al livello Target	Obiettivo parzialmente raggiunto	= progressione lineare tra il 50% (incluso) e il 100% del peso del singolo obiettivo
Performance sotto il livello minimo	Obiettivo non raggiunto	= 0% del peso del singolo obiettivo



Gli **obiettivi di natura qualitativa** sono misurati secondo una scala tra il livello di *performance* minimo e quello target:

Performance pari o superiore al livello Target	Obiettivo raggiunto	= 100% del peso del singolo obiettivo
Performance pari o superiore al livello minimo e inferiore al livello Target	Obiettivo parzialmente raggiunto	= 50% del peso del singolo obiettivo
Performance sotto il livello minimo	Obiettivo non raggiunto	= 0% del peso del singolo obiettivo



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 interamente entro il mese di maggio dell'anno successivo all'Anno di Competenza (i.e. entro il mese di maggio 2023 per il Bonus STI 2022). Al Bonus STI si applicano le clausole di Malus e Claw-back, come definite al paragrafo 9.

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 Individuale conseguiti nel Triennio di Competenza (almeno pari a 40 punti percentuali), subordinatamente all'avverarsi della condizione di accesso.

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

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

L'accesso al pagamento del Bonus LTI, oltre ad essere condizionato dalle *performance* STI conseguite nel Triennio di Competenza, è subordinato alla sussistenza dell'indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo calcolato secondo la metrica Solvency II¹⁰, pari a *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza.

Tabella 3

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

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).

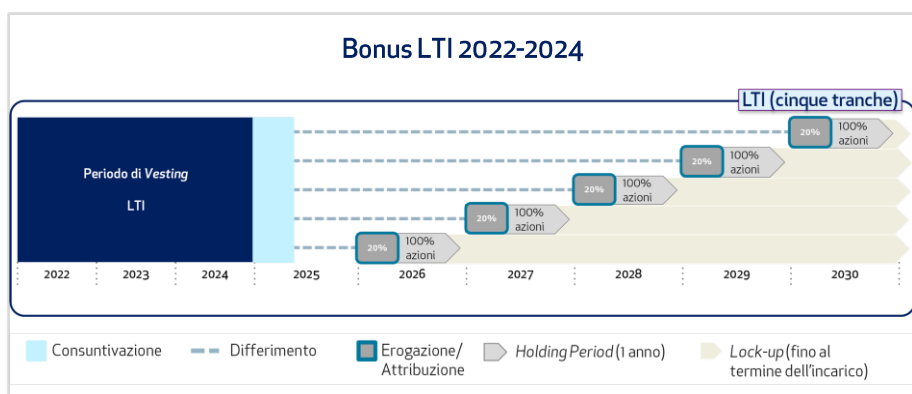
Tabella 4

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024	Misurazione	Livello di Pay-out		
				< Soglia	Soglia	≥ Target
Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo Consolidato Gruppo Unipol cumulato sugli anni 2022, 2023 e 2024	Confronto tra l'Utile Lordo Consolidato Cumulato Consuntivato e l'Utile Lordo Consolidato Cumulato Target da Piano Industriale. (Livello Soglia = 80% del Target)	0%	50%	100%
				← Progressione lineare →		

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

	25%	Requisito patrimoniale 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 = <i>Risk Appetite</i> fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale)	0%	50%	100%
Creazione di valore per gli Azionisti (20%)	20%	Total Shareholder Return assoluto di Unipol Gruppo misurato nel triennio 2022-2024	TSR misurato tenendo conto sia della variazione della quotazione (rapporto tra la media giornaliera del prezzo dell'Azione Unipol nel primo bimestre del 2025 e la media giornaliera nei due mesi antecedenti alla data di presentazione del Piano Industriale) 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 Industriale)	0%	50%	100%
Sostenibilità ESG (20%)	15%	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: • Emissioni immobili strumentali • Investimenti tematici	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione delle emissioni di gas serra di Scope 1 e 2 degli immobili strumentali del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica. Incremento ammontare Investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030. (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Industriale)	0%	-	100%
	5%	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 Industriale)			

Applicandosi per l'Amministratore Delegato quanto previsto in tema di Importo Particolarmente Elevato della Remunerazione Variabile – come sopra accennato - l'ammontare annuale del Bonus LTI è dato da un quinto dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza (come illustrato nel grafico sottostante). L'eventuale erogazione avviene pro-quota entro il mese di marzo di ciascuno degli anni 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030.



Il Bonus LTI è attribuito interamente in Azioni, alle quali si applica un Holding Period della durata di un anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario¹¹ (cfr. par. successivo "Linee guida sul possesso azionario").

¹¹ 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).

Tale durata si ritiene adeguata in relazione alle caratteristiche dei sistemi di misurazione dei risultati con cui vengono assunti i rischi nelle diverse unità di *business*, inclusi i meccanismi di *risk-adjustment*.

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

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 6.3.2.4.

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 Period¹².

5.2.3 Benefit

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

Per l'Amministratore Delegato è prevista la messa a disposizione, con oneri a carico di Unipol Gruppo:

- di un adeguato alloggio nelle città di Bologna e di Milano;
- di un'autovettura ad uso promiscuo;
- di un apparato telefonico cellulare ad uso promiscuo.

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 6.3.2.4.

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 Gruppo dall'Assemblea degli Azionisti in data 17 aprile 2019 per gli Amministratori attualmente in carica; 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 2019-2021 del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sono stati deliberati i seguenti compensi:

¹² 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).

		Amministratori di Unipol Gruppo
Emolumento ex art. 2389, comma 1 cod. civ.		Euro 60.000
Gettone di presenza per riunione consiliare o assembleare	Partecipazione in presenza	Euro 1.000
	Partecipazione tramite collegamento telefonico o audiovisivo	Euro 500

Il Consiglio di Amministrazione può inoltre riconoscere agli Amministratori - che siano membri di comitati endoconsiliari - un compenso per la partecipazione alle riunioni di detti comitati, oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico. Per la Capogruppo, per il mandato 2019-2021, detto compenso è pari a Euro 1.000, ridotto a Euro 500 nel caso di partecipazione in collegamento telefonico o audiovisivo.

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

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

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

L'Assemblea degli Azionisti di Unipol Gruppo convocata in data 28 aprile 2022 delibererà i compensi degli Amministratori che saranno nominati per il mandato 2022-2024.

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, nonché un gettone di presenza per ogni riunione consiliare, assembleare o dei Comitati consiliari cui il Sindaco abbia partecipato. È inoltre prevista, con oneri a carico della società in cui esercitano il ruolo di Sindaco, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria (i.e. Polizza D&O).

Il compenso annuale dei Sindaci di Unipol Gruppo è stato determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2019 per il mandato 2019-2021, come segue:

	Presidente del Collegio Sindacale di Unipol Gruppo	Sindaco di Unipol Gruppo
Emolumento fisso ex art. 2402 c.c.	Euro 90.000	Euro 60.000

Sono precluse forme di Remunerazione Variabile a favore dei Sindaci.

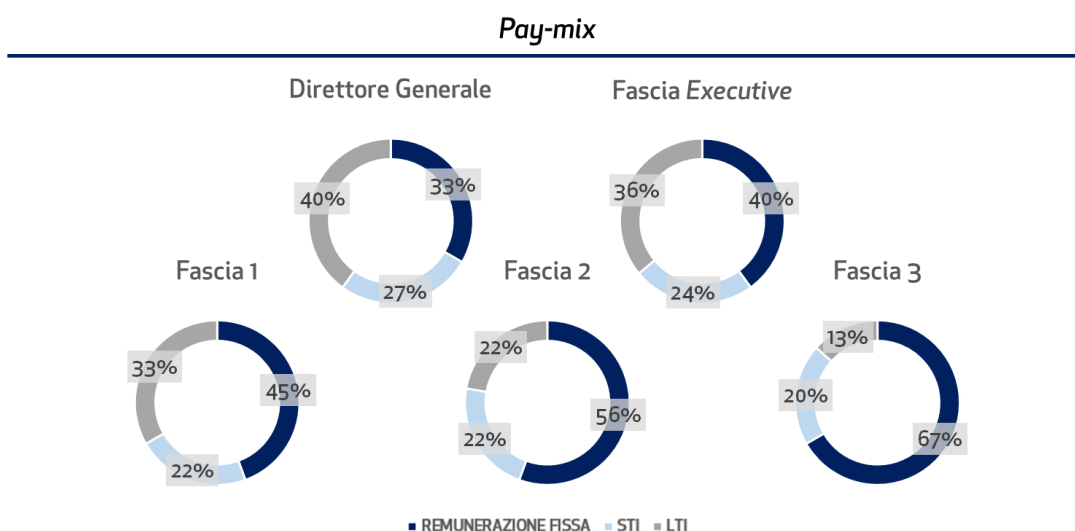
L'Assemblea degli Azionisti di Unipol Gruppo convocata in data 28 aprile 2022 delibererà i compensi dei membri del Collegio Sindacale che saranno nominati per il triennio 2022-2024.

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

Fatte salve eventuali variazioni anche connesse all'imminente rinnovo degli Organi Sociali, la remunerazione del Direttore Generale di Unipol Gruppo e del Personale Rilevante, 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 Fissa¹³, una Componente Variabile e Benefit nei termini e alle condizioni di seguito specificate.

6.1 Pay-mix

Di seguito si rappresenta il Pay-mix teorico, calcolato considerando il Bonus Potenziale massimo erogabile per ciascuna Fascia, come da paragrafo 6.3.2.



6.2 Componente Fissa

La Componente Fissa¹⁴ 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, resta 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.

¹³Incluse eventuali Indennità Fisse di Ruolo.

¹⁴Incluse eventuali Indennità Fisse di Ruolo.

I Consigli di Amministrazione delle società facenti parte del Gruppo 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 6.3.

6.3 Componente Variabile

6.3.1 Suddivisione in Fasce dei Dirigenti

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

In particolare:

- nella Fascia *Executive* sono inclusi i *Top Executive* del Gruppo (i *General Manager* di Area del Gruppo, nonché altri *Manager*, di volta in volta individuati, che rivestono incarichi di particolare rilievo organizzativo) e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche a cui sono attribuite le responsabilità più alte;
- nella 1a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di elevata complessità e rilievo organizzativo e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- nella 2a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa e i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- nella 3a Fascia sono inclusi i restanti titolari di ruoli dirigenziali.

L'attribuzione alle Fasce avviene su proposta del *Chief Human Resources Officer*, che si avvale delle più opportune metodologie di pesatura delle posizioni presenti sul mercato come sopra specificato, e approvazione del *Group 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 6.1 (i.e. Pay-mix). Al Direttore Generale di Unipol Gruppo si applica il Pay-mix sopra illustrato.

All'interno della medesima Fascia, i criteri di assegnazione del Bonus Potenziale, tengono conto della complessità della posizione organizzativa, della famiglia professionale di appartenenza, della tipologia di ruolo, del livello di responsabilità assegnato e della *seniority* maturata nel ruolo. Il Sistema UVP prevede presupposti e criteri per la determinazione del Bonus Potenziale, la cui misura massima annua è determinata in percentuale rispetto alla RAL del Destinatario al 31 dicembre dell'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.

6.3.2 Il sistema di incentivazione variabile

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

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

In coerenza con quanto richiesto dalle normative vigenti in materia di politiche di remunerazione, il Sistema UVP si conforma ai principi descritti al paragrafo 5.2.2, cui si aggiunge il criterio di indipendenza della Componente Variabile dei titolari e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali, dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo e il criterio di dipendenza della componente medesima dal raggiungimento di obiettivi connessi

all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, a condizione che non siano fonte di conflitto di interessi.

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

Il Sistema UVP si applica seguendo criteri differenziati in funzione:

- (i) del ruolo di Direttore Generale di Unipol Gruppo;
- (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 Competenza¹⁵.

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 (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.

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

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

- (i) una componente STI, la cui erogazione avviene interamente in forma monetaria;
- (ii) una componente LTI, la cui erogazione avviene interamente in strumenti finanziari (Azioni Unipol e Azioni UnipolSai).

Tabella 5

	Bonus Potenziale				
	Bonus Totale	% vs Componente Fissa		Peso % rispetto al Bonus Totale	
		STI	LTI	STI (Up-front)	LTI (Differito)
Direttore Generale	da 125% a 200%	da 50% a 80%	75% 120%	40% 40%	60% 60%
Dirigenti Fascia Executive	da 100% a 150%	da 50% a 60%	50% 90%	50% 40%	50% 60%
Dirigenti 1a Fascia	da 80% a 125%	da 40% a 50%	40% 75%	50% 40%	50% 60%
Dirigenti 2a Fascia	da 50% a 80%	da 25% a 40%	25% 40%	50% 50%	50% 50%
Dirigenti 3a Fascia	da 30% a 50%	da 20% a 30%	10% 20%	66% 60%	33% 40%

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

¹⁵Fatti salvi eventuali cambi di ruolo infrannuali da o verso posizioni operanti presso le Funzioni Fondamentali.

6.3.2.1 Bonus di Breve Termine (STI)

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

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

Sono previste pertanto:

- due condizioni di accesso legate a obiettivi di Gruppo¹⁶ (vedi paragrafo 5.2.2.1) che si applicano a Unipol e a tutte le società del Gruppo;
- ulteriori condizioni di accesso per ciascuna delle Società in Perimetro, diverse dalla Capogruppo, che rispecchiano i rispettivi requisiti regolamentari e la capacità di autofinanziamento; tali condizioni sono declinate nelle Politiche di Comparto o di Società.

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

Il Sistema UVP prevede l'erogazione di un Bonus STI il cui ammontare è determinato in ragione del Livello di Performance Individuale raggiunto e della percentuale di Bonus Potenziale assegnabile al Destinatario, come illustrato in Tabella 5. 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 Direttore Generale di Unipol Gruppo, vengono assegnati annualmente obiettivi economico-finanziari e non finanziari in linea con la scheda strategica aziendale descritta al paragrafo 5.2.2.1.

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

Sono previsti obiettivi economico-finanziari di Gruppo e/o Società, obiettivi specifici della Direzione o Funzione di appartenenza ed obiettivi non finanziari, che comprendono anche obiettivi di tipo ESG. Tali obiettivi sono declinati in linea con la scheda strategica aziendale e in modo coerente con i profili di rischio definiti per il Gruppo medesimo.

Tabella 6

	KPIs Dirigenti apicali		KPIs altri Dirigenti
25%	Utile Lordo di Gruppo e/o Società	20%	Utile Lordo Gruppo e/o Società
25%	Requisito patrimoniale di solvibilità di Gruppo e/o Società	30%	Obiettivo di Società/Direzione/area
20%	Obiettivo di Società/Direzione/area	20%	Obiettivo di Funzione

¹⁶ Per i Destinatari, diversi dai Direttori Generali, dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dall'ulteriore Personale Rilevante, la soglia minima di raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato utile all'accesso al Sistema UVP è pari all'80% del budget approvato dalla Capogruppo per l'Anno di Competenza.

20%	Obiettivo di Società/Direzione/area (anche non economico-finanziario)	20%	Obiettivo di Funzione (anche non economico-finanziario)
10%	ESG: RepTrak®	10%	ESG: 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", al fine di garantire un presidio sui rischi di sostenibilità, nonché il contenimento di potenziali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità.

Fatte salve eventuali variazioni anche connesse all'imminente rinnovo degli Organi Sociali, l'erogazione del Bonus STI per il Direttore Generale e per gli altri 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.

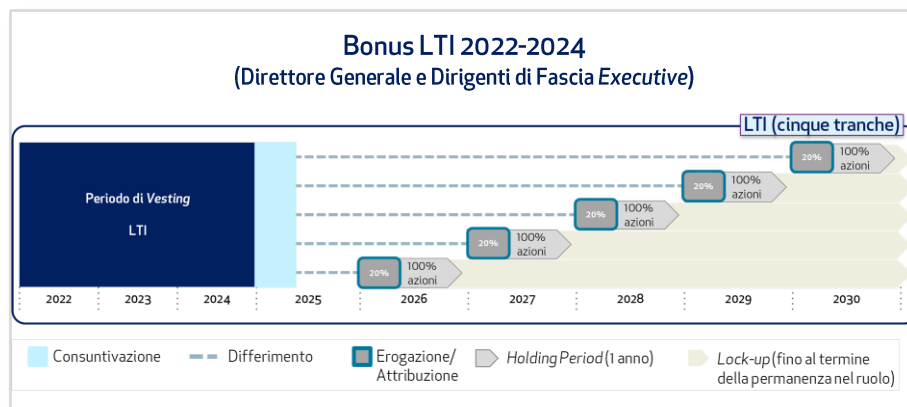


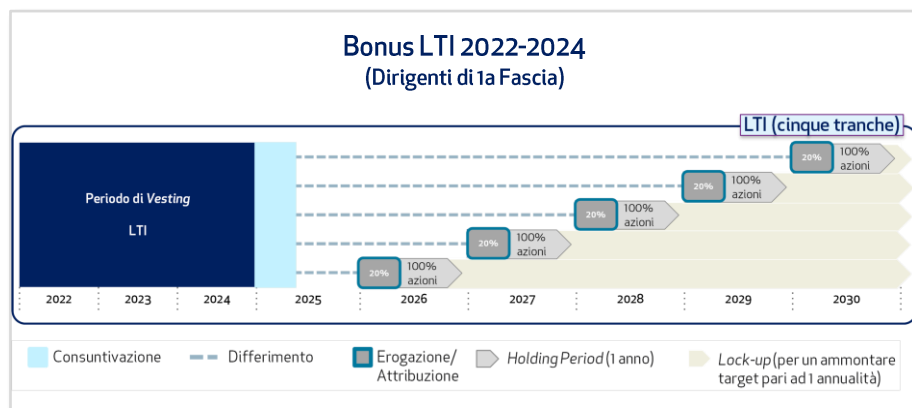
6.3.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI)

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

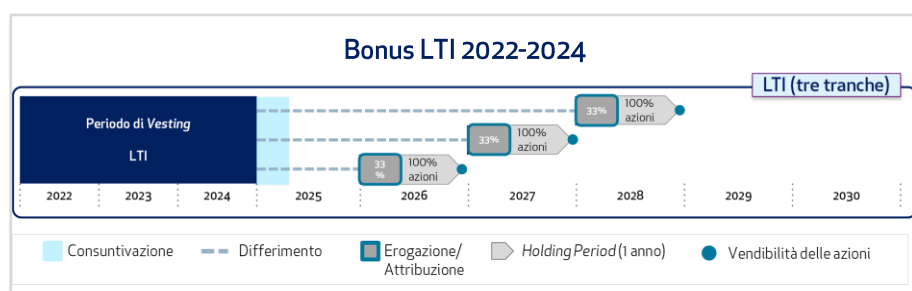
Per il **Direttore Generale di Unipol Gruppo**, per il **Personale Rilevante** e per gli **altri Destinatari** cui si applica quanto previsto in tema di **Importo Particolarmente Elevato** della Remunerazione Variabile, ciascuna delle cinque *tranche* pro-quota annuali in cui verrà erogato il Bonus LTI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

L'eventuale attribuzione avviene, entro il mese di marzo di ciascun anno, come definito al paragrafo 5.2.2.2.





Per i Destinatari cui non si applica quanto previsto in tema di Importo Particolarmente Elevato 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 4 (o in Tabella 7, con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali). L'eventuale erogazione avviene pro-quota, entro il mese di marzo di ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028, come di seguito illustrato.



L'entità del Bonus Effettivo LTI è correlata proporzionalmente, oltre che al raggiungimento – anche disgiunto – degli obiettivi di *performance* di lungo termine illustrati in Tabella 4 (o in Tabella 7 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 Destinatario¹⁷ (cfr. par. successivo "Linee guida sul possesso azionario").

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

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi¹⁸ vede coinvolti il superiore gerarchico diretto del Destinatario, il responsabile apicale, il *Group General Manager* – che si avvale del supporto del *Chief Human Resources Officer* – e l'Amministratore Delegato.

Nella fase di assegnazione degli obiettivi, il Destinatario viene messo a conoscenza delle Politiche di Remunerazione a lui applicate. Il Destinatario dichiara, mediante apposita

¹⁷ 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).

¹⁸ Come sarà dettagliato nel Regolamento attuativo del Sistema UVP.

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.

Nel processo di consuntivazione ci si avvale del contributo del *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, e della Direzione Controllo di Gestione 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.

6.3.2.4 Condizioni di erogazione

L'erogazione della componente monetaria relativa alla quota di Bonus STI e all'attribuzione delle Azioni LTI spettanti avverranno, nei termini precedentemente indicati¹⁹, a condizione che alla data di corresponsione il Destinatario sia effettivamente alle dipendenze di Unipol o di altre società del Gruppo Unipol, fatto salvo quanto segue²⁰:

1. L'importo della componente monetaria da erogare, relativo alla quota di Bonus STI di spettanza, viene ricalcolato pro-quota in base al numero di mesi interi effettivamente trascorsi in servizio dal Destinatario interessato, per:
 - i. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;
 - ii. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;
 - iii. i Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol, conclusesi nel corso dell'Anno di Competenza della quota di Bonus.
2. Nei seguenti casi²¹ si procederà all'attribuzione delle Azioni relative alle quote di Bonus LTI:
 - i. ai Destinatari cessati dal rapporto di lavoro, con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;
 - ii. ai Destinatari cessati dal rapporto di lavoro, con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di

¹⁹ Come sarà dettagliato nel Regolamento attuativo del Sistema UVP.

²⁰ E fatti inoltre salvi specifici trattamenti individuali adottati dalla Società di Riferimento, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ove presente.

²¹ Fatti salvi specifici trattamenti individuali adottati dalla Società di Riferimento, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ove presente.

Competenza per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;

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

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

6.3.2.5 Linee guida sul possesso azionario

È previsto l'obbligo di mantenimento delle Azioni attribuite dai sistemi di incentivazione²²:

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

6.4 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.

6.5 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 tre annualità della Compensation, oltre alle normali spettanze di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso previste dal CCNL, per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio superiore a 10 anni ovvero pari a 2 annualità della Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio inferiore o uguale a 10 anni. Tale importo in quanto calcolato sulla Compensation tiene conto della *performance* mediamente realizzata in un periodo almeno triennale.

Per quanto concerne il Direttore Generale di Unipol Gruppo, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della stessa Unipol Gruppo non per giusta causa, ovvero nel caso di dimissioni dal rapporto di lavoro su richiesta dell'Azionista di riferimento di Unipol Gruppo, ovvero nel caso di dimissioni per giusta causa, è

²² 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).

previsto gli sia riconosciuto un importo pari a tre annualità della Compensation, oltre le normali spettanze di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso previste da CCNL.

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 Strategiche²³, 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 6.3.2.4.

6.6 Altre componenti della remunerazione

Oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento applicato, della remunerazione possono far parte anche (salvo diversa regolamentazione specifica dei diversi comparti):

- 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 oggettive del tutto eccezionali e imprevedibili che abbiano richiesto un impegno professionale di particolare rilievo, finalizzato a ottenere un risultato di importanza strategica per il Gruppo e/o la Società di Riferimento;
 - (ii) determinazione dell'importo nel rispetto dei principi di corretto bilanciamento tra Componente Fissa e Componente Variabile della remunerazione, come previsto dalle normative vigenti;
 - (iii) riconoscimento su approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società di Riferimento.
- 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);
- 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);
- eventuali pagamenti inerenti a specifiche pattuizioni per i Premi di Fedeltà già in essere in accordo a precedenti Politiche di Remunerazione.

7. Le Politiche di Remunerazione delle Funzioni Fondamentali

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

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

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

La Remunerazione Variabile per il personale delle Funzioni Fondamentali di livello dirigenziale è prevista al fine di assicurare il diretto collegamento tra i compensi percepiti e le *performance* raggiunte sulla base di obiettivi individuali

²³ 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.

e di funzione connessi alla qualità ed efficacia delle azioni di controllo esercitate, perseguendo altresì l'obiettivo di esprimere un'efficace politica di *retention* e di crescita sia professionale che manageriale.

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

L'incidenza della Remunerazione Variabile sulla Remunerazione Fissa varia in funzione del livello di complessità del ruolo – come rappresentato in Tabella 5 – 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.

Allo scopo di garantire la massima indipendenza possibile degli obiettivi di *performance* delle Funzioni Fondamentali, evitando pertanto possibili conflitti di interesse, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, ha la responsabilità di assegnare e consuntivare gli obiettivi di breve e lungo termine e di verificare la coerenza della loro remunerazione complessiva con le Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti.

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

In particolare, con riferimento al Bonus STI:

- l'accesso al Sistema UVP è legato esclusivamente al raggiungimento degli indici di copertura Solvency II²⁴ e non anche ad obiettivi di redditività;
- gli obiettivi di breve termine sono individuati in coerenza con l'efficacia e la qualità dell'azione di controllo, senza comprendere obiettivi economico-finanziari afferenti le aree soggette al loro controllo.

Con riferimento al Bonus LTI, l'entità del bonus è funzione del raggiungimento anche disgiunto degli indicatori riportati nella seguente tabella.

Tabella 7

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024	Misurazione	Livello di Pay-out		
				< Soglia	Soglia	≥ Target
Performance individuale	50%	Livello di Performance individuale nel Triennio di Competenza	Media della <i>performance</i> individuale conseguita nel Triennio di Competenza per il Bonus STI. (Livello Soglia = 80% del Target)	0%	50%	100%
				← Progressione lineare →		
Solvibilità Patrimoniale	30%	Requisito patrimoniale di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio	Confronto tra il Solvency Ratio consuntivato nel Triennio e il <i>Solvency Ratio Target</i> definito dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale. (Livello Soglia = <i>Risk Appetite</i> fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale)	0%	50%	100%
Sostenibilità ESG	15%	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: • Emissioni immobili strumentali • Investimenti tematici	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione delle emissioni di gas serra di <i>Scope 1</i> e <i>2</i> degli immobili strumentali del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica. • Incremento ammontare Investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030. (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Industriale)	0%	-	100%

²⁴ *Solvency Ratio* definito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dall'Organo Amministrativo fissato per l'ultimo anno del Triennio di Competenza dagli organi deliberanti. Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.



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

8. La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente

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

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

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

La Componente Variabile della remunerazione si prefigge precipuamente due obiettivi:

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

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

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

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

9. Meccanismi di correzione ex-post

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

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

a. Malus

I Bonus previsti dal sistema incentivante non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati del Gruppo e/o della Società di Riferimento, come definiti nei paragrafi 5.2.2.1, 5.2.2.2, 6.3.2.1 e 6.3.2.2, 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 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 Etico²⁵ e/o comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, sulla base di quanto previsto dalle normative, fatta salva ogni ulteriore azione, o corrisposti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (ivi intendendosi errori di calcolo nella determinazione di una o più delle condizioni di maturazione ovvero una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero la determinazione di una o più delle condizioni di maturazione tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento).

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

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 Unipole/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.

²⁵ Le valutazioni in merito ai casi di violazione del Codice Etico sono di responsabilità della funzione competente.

SECONDA SEZIONE

COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2021

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 2021 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 Group CEO, 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 2021;
- la **terza parte** illustra in sintesi le verifiche di competenza delle Funzioni Fondamentali (*Chief Risk Officer - responsabile dell'attività di Risk Management, Compliance and Anti-Money Laundering e Audit*).

PRIMA PARTE

1. Elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione applicate

Nella prima parte della presente sezione, sono fornite informazioni circa l'applicazione delle Politiche di Remunerazione di Unipol di competenza dell'esercizio 2021.

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

- Organi Sociali, ivi incluso l'Amministratore Delegato e Group CEO;
- Direttore Generale di Unipol Gruppo;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

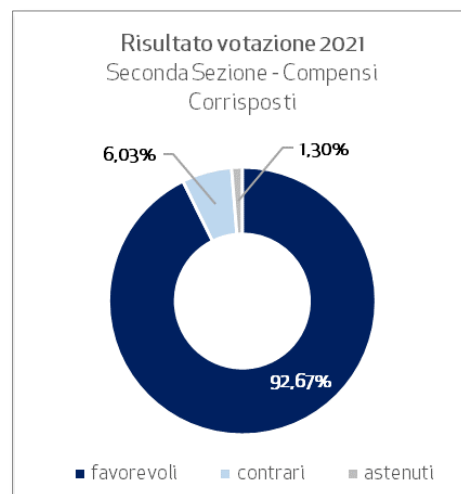
- raffigurazione dei risultati delle votazioni espresse dall'Assemblea in data 29 aprile 2021 sulla Seconda Sezione della Relazione e la descrizione di come si sia tenuto conto delle indicazioni espresse in tale sede da parte degli Azionisti e dei principali Stakeholder coinvolti;
- raffigurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* dell'Amministratore Delegato e Group CEO e del Direttore Generale, nonché l'impatto sugli incentivi maturati;
- l'illustrazione della proporzione della Remunerazione Fissa e Variabile rispetto alla remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e Group CEO e del Direttore Generale;
- informazioni relative alla variazione storica della remunerazione degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla *performance* aziendale.

2. Esito votazione assembleare 2021 - Seconda Sezione

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

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

In base alle osservazioni emerse nel corso della discussione precedente il voto, con riferimento al paragrafo 12 della presente Relazione ("Variazione annuale dei compensi e delle performance") la tabella di confronto dei compensi totali percepiti dai membri degli Organi Sociali e dal Direttore Generale è stata armonizzata in coerenza ai dati totali esposti nella Tabella 1 – Sezione II.



3. Risultati di business

Si rinvia alla Relazione sul bilancio consolidato integrato di Unipol Gruppo S.p.A. al 31 dicembre 2021 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio.

4. La remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2019 ha, tra l'altro, nominato il Consiglio di Amministrazione, composto da 19 membri, conferendo allo stesso un mandato della durata di tre esercizi e, pertanto, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021.

Detta Assemblea ha deliberato di riconoscere, in coerenza con le Politiche di Remunerazione approvate dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo in data 14 marzo 2019 e con le Politiche di Remunerazione dell'esercizio 2021, le seguenti componenti retributive:

- un emolumento fisso annuo lordo di competenza di ciascun Amministratore pari a Euro 60.000;
- un gettone di presenza per la partecipazione a ogni riunione consiliare o assembleare dell'ammontare lordo di Euro 1.000, ridotto a Euro 500 qualora la partecipazione avvenga tramite collegamento telefonico o audiovisivo;
- 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 1° agosto 2019, sentiti i pareri del Comitato per la Remunerazione 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, nonché la messa a disposizione di un'autovettura ad uso promiscuo e di un apparato telefonico cellulare per uso promiscuo;
- al Vice Presidente, per un corrispettivo annuo fisso lordo di Euro 200.000.

Infine, ai membri dei Comitati consiliari è stato riconosciuto un ulteriore compenso fisso per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione, pari a Euro 1.000, ridotto a Euro 500 nel caso di partecipazione in collegamento telefonico o audiovisivo, oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Nell'esercizio 2021, a favore degli Amministratori non esecutivi non è stata riconosciuta alcuna Componente Variabile del compenso collegata ai risultati o basata su strumenti finanziari.

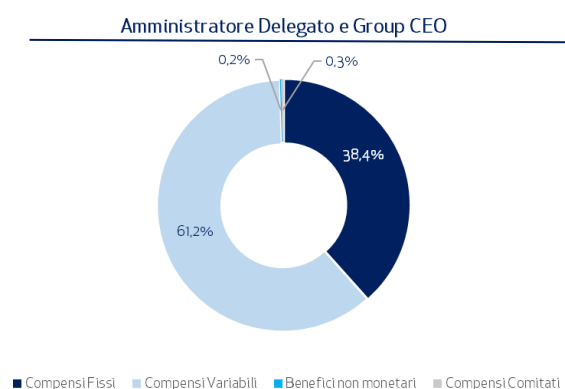
Il dettaglio degli emolumenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2021 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

5. La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Group CEO di Unipol Gruppo

Proporzione 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 del 2021 dell'Amministratore Delegato e Group CEO. 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 rappresentata:



Componente Fissa

Il Consiglio di Amministrazione del 1° agosto 2019, sentiti i pareri del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha provveduto a definire per l'Amministratore Delegato e Group CEO un emolumento annuo fisso lordo di Euro 750.000, che si somma a quanto percepito a titolo di emolumento fisso lordo annuo come Consigliere di Amministrazione di Unipol e ai gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza nell'esercizio 2021.

Il dettaglio degli emolumenti dell'Amministratore Delegato e Group CEO per l'esercizio 2021 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

Componente Variabile

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 1° aprile 2021, ha approvato le Politiche di Remunerazione 2021, che prevedono l'assegnazione di un premio variabile pari a un massimo del 200% dell'emolumento annuo fisso lordo, da corrisponderci secondo i criteri e le modalità previsti dal sistema di retribuzione variabile tempo per tempo vigente (di cui l'80% di breve termine – STI – per metà in forma monetaria e per metà in forma di strumenti finanziari, e il restante 120% di lungo termine – LTI – per metà in forma monetaria e per metà in forma di strumenti finanziari).

Attuazione del sistema incentivante 2016–2018 (componente LTI)

Con riferimento al sistema incentivante adottato da Unipol per il triennio 2016-2018 (il “**Sistema 2016-2018**”), il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 14 marzo 2019, ha proceduto ad accertare il pieno avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di lungo termine di cui al Sistema 2016-2018, come declinato nel relativo piano di compensi basato su strumenti finanziari 2016–2018 (il “**Piano 2016–2018**”).

A seguito di tale favorevole consuntivazione, in esecuzione del Regolamento del predetto Piano 2016-2018, è stato quindi possibile procedere all'attribuzione ai Destinatari delle tre *tranche* di Azioni Unipol e di Azioni UnipolSai, la cui terza e ultima *tranche* è stata corrisposta in data 28 aprile 2021. In particolare, Unipol ha corrisposto all'Amministratore Delegato e Group CEO una *tranche* di Azioni pari a 1/3 del totale effettivamente maturato al termine del Periodo di Vesting, terzo che corrisponde a numero 96.201 azioni ordinarie Unipol e a numero 177.809 azioni ordinarie UnipolSai. 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 è il valore medio di Borsa registrato dall'azione ordinaria Unipol e dall'azione ordinaria UnipolSai nel mese di maggio 2016, rispettivamente, pari a Euro 1,7575 e a Euro 3,2484.

Fatto salvo quanto precisato nel paragrafo seguente in merito all'Incentivo Variabile di competenza 2019-2021, si segnala che la Tabella 3A - Sezione II che segue non è stata compilata con i dati relativi all'attuazione del Piano 2016-2018, atteso che lo stesso ha esaurito i suoi effetti monetari negli esercizi passati e gli effetti di natura *equity*, sopra riportati, sono riferiti a strumenti finanziari *vested* al termine del triennio 2016-2018.

Attuazione del sistema UPM 2019-2021

Con riferimento alla Componente Variabile di competenza 2021, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 24 marzo 2022, preso atto del parere favorevole del 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 2021 e dell'incentivo di lungo termine 2019-2021.

Bonus STI di competenza 2021

A seguito di tale favorevole consuntivazione è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile STI di competenza dell'esercizio 2021, in correlazione al Livello di Performance Individuale espresso.

Bonus STI 2021 dell'Amministratore Delegato e Group CEO				
Schema condizioni di accesso 2021				
Utile Lordo Consolidato di Unipol			Raggiunto	
Indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II			Raggiunto	
↓				
Obiettivi e Livello di Performance Individuale 2021 dell'Amministratore Delegato e Group CEO				
Tipologia Obiettivi	Obiettivi individuali 2021	Livello conseguimento		
		Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
Quantitativi	Raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato come emergente dal budget 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione, in data 11 febbraio 2021.	◆		
	Raggiungimento dell'obiettivo di solvibilità patrimoniale secondo l'indice Solvency II (valore non inferiore al Risk Appetite deliberato dai competenti organi aziendali).	◆		
Qualitativi	Garantire efficaci relazioni con i principali Stakeholder del Gruppo Unipol: Istituzioni, Azionisti e Comunità Finanziaria, Clienti, Dipendenti, Agenti e Business Partners.	◆		
	Valorizzazione delle competenze professionali del Gruppo Unipol, in linea con le previsioni contenute nel Piano Industriale 2019-2021 «Mission Evolve».	◆		

Bonus LTI 2019-2021

Inoltre, in base ai Livelli di Performance Individuali espressi nei singoli esercizi del triennio e della sopracitata realizzazione delle condizioni per l'erogazione dell'incentivo di lungo termine LTI, sarà quindi possibile procedere al riconoscimento della quota monetaria e della quota *equity* (50% Azioni Unipol e 50% Azioni UnipolSai) a partire da gennaio 2023 e per i successivi quattro anni.

Bonus STI di competenza 2019

Con riferimento alla componente variabile di breve termine di competenza dell'esercizio 2019 per il personale rientrante nella categoria dei *significant risk taker*, non erogata nel 2020 in virtù di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in merito alla sua sospensione, si dà atto che:

- il Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo, in data 5 agosto 2021, visti i positivi risultati economici (civilistici e consolidati), nonché l'elevata solidità patrimoniale del Gruppo, ha proposto alla successiva Assemblea dei Soci la distribuzione di parte della riserva straordinaria di utili iscritta nel bilancio della Società a favore degli Azionisti di Unipol;
- in data del 30 settembre 2021 è decaduta, per scadenza dei termini, la raccomandazione prudenziale emanata il 15 dicembre 2020 dallo *European Systemic Risk Board* sulla distribuzione dei dividendi (oltre che sul riconoscimento delle componenti variabili della remunerazione) e il 1° ottobre 2021, l'Assemblea dei Soci, accertatene le condizioni, ha favorevolmente deliberato in merito alla legittima erogazione dei dividendi di competenza dell'esercizio 2019;
- l'11 novembre 2021, il Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato favorevolmente in merito alla proposta di erogazione del *Bonus Short Term*

Incentive (STI) di competenza dell'anno 2019 per il personale Dirigente del Gruppo rientrante nella categoria dei *significant risk taker*, ivi incluso l'Amministratore Delegato e Group CEO e il Direttore Generale.

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

Benefici non monetari

Il Consiglio di Amministrazione del 1° agosto 2019, sentiti i pareri del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha provveduto a definire per l'Amministratore Delegato e Group CEO la messa a disposizione di un adeguato alloggio nelle città di Bologna.

Per i dettagli in merito all'entità dei benefici non monetari, si rimanda alla Tabella 1 – Sezione II che segue.

6. La remunerazione dell'Organo di Controllo

L'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2019 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 2021.

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 60.000 ed Euro 90.000; ad esso si aggiunge il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, un gettone di presenza per ciascuna riunione consiliare, assembleare o dei Comitati consiliari cui il Sindaco abbia partecipato di Euro 1.000, ridotto a Euro 500 qualora la partecipazione sia avvenuta tramite collegamento telefonico o audiovisivo, 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 2021 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

7. La polizza D&O di Gruppo

Unipol, 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 2021, prevedono un massimale, a livello di Gruppo, di complessivi Euro 50 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 2021, la Capogruppo ha sostenuto un costo pari a circa Euro 362.000.

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.

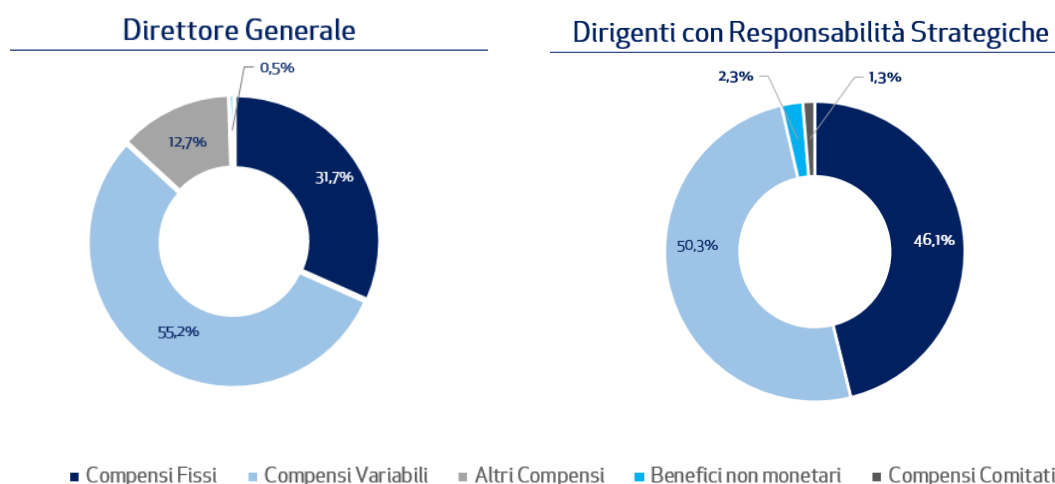
Peraltro, tali benefici non costituiscono *fringe benefit* e non concorrono alla formazione del reddito dei soggetti beneficiari.

8. La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo

Proporzione 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 2021 del Direttore Generale di Unipol 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 rappresentata:



Componente Fissa

La Componente Fissa del Direttore Generale di Unipol Gruppo, sostenuta dalla stessa, è costituita dalla Retribuzione Annua Lorda (RAL) che per l'esercizio 2021 è stata pari a Euro 2.000.000.

Nell'esercizio di riferimento, la categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, ha interessato 14 soggetti.

Relativamente all'entità del corrispettivo riferito alle RAL, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, nell'esercizio 2021, è stato corrisposto un importo complessivo pari a Euro 3.891.116,32 lordi, mentre il valore dei Benefici non monetari attribuiti è stato pari a Euro 220.683,52.

Componente Variabile

Per il Direttore Generale, in coerenza con le Politiche di Remunerazione 2021, è prevista l'assegnazione di un premio variabile pari a un massimo del 200% della RAL al 31 dicembre 2021, da corrispondersi secondo i criteri e le modalità previsti dal sistema di retribuzione variabile tempo per tempo vigente (di cui l'80% di breve termine – STI – per metà in forma monetaria e per metà in forma di strumenti finanziari, e il restante 120% di lungo termine – LTI – per metà in forma monetaria e per metà in forma di strumenti finanziari).

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 2016-2018

Con riferimento ai risultati del Sistema UPM 2016-2018 sopra descritti, è stata corrisposta al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, la terza ed ultima *tranche* di Azioni pari a 1/3 del totale

effettivamente maturato al termine del Periodo di Vesting che corrisponde rispettivamente a numero 384.805 e 483.167 azioni ordinarie Unipol e a numero 711.238 e 893.043 azioni ordinarie UnipolSai²⁶.

In proposito, il valore delle Azioni preso a riferimento per il calcolo del numero delle Azioni spettanti è pari a Euro 1,7575 e a Euro 3,2484, calcolato come già indicato in precedenza.

Analogamente a quanto specificato per l'Amministratore Delegato e Group CEO, la Tabella 3A – Sezione II che segue non è stata compilata con i dati relativi all'attuazione del Piano 2016-2018, atteso che si tratta di un piano già *vested* nel periodo 2016-2018.

Attuazione del sistema UPM 2019-2021

Bonus STI 2021

Con riferimento ai favorevoli risultati del Sistema UPM 2019-2021, già sopra descritti, è possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile STI di competenza dell'esercizio 2021, in correlazione al Livello di Performance Individuale espresso da ciascun Destinatario (di seguito si riporta la raffigurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale di Unipol).

Bonus STI 2021 del Direttore Generale di Unipol Gruppo				
Schema condizioni di accesso 2021				
Utile Lordo Consolidato di Unipol			Raggiunto	
Indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II			Raggiunto	
↓				
Obiettivi e Livello di Performance Individuale 2021 del Direttore Generale di Unipol Gruppo				
Tipologia Obiettivi	Obiettivi individuali 2021	Livello conseguimento		
		Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
Quantitativi	Raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato come emergente dal budget 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione, in data 11 febbraio 2021.	◆		
	Raggiungimento dell'obiettivo di solvibilità patrimoniale secondo l'indice Solvency II (valore non inferiore al Risk Appetite deliberato dai competenti organi aziendali).	◆		
Qualitativi	Garantire efficaci relazioni con i principali Stakeholder del Gruppo Unipol: Istituzioni, Azionisti e Comunità Finanziaria, Clienti, Dipendenti, Agenti e Business Partners.	◆		
	Valorizzazione delle competenze professionali del Gruppo Unipol, in linea con le previsioni contenute nel Piano Industriale 2019-2021 «Mission Evolve».	◆		

Bonus LTI 2019-2021

In base ai Livelli di Performance Individuali espressi nei singoli esercizi del triennio 2019-2021, è inoltre possibile procedere al riconoscimento della quota monetaria e della quota *equity* (50% Azioni Unipol e 50% Azioni UnipolSai) del Bonus LTI in cinque *tranches* a partire da gennaio 2023 e per i quattro esercizi successivi per il Direttore Generale

²⁶ Di cui i costi relativi a 129.314 azioni Unipol e 239.062 azioni UnipolSai sono sostenuti da altre società del Gruppo da cui o presso cui i beneficiari sono distaccati.

e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti alla Fascia *Executive*, in tre *tranches* a partire da gennaio 2023 e per i successivi due anni per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non appartenenti alla Fascia *Executive*.

Bonus STI di competenza 2019

Richiamando quanto già precisato relativamente alla componente variabile di breve termine di competenza dell'esercizio 2019 per il personale rientrante nella categoria dei *significant risk taker* - non erogata nel 2020 in virtù di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in merito alla sua sospensione - si precisa che la stessa è stata corrisposta al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche unitamente alle competenze del mese di dicembre 2021.

Per i dettagli in merito all'entità dei suddetti incentivi di competenza 2019-2021, si rinvia alle seguenti Tabelle 3A e Tabella 3B - Sezione II.

Benefit non monetari

Per il Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione del 1° agosto 2019, sentiti i pareri del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha provveduto a definire la messa a disposizione di un'autovettura ad uso promiscuo e di un apparato telefonico cellulare ad uso promiscuo.

Per il Direttore Generale sono altresì previste le coperture sanitarie offerte dalla Cassa di Assistenza e i benefici previdenziali integrativi del Fondo Pensione.

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste, in linea con quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla regolamentazione aziendale, le coperture sanitarie offerte dalla Cassa di Assistenza e i benefici previdenziali integrativi del Fondo Pensione, nonché l'assegnazione di un'autovettura aziendale e di un apparato telefonico ad uso promiscuo.

Per i dettagli in merito all'entità dei suddetti incentivi di competenza 2020, si rinvia alle seguenti Tabelle 3A e Tabella 3B - Sezione II.

9. Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Le informazioni di dettaglio riguardanti il Piano 2016-2018 e il Piano 2019-2021 sono contenute nei documenti informativi, redatti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti, e pubblicati sul sito di Unipol all'indirizzo www.unipol.it, Sezione *Governance/Assemblea* degli Azionisti.

10. Premio di fedeltà

Per il Direttore Generale, nella Tabella 1 - Sezione II, è rappresentata la componente di competenza dell'esercizio del Premio di fedeltà, la cui maturazione si è perfezionata nel corso del 2021 al compimento del trentesimo anno di servizio prestato nella Società ovvero per il Gruppo, secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione 2021. È altresì indicata la parte di Premio sino ad ora corrisposta, nel corso dell'esercizio, riferibile agli anni precedenti.

11. Indennità in caso di cessazione anticipata

Nel corso del 2021 sono stati riconosciuti complessivamente Euro 2.751.000 a titolo di cessazione anticipata del rapporto di lavoro (i.e. Severance), a Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come riportato in Tabella 1 - Sezione II.

12. Variazione annuale dei compensi e della performance

In linea con le disposizioni introdotte da CONSOB nell'aggiornamento del Regolamento Emittenti del 2020, e alla luce dei livelli di remunerazione sopra evidenziati, sono di seguito fornite indicazioni di confronto, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, 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 2021 (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 del Direttore Generale.

Consiglio di Amministrazione		2021 vs 2020²⁷	2020 vs 2019
Stefanini Pierluigi	Presidente	0,1%	0,5%
Dalle Rive Ernesto	Vice Presidente	1,1%	19,1%
Cimbri Carlo	Amministratore Delegato	0,1%	89,8%
	Direttore Generale	14,5%	21,8%
Balducci Gianmaria	Consigliere	1,4%	-1,5%
Cifiello Mario	Consigliere	6,5% ²⁸	-
Datteri Roberta	Consigliere	0%	35,9%
De Luise Patrizia	Consigliere	-2,1%	-0,1%
Desiderio Massimo	Consigliere	-4,3%	-3,2%
Ferrè Daniele	Consigliere	1,4%	-3,5%
Gualtieri Giuseppina	Consigliere	-4,7%	1,3%
Morara Pier Luigi	Consigliere	-0,7%	-3,5%
Mundo Antonietta	Consigliere	-1,4%	-2,2%
Pacchioni Milo	Consigliere	0%	0,9%
Pasquariello Maria Antonietta	Consigliere	-4,6%	-43,2%
Pittalis Roberto	Consigliere	-0,9% ²⁹	-
Trovò Annamaria	Consigliere	-1,2%	2,8%
Turrini Adriano	Consigliere	-9%	-4,9%
Zambelli Rossana	Consigliere	-4,6%	1,5%
Zini Carlo	Consigliere	-2,2%	1,4%
Collegio Sindacale			
Civetta Mario	Presidente	-2,3%	6,8%
Bocci Silvia	Sindaco Effettivo	2,1%	-3,7%
Chiusoli Roberto	Sindaco Effettivo	-0,8%	-1,3%
Risultati di Unipol Gruppo			
Utile Lordo Consolidato (dato in migliaia di Euro)		-7,9%	18,4%
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti			
Personale con sede in Italia		1,1%	0,4%

Dall'analisi della Tabella sopra riportata emerge che:

- le variazioni riferibili ad Amministratori e Sindaci sono da ricondursi prevalentemente alla durata della carica e/o alla partecipazione ai comitati endoconsiliari, piuttosto che ad un aggiornamento delle Politiche di Remunerazione loro applicabili;
- per il Direttore Generale la variazione è da ricondursi alla quota di competenza dell'esercizio del premio di fedeltà;
- per quanto riguarda la RAL media dei dipendenti non si rilevano variazioni apprezzabili.

²⁷ La remunerazione totale è calcolata come somma dei compensi: Fissi, Variabili sia in forma monetaria che il *fair value* dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, Altri compensi e Benefici non monetari. Si ricorda che, a seguito della modifica del criterio di compilazione della presente tabella, tenuto conto delle considerazioni raccolte in occasione dell'Assemblea dei Soci, la variazione dei compensi è esposta per competenza.

²⁸ Percentuale calcolata sulla base del valore annualizzato dei compensi corrisposti nell'ultimo trimestre 2020 a seguito della cooptazione nel Consiglio di Amministrazione.

²⁹ Percentuale calcolata sulla base del valore annualizzato dei compensi corrisposti nel 2020 a seguito della cooptazione nel Consiglio di Amministrazione.

SECONDA PARTE

Compensi dell'esercizio 2021

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	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								
STEFANINI Pierluigi	Presidente	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021												
	Presidente del Comitato di Presidenza														
	Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance														
	Presidente del Comitato per la Sostenibilità														
Compensi nella società che redige il bilancio				1.070.000,00	(1)	16.000,00	(2)			3.158,60			1.089.158,60		
Compensi da controllate e collegate				0,00	(3)										
TOTALE				1.070.000,00		16.000,00		0,00		0,00	3.158,60	0,00	1.089.158,60	0,00	0,00

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

- Amministratore per Euro 60.000,00;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione per Euro 1.000.000,00;
- gettoni di presenza per Euro 10.000,00.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza (Euro 7.000,00), Comitato per la Sostenibilità (Euro 4.000,00) e Comitato Nomine e Corporate Governance (Euro 5.000,00).

(3) Non si riportano i compensi per complessivi Euro 259.000,00 per le cariche ricoperte nella società controllata UnipolSai Assicurazioni S.p.A., compensi non percepiti ma direttamente versati ad Unipol Gruppo S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021												
	Membro del Comitato di Presidenza														
	Direttore Generale		Fino a revoca												
Compensi nella società che redige il bilancio		Amministratore Delegato	820.000,00	(1)	7.000,00	(2)	750.000,00	(3)		3.500,64		1.580.500,64	556.590,61	(4)	
		Direttore Generale	2.000.000,00	(5)			2.000.000,00	(6)		30.922,24	798.735,84	(7)	4.829.658,08	1.484.241,62	(4)
Compensi da controllate e collegate			0,00	(8)											
TOTALE			2.820.000,00		7.000,00		2.750.000,00		0,00	34.422,88	798.735,84		6.410.158,72	2.040.832,23	0,00

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

- Amministratore per Euro 60.000,00;
- Amministratore Delegato per Euro 750.000,00
- gettoni di presenza per Euro 10.000,00.

(2) Gettoni di presenza corrisposti per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

(3) Bonus STI 2021 e quota annuale Bonus LTI 2019-2021, in *vesting*, eventualmente corrisposta in cinque annualità a partire dal 2023.

(4) Bonus STI 2021 e quota annuale Bonus LTI 2019-2021, in *vesting*, eventualmente corrisposta in cinque annualità a partire dal 2023.

(5) Non sono riportati compensi per complessivi Euro 33.333,34 per ex festività non godute.

(6) Bonus STI 2021 e quota annuale Bonus LTI 2019-2021, in *vesting*, eventualmente corrisposta in cinque annualità a partire dal 2023.

(7) Componente di competenza dell'esercizio del Premio di fedeltà, la cui maturazione si è perfezionata nel corso del 2021, al compimento del trentesimo anno di servizio prestato nella Società ovvero per il Gruppo. La parte sino ad ora corrisposta, riferibile agli anni precedenti, è pari ad Euro 15.175.980,88, in conformità alle vigenti Politiche di Remunerazione.

(8) Non si riportano i compensi per complessivi Euro 959.000,00 per le cariche ricoperte nella società controllata UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati ad Unipol Gruppo S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
DALLE RIVE Ernesto	Vice Presidente	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021										
	Membro del Comitato di Presidenza												
Compensi nella società che redige il bilancio				266.500,00	(1)	5.500,00					272.000,00		
Compensi da controllate e collegate				55.000,00	(2)						55.000,00		
TOTALE				321.500,00		5.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	327.000,00	0,00	0,00

(1) L'importo comprende i compensi per la carica di:

- Amministratore per Euro 60.000,00;
- Vice Presidente per Euro 200.000,00;
- gettoni di presenza per Euro 6.500,00.

(2) Compensi per la carica ricoperta in UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		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 - 31/12/2021	Bilancio 2021										
	Membro del Comitato di Presidenza												
Compensi nella società che redige il bilancio				66.000,00	(1)	6.000,00	(1)				72.000,00		
Compensi da controllate e collegate											0,00		
TOTALE				66.000,00		6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	72.000,00	0,00	0,00

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

Cognome e Nome	Carica	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	1/10 - 31/12/2021	Prossima Assemblea									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				66.500,00	6.000,00					72.500,00		
Compensi da controllate e collegate				56.000,00	(1)					56.000,00		
TOTALE				122.500,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	128.500,00	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte in UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	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 - 31/12/2021	Bilancio 2021									
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
Compensi nella società che redige il bilancio				66.000,00	2.500,00					68.500,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				66.000,00	2.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	68.500,00	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
DE LUISE Patrizia	Amministratore	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021												
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance														
	Membro del Comitato Etico														
	Membro del Comitato Remunerazione														
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00		6.500,00	(1)					71.500,00			
Compensi da controllate e collegate													0,00		
TOTALE				65.000,00		6.500,00		0,00		0,00		0,00	71.500,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione (Euro 2.500,00), Comitato Etico (Euro 1.500,00) e Comitato Nomine e Corporate Governance (Euro 2.500,00).

Cognome e Nome	Carica	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 - 31/12/2021	Bilancio 2021												
	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				66.000,00		22.000,00	(1)					88.000,00			
Compensi da controllate e collegate													0,00		
TOTALE				66.000,00		22.000,00		0,00		0,00		0,00	88.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (Euro 5.000,00), Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 2.000,00) e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e Nome	Carica	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						
MORARA Pier Luigi	Amministratore	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021										
	Membro del Comitato Remunerazione												
	Presidente del Comitato Etico												
Compensi nella società che redige il bilancio				66.500,00	4.500,00	(1)					71.000,00		
Compensi da controllate e collegate											0,00		
TOTALE				66.500,00	4.500,00		0,00	0,00	0,00		71.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Remunerazione (Euro 2.500,00) e Comitato Etico (Euro 2.000,00).

Cognome e Nome	Carica	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						
MUNDO Antonietta	Amministratore	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021										
	Membro del Comitato per la Sostenibilità												
Compensi nella società che redige il bilancio				66.500,00	2.000,00						68.500,00		
Compensi da controllate e collegate											0,00		
TOTALE				66.500,00	2.000,00		0,00	0,00	0,00		68.500,00	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili nonequity		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						
PACCHIONI Milo	Amministratore	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021												
	Membro del Comitato di Presidenza														
Compensi nella società che redige il bilancio				66,500,00	(1)	6,000,00	(1)					72,500,00			
Compensi da controllate e collegate				167,600,00	(2)					14,982,00		182,582,00			
TOTALE				234,100,00		6,000,00		0,00		0,00	14,982,00	0,00	255,082,00	0,00	0,00

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

(2) Compensi per le cariche ricoperte in Pegaso Finanziaria S.p.A. ed Assicoop Modena e Ferrara S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili nonequity		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					
PASQUARIELLO Maria Antonietta	Amministratore	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021											
	Membro del Comitato di Sostenibilità													
	Membro del Comitato Etico													
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate													
Compensi nella società che redige il bilancio				66,500,00		6,000,00	(1)					72,500,00		
Compensi da controllate e collegate												0,00		
TOTALE				66,500,00		6,000,00		0,00		0,00	0,00	72,500,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 2.500,00), Comitato Sostenibilità (Euro 2.000,00) e Comitato Etico (Euro 1.500,00).

Cognome e Nome	Carica	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 - 31/12/2021	Bilancio 2021										
	Membro del Comitato di Presidenza												
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00		5.500,00					70.500,00		
Compensi da controllate e collegate				54.500,00	(1)						54.500,00		
TOTALE				119.500,00		5.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	125.000,00	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte in UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	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 - 31/12/2021	Bilancio 2021										
	Membro del Comitato Controllo e Rischi												
	Membro dell'Organismo di Vigilanza												
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00	(1)	20.000,00	(2)				85.000,00		
Compensi da controllate e collegate											0,00		
TOTALE				65.000,00		20.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	85.000,00	0,00	0,00

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

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi per Euro 5.000,00 (compensi non percepiti ma riversati alla società di provenienza) e compenso per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza

Cognome e Nome	Carica	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					
TURRINI Adriano	Amministratore	1/1 - 23/09/2021	23/09/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				46.376,71						46.376,71		
Compensi da controllate e collegate				5.356,17	(1)					5.356,17		
TOTALE				51.732,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	51.732,88	0,00	0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta in UnipolRental S.p.A. e Marina di Loano S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	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					
ZAMBELLI Rossana	Amministratore	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021									
	Presidente del Comitato Controllo e Rischi											
	Presidente Organismo di Vigilanza											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
Compensi nella società che redige il bilancio				66.500,00	27.500,00	(1)				94.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				66.500,00	27.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	94.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (Euro 5.000,00), Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 2.500,00) e compensi per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili nonequity		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 - 31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				66.500,00	(1)					66.500,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				66.500,00		0,00		0,00	0,00	66.500,00	0,00	0,00

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili nonequity		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 - 31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				96.000,00		10.000,00	(1)			106.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				96.000,00		10.000,00		0,00	0,00	106.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi per Euro 5.000,00; per il Comitato Remunerazione per Euro 2.500,00 e per il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate Euro 2.500,00.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili nonequity		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					
CHIUSOLI Roberto	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00		5.500,00	(1)			70.500,00		
Compensi da controllate e collegate				57.217,81	(2)	4.241,09				61.458,90		
TOTALE				122.217,81		9.741,09		0,00	0,00	131.958,90	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi per Euro 5.000,00 e per il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate Euro 500,00.

(2) Compensi per le cariche ricoperte in: Gruppo Una S.p.A., Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A., Consorzio Castello, Unipol Investment S.p.A., Unipol Finance S.r.l., Siat S.p.A., Casa di Cura Villa Donatello S.p.A., UnipolPart I S.p.A., UnipolSai Servizi Consortili S.c.r.l. in liquidazione e UnipolTech S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	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					
BOCCI Silvia	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				66.500,00	10.000,00 (1)					76.500,00		
Compensi da controllate e collegate				82.917,80 (2)	10.000,00					92.917,80		
TOTALE				149.417,80	20.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	169.417,80	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi per Euro 5.000,00; per il Comitato Remunerazione per Euro 2.500,00 e per il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate Euro 2.500,00.

(2) Compensi per le cariche ricoperte in Centro Oncologico Fiorentino S.r.l. in liquidazione, Casa di Cura Villa Donatello S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	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 - 31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica	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 Supplente	1/1 - 31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				49.669,87 (1)	4.241,09					53.910,96		
TOTALE				49.669,87	4.241,09	0,00	0,00	0,00	0,00	53.910,96	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte in: Gruppo Una S.p.A., Golf Club Poggio dei Medici S.p.A., UnipolSai Investimenti SGR S.p.A., UnipolService S.p.A., UnipolRental S.p.A., UnipolGlass S.r.l., Centri Medici Dyadea S.r.l., MNTTN S.p.A., UnipolRec S.p.A. e UnipolPay S.p.A.

Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		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. 14)	1/1 - 31/12/2021												
Compensi nella società che redige il bilancio			3.891.116,32	(1)	30.000,00	2.216.975,14	(2)	220.683,52	(3)	6.358.774,98	2.010.396,25	(4)	2.751.000,00
Compensi da controllate e collegate			0,00	(5)	81.632,27	120.000,00				201.632,27			
TOTALE			3.891.116,32		111.632,27	2.336.975,14		220.683,52		6.560.407,25	2.010.396,25		2.751.000,00

(1) Tale importo comprende Euro 3.402.068,36 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 142.291,69 per ferie ed ex festività non godute.

(2) Importi relativi a Bonus STI 2021 e alla quota annuale del Bonus LTI 2019-2021 in *vesting*, eventualmente corrisposta in tre annualità (cinque per i Dirigenti di Fascia Executive) a partire dal 2023; di cui Euro 1.911.600,12 sono sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

(3) Detto ammontare è stato sostenuto per Euro 164.687 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

(4) Sono comprese le quote in azioni Unipol e UnipolSai di competenza dell'esercizio 2021 relative a: Bonus STI 2021 e Bonus LTI 2019-2021, a target di competenza dell'esercizio 2021, in *vesting*.

(5) Non si riportano compensi per complessivi Euro 665.645,17 per le cariche ricoperte nelle società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Unipol Gruppo S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

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

(A)	(B)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		(10)	(11)	
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	STI 2019 (18 aprile 2019)	38.670											
			Numero di azioni ordinarie Unipol 69.952 Numero di azioni ordinarie UnipolSai											
		STI 2021 (29 aprile 2021)	38.386		178.197,22	2021	29 Aprile 2021	4,6423						132.372,55
			Numero di azioni ordinarie Unipol 68.713 Numero di azioni ordinarie UnipolSai		179.348,75			2,6101					133.688,72	
		LTI 2019 - 2021 (18 Aprile 2019)										174.016	829.307,18	150.925,89
												Numero di azioni ordinarie Unipol 314.786 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	Valore azioni ordinarie Unipol 780.291,31 Valore azioni ordinarie UnipolSai	Fair value azioni ordinarie Unipol 139.603,44 Fair value azioni ordinarie UnipolSai
	Direttore Generale	STI 2019 (18 aprile 2019)	103.123											
			Numero di azioni ordinarie Unipol 186.541 Numero di azioni ordinarie UnipolSai											
		STI 2021 (29 aprile 2021)	102.361		475.192,58	2021	29 Aprile 2021	4,6423						352.993,48
			Numero di azioni ordinarie Unipol 183.236 Numero di azioni ordinarie UnipolSai		478.263,33			2,6101					356.503,25	
		LTI 2019 - 2021 (18 Aprile 2019)										464.042	2.211.485,83	402.469,04
												Numero di azioni ordinarie Unipol 839.429 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	Valore azioni ordinarie Unipol 2.080.776,83 Valore azioni ordinarie UnipolSai	Fair value azioni ordinarie Unipol 372.275,85 Fair value azioni ordinarie UnipolSai

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 14)	STI 2019 (18 aprile 2019)	92.685 Numero di azioni ordinarie Unipol										
		167.667 Numero di azioni ordinarie UnipolSai										
	STI 2021 (29 aprile 2021)		167.859 Numero di azioni ordinarie Unipol	779.252,76	2021	29 Aprile 2021	4.6423					578.862,45 Fair value azioni ordinarie Unipol
			303.650 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	792.556,08			2.6101				590.780,86 Fair value azioni ordinarie UnipolSai	
	LTI 2019 - 2021 (18 Aprile 2019)								463.647 Numero di azioni ordinarie Unipol	2.209.602,70 Valore azioni ordinarie Unipol	436.758,56 Fair value azioni ordinarie Unipol	
									838.718 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	2.079.013,78 Valore azioni ordinarie UnipolSai	403.994,39 Fair value azioni ordinarie UnipolSai	
(II) Compensi da controllate e collegate												
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato											
	Direttore Generale											
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 14)												
(III) Totale					Euro 2.882.810,73						Euro 10.190.477,63	Euro 4.051.228,48

Colonna (2): numero di Azioni di competenza dell'esercizio 2019 relative al Bonus STI.

Colonna (4): numero di Azioni di competenza dell'esercizio 2021 relative al Bonus STI.

Colonna (5): valore calcolato prendendo a riferimento il prezzo delle Azioni registrato alla data di assegnazione. Parte di tale importo per massimi Euro 931.323,87 sarà sostenuto da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

Colonna (8): prezzi medi delle Azioni registrati alla data di assegnazione.

Colonna (10): numero di Azioni di competenza del Bonus LTI 2019-2021 attribuibili, in cinque *tranches* a partire dal 2023 e per i successivi quattro anni per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti alla Fascia *Executive*, in tre *tranches* a partire dal 2023 e per i successivi due anni per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non appartenenti alla Fascia *Executive*.

Colonna (11): valore calcolato prendendo a riferimento il prezzo delle Azioni registrato alla data di maturazione (31 Dicembre 2021).

Colonna (12): importi riferiti alle quote di competenza dell'esercizio 2021 relative al Bonus STI 2021 e al Bonus a target LTI 2019-2021.

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)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogato	(C) Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	STI 2019 (18 aprile 2019)					Euro 300.000,00		
		STI 2021 (29 aprile 2021)	Euro 300.000,00						
		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)		Euro 450.000,00	5 anni			Euro 900.000,00	
	Direttore Generale	STI 2019 (18 aprile 2019)					Euro 799.999,99		
		STI 2021 (29 aprile 2021)	Euro 800.000,00						
		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)		Euro 1.200.000,00	5 anni			Euro 2.399.999,96	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 14)		STI 2019 (18 aprile 2019)					Euro 719.056,00		
		STI 2021 (29 aprile 2021)	Euro 914.737,56						
		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)		Euro 1.302.237,58	3/5 anni			Euro 2.294.708,86	
(II) Compensi da controllate e collegate									
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato								
	Direttore Generale								
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 14)							Euro 120.000,00		
(III) Totale			Euro 2.014.737,56	Euro 2.952.237,58			Euro 1.939.055,99	Euro 5.594.708,82	

Colonna (2) (A): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2021 del Bonus STI 2021. L'importo comprende Euro 781.425,05 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

Colonna (2) (B): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2021 del Bonus a target LTI 2019-2021 che sarà erogata a partire dal 2023. L'importo comprende € 1.130.175,07 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 dell'esercizio 2019 del Bonus STI 2019. L'importo comprende € 627.319,78 sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultavano parzialmente distaccati.

Colonna (3) (C): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2019 e 2020 del Bonus LTI 2019-2021 che sarà erogata a partire dal 2023. L'importo comprende € 2.008.599,78 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

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 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	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Unipol Gruppo	ORD	1.521.732		734.057	(1)	337.666	(2)	1.918.123	
		UnipolSai Assicurazioni	ORD	960.170		1.364.577	(3)	627.705	(2)	1.697.042	
FERRE' Daniele	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	10.000		0		0		10.000	
TROVO' Annamaria	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	0		950		0		950	
		UnipolSai Assicurazioni	ORD	0		3.000		3.000		0	
ZINI Carlo	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	2.500	(4)	0		0		2.500	(4)

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

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

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

(4) Azioni detenute tramite il coniuge

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
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	
14	Unipol Gruppo	ORD	1.673.217	727.443	(1)	368.769	(2)	2.031.891	(3)
	UnipolSai Assicurazioni	ORD	838.253	1.354.576	(4)	528.948	(5)	1.663.881	

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

(2) Di cui n. 273.769 azioni vendute ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi all'attribuzione di azioni effettuata secondo quanto previsto dai Piani di Compensi basati su strumenti finanziari, del tipo *performance share*

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

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

(5) Di cui n. 508.948 azioni vendute ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi all'assegnazione di azioni effettuata secondo quanto previsto dai piani di compensi basati su strumenti finanziari, del tipo *performance share*

TERZA PARTE

Verifica delle Funzioni Fondamentali

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

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

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

Le Funzioni *Risk Management* e *Compliance and Anti-Money Laundering* hanno esaminato le Politiche di Gruppo che saranno portate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di Unipol chiamata ad approvare il bilancio 2021.

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* dell'*Audit*

L'*Audit* è tenuto 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 2021 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 2021.

Dalle verifiche svolte non sono emerse anomalie.

GLOSSARIO

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

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

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

Componente Fissa o Remunerazione Fissa	La parte di remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non dipendente dalle <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.
Componente Variabile o Remunerazione Variabile	La parte di compenso che non ha natura stabile e irrevocabile, il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dal raggiungimento delle <i>performance</i> del Gruppo e della Società di Riferimento e individuali ed è determinata e corrisposta sulla base delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
Componente Variabile Particolarmente Elevata	Ai sensi degli Orientamenti IVASS, si intende la Remunerazione Variabile corrisposta ad Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale, ai Dirigenti di Fascia <i>Executive</i> e ai Dirigenti di 1a Fascia destinatari di una Remunerazione Variabile potenzialmente superiore al 100% della Remunerazione Fissa.
Destinatario	Il soggetto a cui si applicano le previsioni delle Politiche di Remunerazione e che, salvo ove diversamente disposto, partecipa al Sistema UVP. Sono Destinatari delle Politiche di Remunerazione i componenti degli Organi Sociali, il Personale Rilevante e tutti i dirigenti delle Società in Perimetro.
Differimento	Arco temporale che intercorre tra la data di conclusione del periodo di misurazione dei risultati che determinano la maturazione dell'Incentivo Variabile e l'effettiva erogazione dello stesso.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle società, individuati, secondo le rispettive competenze – in Unipol Gruppo e nelle compagnie assicurative del Gruppo – dal Consiglio di Amministrazione o dai consiglieri a cui venga attribuita apposita delega dal Consiglio di Amministrazione.
ESG	<i>Environmental, Social and Governance</i>
Fascia	Classificazione dei dirigenti del Gruppo Unipol correlata alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione.
Funzioni Fondamentali e/o Funzioni Aziendali di Controllo	La Funzione di verifica della conformità alle norme (<i>Compliance</i>), la Funzione di gestione dei rischi (<i>Risk Management</i>), la Funzione di revisione interna (<i>Audit</i>), nonché, per le imprese assicurative e la Capogruppo, la Funzione Attuariale, e per le altre società la Funzione Antiriciclaggio, ove prevista dalla normativa di settore.
Gruppo Unipol o Gruppo	Unipol Gruppo e le Società da quest'ultima controllate.
Holding Period	Arco temporale durante il quale le Azioni attribuite a titolo di Incentivo Variabile sono soggette a un vincolo di restrizione alla vendita pari ad 1 anno, decorrente dalla loro effettiva disponibilità nel patrimonio del Destinatario.
Incentivo Variabile	Indica genericamente un compenso economico maturato in proporzione al verificarsi di risultati di <i>performance</i> di Gruppo, aziendali e individuali.
Indennità Fissa Di Ruolo o IFR	Compenso fisso lordo mensile 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 nella base di calcolo per la Componente Variabile e può avere natura reversibile.
Livello di Performance Individuale	Per ciascun Anno di Competenza valore compreso tra lo 0% e il 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali del Destinatario, calcolato mediante la somma ponderata del raggiungimento dei singoli obiettivi individualmente assegnati. Il Livello di Performance Individuale concorre a determinare l'entità dell'Incentivo Variabile.

Lock-up	Obbligo di mantenimento delle Azioni attribuite dai piani di incentivazione previsto per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti di Fascia <i>Executive</i> e i Dirigenti in 1a Fascia secondo le modalità disciplinate nelle Politiche di Remunerazione relativamente alle linee guida sul possesso azionario.
Malus	Clausola che prevede la possibilità di ridurre o azzerare l'Incentivo Variabile già maturato ma ancora da erogare, al verificarsi delle condizioni definite nelle presenti Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
Orientamenti IVASS	la Lettera al Mercato IVASS del 5 luglio 2018 dal titolo "Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi".
Pay-mix	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra le diverse componenti che compongono il pacchetto retributivo del Destinatario: Componente Fissa, Componente Variabile erogabile a titolo di Bonus STI e Componente Variabile erogabile a titolo di Bonus LTI.
Pay-out	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra Bonus Effettivo e Bonus Potenziale.
Periodo di Performance	Indica il periodo annuale relativamente al quale verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> di breve termine per la maturazione del diritto all'erogazione del bonus monetario.
Periodo di Vesting	Indica il periodo triennale relativamente al quale verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> di lungo termine per la maturazione del diritto all'attribuzione delle Azioni.
Personale Rilevante	I soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di Riferimento, individuati in base ai criteri previsti dalla normativa applicabile e al processo di identificazione illustrato nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
Personale Rilevante a livello di Gruppo	I soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, individuati in base ai criteri definiti nel processo di identificazione illustrato nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
Piano Industriale	Il Piano Industriale del Gruppo Unipol per il triennio 2022-2024.
Politiche di Remunerazione	Congiuntamente le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società	Le Politiche di Remunerazione applicabili a un Comparto o a una Società del Gruppo, che integrano le Politiche di Remunerazione di Gruppo con i necessari adattamenti di natura regolamentare e/o operativa tipici del settore di appartenenza.
Politiche di Remunerazione di Gruppo o Politiche di Gruppo	Le Politiche di Remunerazione definite dalla Capogruppo ai sensi degli artt. 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS 38, che delineano i principi e le linee guida cui devono attenersi le Società in Perimetro nella definizione delle proprie Politiche di Remunerazione.
Procedura Parti Correlate	Procedura definita ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, in materia di operazioni con parti correlate.
RAL o Retribuzione Annu Lorda	La Retribuzione Annu 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.

Rapporto	Indica il rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione in essere tra il Beneficiario e la Società o una delle Società del Gruppo.
Regolamento attuativo del Sistema UVP	L'insieme delle regole attuative che disciplinano le condizioni per fruire di Incentivi Variabili.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti e successive modificazioni e integrazioni.
Regolamento IVASS 38	Il Regolamento n. 38 del 3 luglio 2018 emanato dall'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS), con particolare riferimento alla Parte Seconda, Capo VII ("Politiche di remunerazione e incentivazione") e alla Parte Terza, Capo VII ("Politiche Retributive di Gruppo").
Relazione sulla Remunerazione o Relazione	La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF dalle società quotate.
SCR	Requisito patrimoniale di solvibilità, come definito dal Titolo I - capi V e VI del Regolamento Delegato (UE) 2015/35 della Commissione del 10 ottobre 2014. L'ammontare di tale requisito è determinato in maniera tale da consentire che le imprese o i gruppi assicurativi siano in grado, con una probabilità almeno del 99,5%, di onorare i loro obblighi nei confronti dei contraenti e dei beneficiari nei dodici mesi successivi.
Severance	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.
Sistema UVP	Sistema di incentivazione variabile adottato per il personale dirigente.
Società di Riferimento	La società a cui il Destinatario fornisce in modo esclusivo o prevalente la propria prestazione professionale.
Società Distaccante	La Società del Gruppo presso cui è assunto il Destinatario e da cui quest'ultimo viene distaccato in tutto o in parte, anche nell'interesse della società stessa, presso una o altre società del Gruppo affinché vi fornisca la propria prestazione professionale.
Società Distaccataria	La Società del Gruppo presso cui il Destinatario viene distaccato, in tutto o in parte, anche nell'interesse della Società Distaccante.
Società in Perimetro	Le Società del Gruppo che adottano le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
Società Rilevanti	Le Società del Gruppo non regolamentate – ivi incluse le società strumentali assicurative iscritte all'Albo dei Gruppi Assicurativi di cui all'articolo 210-ter, comma 2 del Codice delle Assicurazioni Private – che sono valutate dalla Capogruppo come rilevanti ai fini dell'adozione delle Politiche di Remunerazione, in relazione all'attività da esse svolta, al profilo di rischio, al contributo alla rischiosità del Gruppo, al rapporto di partecipazione o controllo.
Solvency II	Regime regolamentare a cui fa riferimento la Direttiva 2009/138/CE in materia di accesso ed esercizio delle attività di assicurazione e di riassicurazione (c.d. Direttiva Solvency II).
Stakeholder	Tutti i soggetti portatori di un interesse specifico in Unipol, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli azionisti, gli investitori, i dipendenti, gli agenti e collaboratori e le generazioni future.
TFR	Trattamento di Fine Rapporto.
Total Shareholder Return o TSR	Il ritorno per un investitore calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti, al momento dello stacco, nelle Azioni stesse della Società.

Triennio di Competenza	Il periodo di osservazione e di misurazione dei risultati utili ai fini della determinazione del Bonus LTI.
Ulteriore Personale Rilevante	Le categorie di personale diverse dai Direttori Generali, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali e dal personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di Riferimento.
Unipol Gruppo, Unipol o Capogruppo	Unipol Gruppo S.p.A.
UnipolSai	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Utile Lordo Consolidato	Utile Lordo emergente dal bilancio consolidato della Capogruppo.
Welcome Bonus	Compenso monetario erogato <i>una tantum</i> , non connesso al raggiungimento di condizioni di <i>performance</i> , destinabile al personale di nuova assunzione.



Unipol Gruppo S.p.A.

Sede Legale

Via Stalingrado, 45

40128 Bologna