

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO UNIPOL

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

Esercizio 2026

Milano, 29 aprile 2026



POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO UNIPOL

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

Esercizio 2026

Milano, 29 aprile 2026



INDICE

PREMESSA	5
I. INTRODUZIONE.....	6
II. LE NOVITÀ 2026.....	7
III. EXECUTIVE SUMMARY	8
IV. ATTIVITA' DI SHAREHOLDERS ENGAGEMENT	14
PRIMA SEZIONE	15
1. Finalità, principi delle Politiche di Gruppo e collegamento con la strategia aziendale a lungo termine	16
1.1 Allineamento delle Politiche di Remunerazione con la strategia di sostenibilità	20
1.2 Politiche di Remunerazione e capitale umano.....	24
1.3 Finalità delle diverse componenti della retribuzione	25
1.4 Divieto di <i>Hedging</i>	27
2. I Destinatari delle Politiche di Gruppo.....	27
2.1 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Personale Rilevante a livello di Gruppo.....	27
3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione	28
3.1 L'Assemblea	29
3.2 Il Consiglio di Amministrazione.....	29
3.2.1 Previsione di deroghe agli elementi delle Politiche di Remunerazione	31
3.3 Il Comitato per la Remunerazione.....	32
3.4 Il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo e Rischi.....	33
3.5 L'Amministratore Delegato di Unipol.....	34
3.6 Il <i>Chief Human Resources Officer</i>	34
3.7 Le Funzioni Fondamentali e Antiriciclaggio	34
3.8 Esperti indipendenti.....	35
4. Prassi di mercato.....	35
5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali.....	36
5.1 La remunerazione del Presidente e del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	36
5.2 La remunerazione dell'Amministratore Delegato di Unipol.....	36
5.2.1 Componente Fissa.....	37
5.2.2 Componente Variabile	37
5.2.2.1 Bonus di Breve Termine (STI).....	39
5.2.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI)	42
5.2.2.3 Condizioni di erogazione	44
5.2.2.4 Linee guida sul possesso azionario	44
5.2.3 Benefit.....	44
5.2.4 Severance	44
5.3 La remunerazione degli Amministratori	45
5.4 La remunerazione dell'Organo di Controllo.....	45
6. La remunerazione del Direttore Generale di Unipol e del Personale Rilevante	46
6.1 Direttore Generale di Unipol.....	46
6.1.1 Componente Fissa.....	47
6.1.2 Componente Variabile	47
6.1.2.1 Bonus di Breve Termine (STI).....	48
6.1.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI).....	48

6.1.2.3	Condizioni di erogazione.....	48
6.1.2.4	Linee guida sul possesso azionario.....	48
6.1.3	Benefit.....	48
6.1.4	Severance.....	48
6.2	La Remunerazione del Personale Rilevante.....	48
6.2.1	Pay-mix.....	48
6.2.2	Componente Fissa.....	50
6.2.3	Componente Variabile.....	50
6.2.3.1	Suddivisione in Fasce dei Dirigenti.....	50
6.2.3.2	Il sistema di incentivazione variabile.....	51
6.2.3.3	Bonus di Breve Termine (STI).....	52
6.2.3.4	Bonus di Lungo Termine (LTI).....	55
6.2.3.5	Il processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione e di consuntivazione.....	56
6.2.3.6	Condizioni di erogazione.....	57
6.2.3.7	Linee guida sul possesso azionario.....	58
6.2.4	Benefit.....	59
6.2.5	Severance.....	59
7.	Altre componenti della remunerazione.....	59
8.	Le Politiche di Remunerazione delle Funzioni Fondamentali.....	60
9.	La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente.....	62
10.	La remunerazione del Personale Rilevante del Fondo Pensione Aperto.....	63
11.	Meccanismi di correzione <i>ex-post</i>	64
SECONDA SEZIONE.....		66
PREMESSA.....		67
PRIMA PARTE.....		68
1.	Elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione applicate.....	68
2.	Esito votazione assembleare - Seconda Sezione.....	68
3.	Risultati di <i>business</i>	69
4.	Deroghe alle Politiche di Remunerazione 2025.....	71
5.	La remunerazione degli Amministratori.....	71
6.	La remunerazione dell'Amministratore Delegato.....	72
7.	La remunerazione dell'Organo di Controllo.....	75
8.	La polizza D&O di Gruppo.....	75
9.	La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	75
10.	Documento informativo sui piani di compensi basati su strumenti finanziari.....	80
11.	Variazione annuale dei compensi e della <i>performance</i>	80
SECONDA PARTE.....		83
Compensi dell'esercizio 2025.....		83
TERZA PARTE.....		107
Verifica delle Funzioni Fondamentali.....		107
GLOSSARIO.....		108

PREMESSA

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in data 26 marzo 2026 previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, redatta ai fini dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, 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 2026, adottate anche con riferimento a Unipol, con particolare riguardo ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) e all'Ulteriore Personale Rilevante, oltre che le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime;

- **Seconda Sezione: Compensi corrisposti**

Nella seconda Sezione è rappresentata l'applicazione delle Politiche di Remunerazione in essere per Unipol nel 2025, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrando – nominativamente per i componenti degli Organi Sociali, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol (ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) – i compensi corrisposti per l'esercizio di riferimento (i.e. 2025) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Unipol e da società controllate e collegate. Sono infine fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, in Unipol e nelle società da questa controllate.

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

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

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

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

I. INTRODUZIONE

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

La coerenza con le esigenze di business del Gruppo – anche di lungo termine – e la continua attenzione alla qualità e competitività del servizio alla clientela, nonché il costante allineamento con gli interessi di tutti gli Stakeholder ispirano le Politiche di Remunerazione di Gruppo, rendendole un concreto e valido strumento a supporto della strategia aziendale. I principi e le linee guida delle Politiche di Remunerazione di Gruppo seguono inoltre l'evoluzione normativa¹ in materia.

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

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

¹ In aggiunta a quando evidenziato in premessa, si ricorda l'articolo 7 del Regolamento IVASS 44/2019, in virtù del quale Unipol ha posto in essere strumenti atti a promuovere e diffondere una cultura del controllo interno per presidiare il rischio di riciclaggio e per evitare politiche aziendali e prassi di remunerazione che contrastino con la finalità di prevenire tale rischio. In ambito di sostenibilità, si ricorda inoltre il Regolamento (UE)/2019 2088, efficace a partire dal mese di marzo 2021, che ha l'obiettivo di promuovere scelte di investimento «sostenibili», invitando i Gruppi Assicurativi, le SGR ed i Consulenti Finanziari a rendere trasparenti le modalità con cui i rischi ambientali, di impatto societario e di *governance* (fattori ESG) siano considerati nelle loro decisioni di investimento (anche in materia di prodotti d'investimento assicurativi). Infine si richiamano i principi di remunerazione di cui alla Direttiva IDD, i quali prescrivono – con particolare riferimento ai soggetti coinvolti nel processo di governo e controllo dei prodotti assicurativi, nella gestione finanziaria degli attivi e delle risorse sottostanti ai prodotti assicurativi e previdenziali, nonché nell'attività di distribuzione assicurativa diretta – un sistema di incentivazione che non pregiudichi l'obbligo di agire sempre in modo onesto, imparziale e professionale nel migliore interesse della clientela, in linea con la "Politica in materia di gestione dei conflitti di interesse - Comparto assicurativo" del Gruppo Unipol. Si ricordano inoltre il Regolamento Delegato (UE) 2023/2772, che disciplina i principi di rendicontazione di sostenibilità e la Direttiva (UE) 970/2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

II. LE NOVITÀ 2026

Il 2025, primo anno del nuovo Piano Strategico “Stronger/Faster/Better” per il 2025-2027, è stato caratterizzato da risultati economico-finanziari complessivamente positivi per il Gruppo, grazie in particolare all’ottimo andamento tecnico del core business assicurativo, ai solidi risultati della gestione finanziaria e al contributo delle collegate bancarie.

Le principali linee guida di tale Piano Strategico, presentato nel mese di marzo 2025, costituiscono la base di riferimento per le presenti Politiche di Remunerazione, in particolare con riferimento agli obiettivi e alle condizioni di *performance* sottostanti.


Anche in considerazione di tali avvenimenti, ai fini del continuo perfezionamento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, nel corso del 2025 e nella prima parte dell’esercizio 2026 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 2025, ponendo particolare attenzione al livello di allineamento degli interessi degli Azionisti e del *Management*, alla coerenza delle Politiche di Remunerazione con la strategia a lungo termine del Gruppo, anche in termini di sostenibilità, al rispetto delle normative di riferimento, a livello italiano ed europeo, e alla valutazione delle principali *best practice* di mercato.

Le presenti Politiche di Remunerazione, pur mantenendo un approccio di continuità rispetto alle precedenti Politiche, introducono alcune evoluzioni sia a livello di contenuto che a livello grafico, anche al fine di garantire un migliore allineamento alle principali prassi di mercato, alle raccomandazioni di Investitori e *Proxy Advisor* e migliorare la fruibilità delle Politiche stesse. Tra le principali novità introdotte, si segnala in particolare che:

- le Politiche di Remunerazione sono state aggiornate in funzione del nuovo assetto organizzativo del Gruppo, definito a seguito del rinnovo degli Organi Sociali;
- sono state introdotte ulteriori rappresentazioni grafiche, utili al fine di illustrare il collegamento tra le Politiche di Remunerazione e la strategia di medio lungo termine del Gruppo, ivi inclusa la strategia in ambito ESG;
- è stato approfondito il collegamento tra le Politiche di Remunerazione e lo sviluppo del capitale umano, introducendo un paragrafo dedicato alle iniziative adottate a livello di Gruppo a favore dei dipendenti nel loro complesso e alle tematiche *Diversity, Equity and Inclusion*, con particolare focus anche sull’equità retributiva.

Le presenti Politiche di Remunerazione saranno sottoposte alla votazione dell’Assemblea convocata per il 29 Aprile 2026.

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, sull'allineamento degli interessi degli Azionisti con quelli del Management e tenendo conto degli interessi di tutti gli altri Stakeholder, nel quadro di una sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici.</p> <p>Ispirandosi alla Missione e ai Valori alla base del Codice Etico del Gruppo (Lungimiranza, Rispetto, Solidarietà e Responsabilità) al DNA Unipol (Visione, <i>Leadership</i>, Appartenenza, Coraggio, Orgoglio, Dedizione, Responsabilità, Ambizione, Determinazione e Passione), oltre che alla strategia in ambito <i>Diversity, Equity and Inclusion</i>, 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, allo scopo di attrarre, motivare, valorizzare e trattenere le risorse chiave.</p> <p>In linea con il Piano Strategico e con la strategia di sostenibilità del Gruppo, le Politiche di Remunerazione sono declinate su un 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, alle disposizioni regolamentari di riferimento, sia nazionali che sovranazionali di settore, nonché a previsioni di autodisciplina, quali il Codice di Corporate Governance per le società quotate. Le Politiche di Comparto o di Società, in coerenza con le Politiche di Gruppo, ne integrano i principi e le linee guida includendo i necessari adattamenti anche di natura regolamentare.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COMPONENTE DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO
<p>Componente Fissa</p>	<p>Remunera l'ampiezza e il livello di responsabilità, la complessità gestita e l'esperienza richiesta dall'incarico. Ragioni di equità interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse.</p>	<p>Determinata, oltre che da quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, anche in base ai seguenti parametri fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, può restare invariata anche in caso di cambio di ruolo.</p>
<p>Componente Variabile: Sistema UVP</p>	<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 di Unipol e a tutto il personale Dirigente delle Società in Perimetro.</p> <p>Presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi è la presenza di una <i>Dividend Capability</i>.</p>	<p>I Destinatari del Sistema UVP sono suddivisi in Fasce, correlate al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione.</p> <p>Il Bonus Potenziale, articolato per Fasce, è composto da una parte di breve termine erogata in modalità <i>up-front</i> (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 (2025-2027) e correlato alla <i>performance</i> STI conseguita.</p> <p>I Destinatari del Sistema UVP possono avere le seguenti opportunità di Bonus Potenziale a livello target e massimo (ove previsto):</p>

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

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

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

I criteri di assegnazione del Bonus Potenziale tengono conto della complessità della posizione organizzativa, della famiglia professionale di appartenenza, della tipologia di ruolo, del livello di responsabilità assegnato, del contributo ai risultati di *business* e della *seniority* maturata nel ruolo.

Componente Variabile: schema dei pagamenti

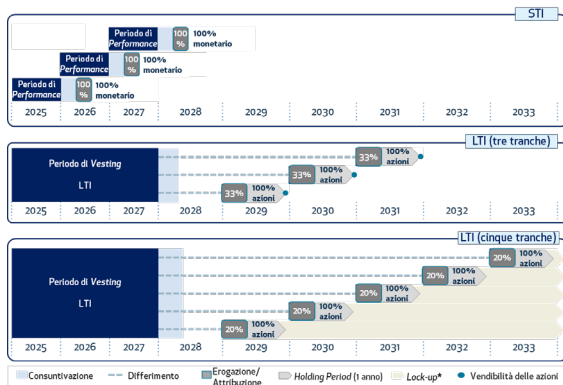
La componente di breve termine ("STI") e la componente di lungo termine ("LTI") sono erogate per un periodo complessivo che copre **9 anni** (considerando i periodi di *performance*, *Holding* e *Differimento*, differenziati a seconda dell'incidenza della Componente Variabile sulla Componente Fissa).

In conformità al Codice di Corporate Governance, i piani di remunerazione basati su azioni per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti (ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) di Gruppo, incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, prevedendo che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di

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

La componente di lungo termine ("LTI"), viene erogata interamente in strumenti finanziari in tre *tranche* pro-quota annuali a partire dal 2029. Regole di maggior rigore sono fissate per il Personale il cui compenso variabile sia particolarmente elevato, prevedendo un'erogazione in strumenti finanziari in cinque *tranche* pro-quota annuali.

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



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

Bonus di Breve Termine (STI)

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

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

Condizioni di Accesso:

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

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

performance individuale:

- 3) *Gate aggiuntivi specifici per ogni società* come descritto nelle Politiche di Comparto o di Società (non previsti per il personale operante presso le Funzioni Fondamentali e la Funzione Antiriciclaggio).

Obiettivi:

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

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

Peso	Obiettivi	Indicatori
30%	Profittabilità	Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo Unipol
30%	Solvibilità Patrimoniale	Requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol – Solvency II
30%	Obiettivo non economico-finanziario legato al Piano Strategico	Valutazione qualitativa con riferimento a gestione degli investimenti in Tecnologia, sviluppo delle nuove competenze e gestione del ricambio generazionale per l'anno di riferimento in linea con gli obiettivi del Piano Strategico 2025-2027 Valutazione qualitativa sull'andamento dei progetti "core" di piano industriale e delle attività collegate all'ottimizzazione degli assetti organizzativi e societari
10%	Obiettivo Reputazionale	RepTrak®

Struttura della scheda obiettivi per i Dirigenti

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

Per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario sono previsti obiettivi di conformità agli impegni definiti nelle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile", coerentemente con le disposizioni del Regolamento (UE) 2019/2088, al fine di garantire un presidio sui rischi di sostenibilità, in particolare i rischi ambientali e climatici, nonché il contenimento di potenziali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità.

La **soglia minima del Livello di Performance Individuale** da raggiungere per la maturazione del Bonus STI è pari a **40 punti percentuali**.

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

Bonus di Lungo Termine (LTI)

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

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

Previsto un *Holding Period* di 1 anno.

Condizioni di Accesso:

Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - metrica Solvency II² almeno pari a un valore soglia³ approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza.

Obiettivi:

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

Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali:

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2025-2027
Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo consolidato Unipol Gruppo Assicurativo cumulato sugli anni 2025, 2026 e 2027
	25%	Requisito patrimoniale di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio
Creazione di valore per gli Azionisti (20%)	20%	Total Shareholder Return assoluto di Unipol Gruppo misurato nel triennio 2025-2027
Sostenibilità ESG (20%)	5%	Strategia climatica
	10%	Finanza per gli SDGs
	5%	Diversity, Equity and Inclusion

Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali:

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2025-2027
Performance individuale (70%)	70%	Valutazione del livello di performance complessivo nell'arco del Triennio di Competenza
Reputation (10%)	10%	RepTrak®
Sostenibilità ESG (20%)	5%	Strategia climatica
	10%	Finanza per gli SDGs
	5%	Diversity, Equity and Inclusion

La Componente Variabile: clausole specifiche

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

Linee guida di possesso azionario

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

Obbligo di mantenimento (Lock-up) delle Azioni attribuite dai piani di incentivazione:

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

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.

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

<p>Severance</p>	<p>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.</p>	<p>Per l'Amministratore Delegato di Unipol 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. Inoltre, non è prevista la possibilità di stipulare accordi che disciplinino ex ante la corresponsione di eventuali compensi in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso.</p> <p>Per i Dirigenti – ove pattuita – è prevista l'eventuale corresponsione di un importo, riconosciuto al momento della cessazione del rapporto di lavoro in caso di risoluzione consensuale dello stesso, ovvero di licenziamento non sorretto da giusta causa, o di dimissioni per giusta causa, pari a un massimo di tre annualità di Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio superiore a 10 anni ovvero pari a un massimo di due annualità della Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio inferiore o uguale a 10 anni.</p>																														
<p>Politiche di Remunerazione per il personale operante presso le Funzioni Fondamentali</p>	<p>Caratteristiche specifiche inerenti alla Componente Fissa e Variabile del personale appartenente alle Funzioni Fondamentali con qualifica dirigenziale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il peso della Remunerazione Variabile non supera il 100% della Remunerazione Fissa. • I Destinatari del Sistema UVP che operano presso le Funzioni Fondamentali possono avere le seguenti opportunità di Bonus Potenziale a livello target (non è previsto il riconoscimento dell'<i>over-performance</i>): <table border="1" data-bbox="751 831 1310 1048"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Destinatari</th> <th rowspan="3">Totale Variabile (% Target vs Componente Fissa)</th> <th colspan="2">Di cui (% Target vs Componente Fissa):</th> <th colspan="2">Peso % rispetto al Totale Variabile</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">STI</th> <th rowspan="2">LTI</th> <th colspan="2">STI (up-front e in forma monetaria) e LTI (differito e in Azioni)</th> </tr> <tr> <th>STI</th> <th>LTI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fascia 1</td> <td>100%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Fascia 2</td> <td>70%</td> <td>35%</td> <td>35%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Fascia 3</td> <td>40%</td> <td>20%</td> <td>20%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • L'accesso al Sistema UVP per il Bonus STI non è legato al raggiungimento delle Condizioni di Accesso (ad esclusione del Gate di Gruppo della <i>Dividend Capability</i>). • Gli obiettivi dei Titolari delle Funzioni Fondamentali sia per il Bonus STI che per il Bonus LTI, assegnati e consuntivati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, sono individuati in coerenza con l'efficacia e la qualità dell'azione di controllo, senza comprendere obiettivi economico-finanziari afferenti alle aree soggette al loro controllo. • Le previsioni in materia di remunerazione applicabili al personale dirigente operante presso le Funzioni Fondamentali si applicano anche al personale dirigenziale operante presso la Funzione Antiriciclaggio. 	Destinatari	Totale Variabile (% Target vs Componente Fissa)	Di cui (% Target vs Componente Fissa):		Peso % rispetto al Totale Variabile		STI	LTI	STI (up-front e in forma monetaria) e LTI (differito e in Azioni)		STI	LTI	Fascia 1	100%	50%	50%	50%	50%	Fascia 2	70%	35%	35%	50%	50%	Fascia 3	40%	20%	20%	50%	50%
Destinatari	Totale Variabile (% Target vs Componente Fissa)	Di cui (% Target vs Componente Fissa):			Peso % rispetto al Totale Variabile																											
		STI			LTI	STI (up-front e in forma monetaria) e LTI (differito e in Azioni)																										
			STI	LTI																												
Fascia 1	100%	50%	50%	50%	50%																											
Fascia 2	70%	35%	35%	50%	50%																											
Fascia 3	40%	20%	20%	50%	50%																											
<p>Altre componenti</p>	<p>Elementi aggiuntivi della remunerazione che è possibile prevedere in specifiche circostanze.</p>	<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 																														

IV. ATTIVITA' DI SHAREHOLDERS ENGAGEMENT

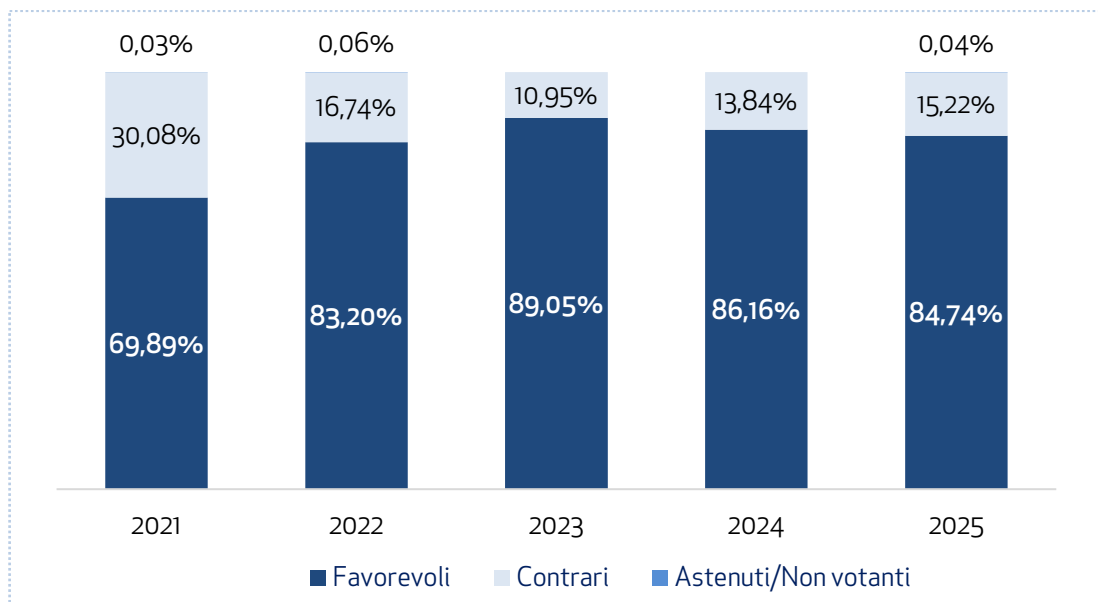
La Prima Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è sottoposta ad approvazione tramite voto vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Unipol.

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

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

- rappresentare lo storico delle votazioni assembleari, che mostrano un trend di crescente apprezzamento da parte dei votanti nei confronti della Prima Sezione e della Seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione;
- rappresentare al meglio il legame tra le Politiche di Remunerazione, la strategia di Gruppo nel lungo termine e di Sostenibilità e i risultati complessivi aziendali;
- rafforzare l'efficacia del layout della rappresentazione dell'intero documento, introducendo delle rappresentazioni grafiche in particolare con riferimento alla rappresentazione del collegamento tra le Politiche di Remunerazione, il Piano Strategico e il Piano di Sostenibilità, al fine di migliorare la fruibilità e la trasparenza del documento;
- introdurre un nuovo paragrafo dedicato alle iniziative adottate e livello di Gruppo a favore dei dipendenti e alle tematiche di *Diversity, Equity and Inclusion*, tenuto conto della crescente attenzione degli investitori alle azioni intraprese dalle aziende per sostenere tutti i dipendenti.;

Storico Votazioni Assembleari 2021-2025: Sezione I – Politica di Remunerazione



PRIMA SEZIONE

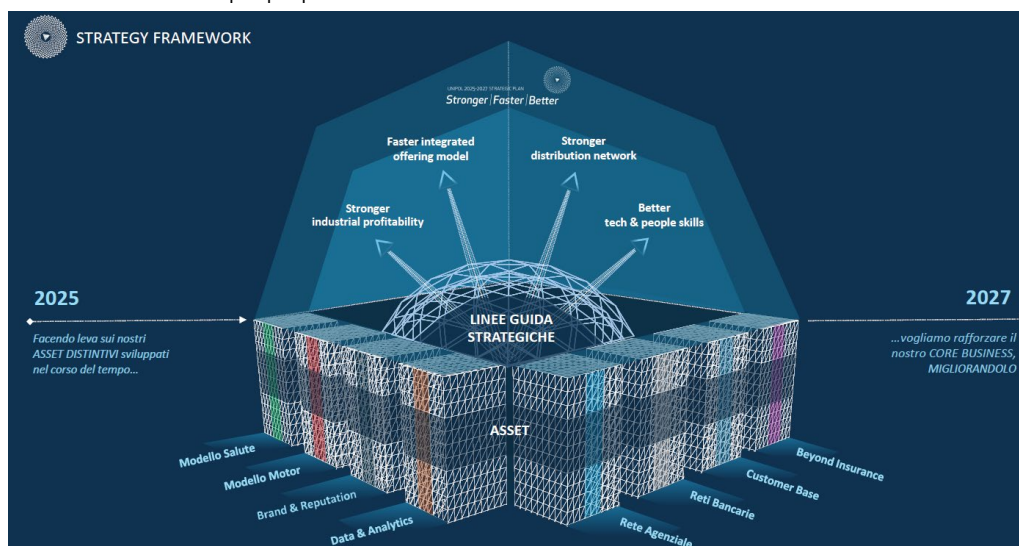
POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2026

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

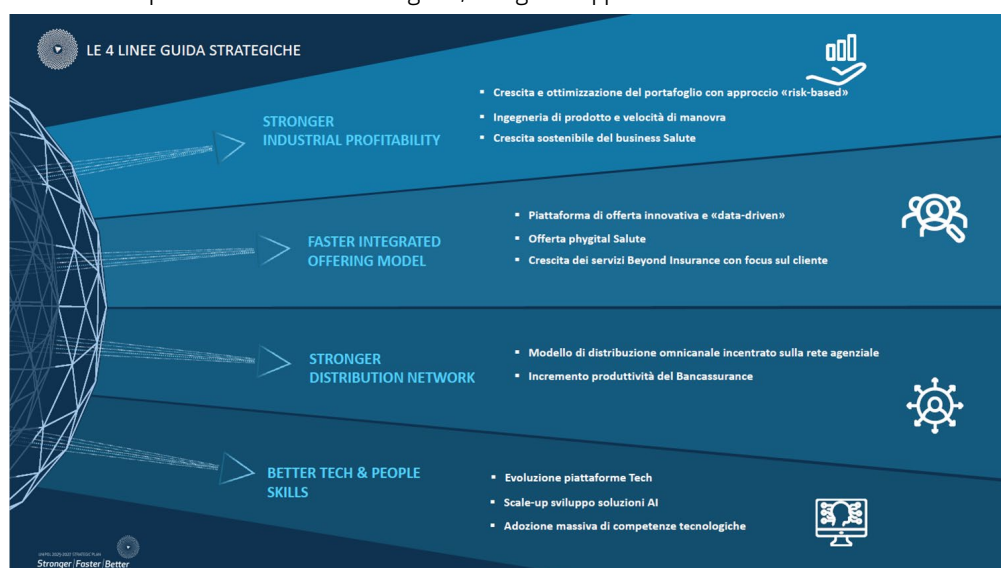
Le Politiche di Remunerazione hanno validità annuale e sono sviluppate in coerenza con la strategia di business e di sostenibilità del Gruppo, essendo delineate su un orizzonte temporale pluriennale, con particolare attenzione alla creazione di valore di lungo termine, allineando gli interessi degli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

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

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



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



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

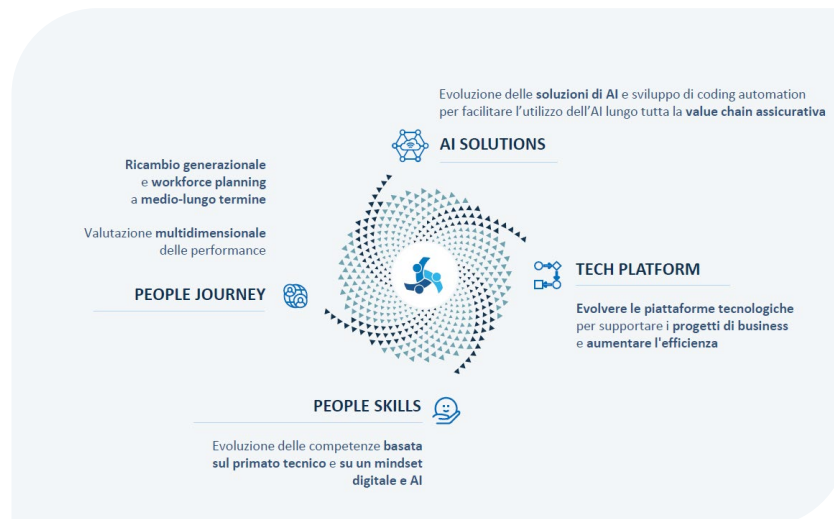
Piano Strategico "Stronger/Faster/Better" 2025-2027		Bonus STI 2026 (Obiettivi per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale di Unipol)	Bonus LTI 2025-2027 (Obiettivi per tutti i Dirigenti)
Performance economico-finanziarie	Profittabilità	Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo	
	Solvibilità Patrimoniale	Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale)	
Creazione di valore per gli azionisti	Valore dell'azione e dividendi distribuiti		TSR misurato tenendo conto sia della variazione della quotazione, sia dei dividendi distribuiti e reinvestiti nell'Azione alla data dello stacco della cedola.
Performance non economico-finanziarie	Better Tech & People Skills	Valutazione qualitativa su gestione degli Investimenti in Tecnologia, sviluppo delle nuove competenze e gestione del ricambio generazionale per l'anno di riferimento in linea con gli obiettivi del Piano Industriale 2025-2027.	
	Faster Integrated Offering Model Stronger Industrial Profitability	Valutazione qualitativa dei progetti "core" di piano industriale e delle attività collegate all'ottimizzazione degli assetti organizzativi e societari	
Piano di Sostenibilità 2025-2027		Bonus STI 2026 (Obiettivi per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale di Unipol)	Bonus LTI 2025-2027 (Obiettivi per tutti i Dirigenti)
ESG sostenibilità	Asset Brand & Reputation: Indice Reputazionale	Score reputazionale secondo il modello RepTrak® maggiore della media del mercato assicurativo e finanziario.	
	Contributo al raggiungimento degli SDGs		Ammontare degli investimenti tematici per gli SDGs.
	Strategia Climatica In linea con gli Accordi di Parigi		Riduzione delle emissioni di gas serra di Scope 1 e 2 degli immobili strumentali e della flotta aziendale del Gruppo.
	Diversity, Equity and Inclusion		Percentuale del genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità manageriale.

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

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

Per il Bonus STI 2026 in particolare, in coerenza con l'esercizio precedente, la *performance* non economico-finanziaria è misurata in funzione di obiettivi correlati alle **Linee Guida Strategiche "Faster Integrated Offering Model", "Stronger Industrial Profitability" e "BetterTech & People Skills"**, che sottolineano il focus del Gruppo verso una continua evoluzione sia da un punto di vista delle attività e dei processi di business sia per quanto concerne il capitale umano.

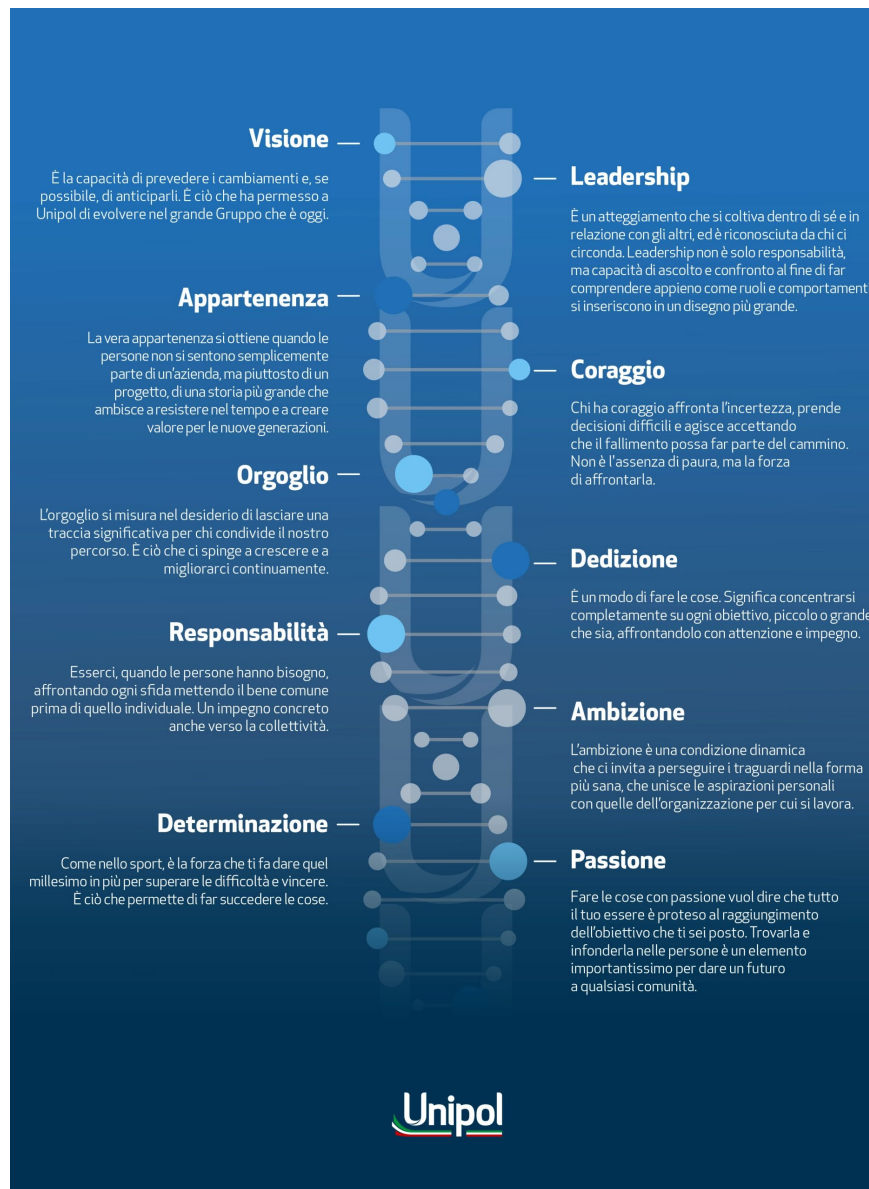
In particolare, per quanto riguarda **"BetterTech & People Skills"**, si rafforza l'orientamento di Unipol nel continuo investimento per l'evoluzione tecnologica e lo sviluppo di nuove competenze, con l'obiettivo di accelerare la strategia di business, automatizzare i processi e aumentare la produttività, nello specifico attraverso le seguenti attività:



- agli altri Dirigenti Destinatari del Sistema Incentivante (ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategica e il Personale Rilevante non operante presso le Funzioni Fondamentali), vengono assegnati obiettivi a cascata dal proprio responsabile, in riferimento alla propria Società, Area, Direzione, Funzione, in coerenza con i target definiti dal Piano Strategico. Tale processo garantisce e promuove il massimo contributo di ciascuna risorsa chiave al perseguimento della strategia di Gruppo complessiva ed al contempo verso la propria Società, Area, Direzione, Funzione di riferimento.

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

Oltre ai valori del Gruppo Unipol (**Lungimiranza, Rispetto, Solidarietà e Responsabilità**), le Politiche di Remunerazione sono allineate al DNA Unipol, ovvero il profilo identitario di Unipol e i comportamenti che ne guidano le scelte strategiche, declinato in dieci parole chiave (**Visione, Leadership, Appartenenza, Coraggio, Orgoglio, Dedizione, Responsabilità, Ambizione, Determinazione e Passione**), identificate anche grazie all'iniziativa "GenerationShip", che ha coinvolto selezionati dipendenti under 40 del Gruppo, in un momento di dialogo con il Presidente. Tutti questi elementi 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:



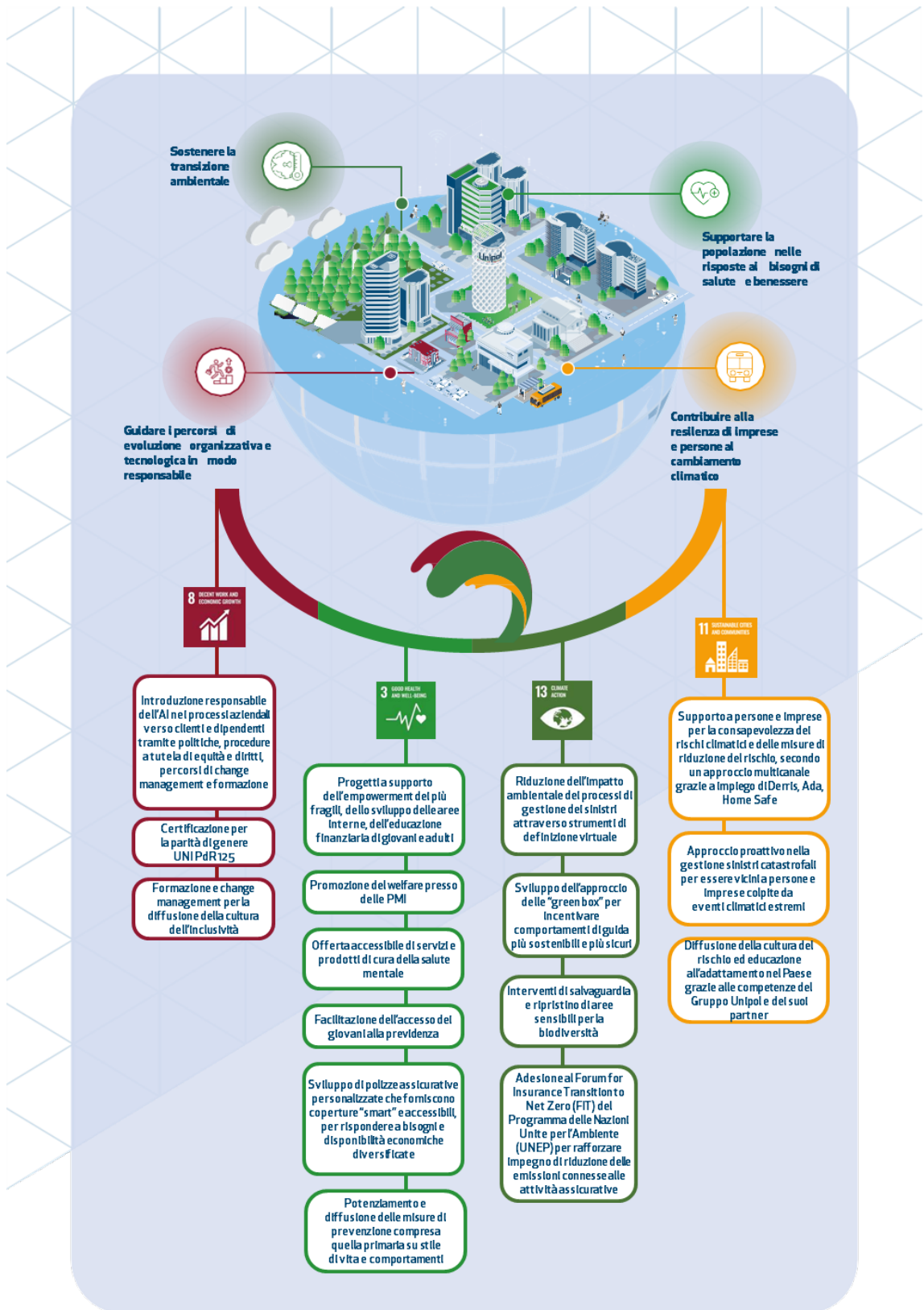
1.1 Allineamento delle Politiche di Remunerazione con la strategia di sostenibilità

Il Piano Strategico di Gruppo si sviluppa nell'ambito della continua evoluzione del contesto esterno, che implica la necessità di far fronte alle crescenti necessità delle persone e alle richieste degli investitori. L'andamento dello scenario macroeconomico e geopolitico, nonché l'importanza e l'influenza sempre più preponderante assunta dalle tematiche relative a Intelligenza Artificiale, evoluzione tecnologica e sostenibilità, ne costituiscono il punto di riferimento; in tale ambito assumono particolare rilevanza gli impatti dei cambiamenti climatici, la transizione verso un'economia a basse emissioni e i cambiamenti demografici.

Nella convinzione che la valorizzazione delle opportunità e del benessere dei clienti e delle persone che ogni giorno interagiscono con Unipol siano condizioni necessarie alla capacità di sviluppo sul mercato e al successo sostenibile del Gruppo, in relazione a ciascuna delle sue linee guida strategiche il Piano Strategico "Stronger/Faster/Better" è strettamente interconnesso al Piano di Sostenibilità, attraverso il quale vengono valorizzate le azioni strategiche aventi particolare valore ambientale e sociale e vengono promosse ulteriori iniziative che contribuiscono a generare valore condiviso tra il Gruppo e i suoi stakeholder e a determinare impatti positivi per i territori in cui Unipol opera. Tali obiettivi riguardano il 2027 e, in ambito di Strategia Climatica, anche il 2030 e il 2050, con la definizione dei target di riduzione delle emissioni come da impegni assunti con l'adesione alla Net-Zero Asset Owners Alliance.




La visione strategica, inoltre, come definita dal Piano di Sostenibilità, è orientata a rafforzare il contributo del Gruppo Unipol al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030, attraverso la comprensione, la gestione e il monitoraggio di impatti, rischi e opportunità connessi alle questioni di sostenibilità lungo tutta la catena del valore, assicurativa e non, del Gruppo.

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



A livello di Gruppo, in continuità con gli esercizi precedenti, è inoltre definita e applicata una Politica in materia di sostenibilità, finalizzata a tracciare le strategie per il perseguimento degli obiettivi di Successo sostenibile e di gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alle questioni di sostenibilità del Gruppo e

delle Società in Perimetro in conseguenza delle loro attività e relazioni di *business*. In tale ottica, gli impegni assunti dal Gruppo Unipol in materia di sostenibilità si articolano secondo i seguenti *pillar*:

	<p>Tutela dell'ambiente, degli ecosistemi e lotta al cambiamento climatico: Unipol gestisce le tematiche ambientali secondo un approccio di doppia rilevanza, da un lato prestando attenzione alla prevenzione e riduzione continua dei propri impatti (diretti ed indiretti) sull'ambiente e sulla natura, dall'altro considerando i possibili effetti dei rischi e delle opportunità connessi ai cambiamenti climatici e alla perdita di biodiversità sul proprio business. Il Gruppo sostiene un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali, identificando e misurando l'impatto delle proprie attività nel breve, medio e lungo periodo, nonché adottando processi e tecnologie volte a ridurre le esternalità negative. Il cambiamento climatico è considerato uno dei principali rischi a cui sono esposte le attività del Gruppo, per questo il sistema di governo di rischi, opportunità e impatti legati al clima e alla natura, sia diretti che relativi alle proprie sfere di influenza, è declinato operativamente nell'ambito delle politiche di gestione dei rischi specifici, tra le quali si inseriscono le "Linee Guida per le attività di investimento responsabile" e le "Linee Guida per l'attività di sottoscrizione con riferimento ai fattori ambientali, sociali e di governance" per il <i>Business Danni</i> e il <i>Business Vita</i>. Attraverso la strategia sul cambiamento climatico il Gruppo descrive il modo in cui si sta preparando per affrontare i rischi climatici, definendo nuovi target di medio-lungo termine di riduzione delle proprie emissioni di gas serra a supporto del proprio percorso di decarbonizzazione, con l'intento di concorrere al raggiungimento degli obiettivi assunti dai Governi con l'Accordo di Parigi. Il presidio di rischi e impatti in tale ambito è stato rafforzato con la definizione di Linee Guida in materia di Biodiversità.</p>
	<p>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 tutte le proprie sfere di influenza (fornitori, aziende investite, clienti). A questo fine il Gruppo ha definito politiche che prevedono l'esclusione dalle proprie sfere di influenza dei soggetti coinvolti in violazioni dei diritti umani e dei lavoratori, nonché l'impegno a coinvolgere e supportare i propri interlocutori al fine di diffondere la consapevolezza e l'attenzione per la tutela di tali diritti. Il Gruppo Unipol si impegna a costruire un ambiente di lavoro in cui tali diritti siano pienamente rispettati e a supportare lo sviluppo di ciascuno, indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, provenienza geografica e credo religioso, affinché le persone possano trovare adeguate condizioni di rispetto e di benessere. A tal fine è proseguito il rafforzamento del presidio dei rischi e impatti di sostenibilità (Linee Guida in materia di Diritti Umani, Politica per la Gestione del Personale, Politica per la parità di genere, Linee Guida in materia di Anticorruzione, Codice di Condotta Fornitori).</p>
	<p>Sviluppo e tutela del capitale umano: il Gruppo Unipol ritiene che il proprio successo si basi sulle qualità professionali e sulla correttezza, nonché sulle capacità di collaborazione e innovazione di tutti i suoi collaboratori. Il Gruppo si impegna a costruire un ambiente di lavoro in cui tutte queste caratteristiche siano presenti e a supportare lo sviluppo di ciascuno, affinché le persone possano trovare adeguate condizioni di benessere. A tal fine, attraverso specifiche linee guida e Politiche di Gruppo, la Capogruppo coordina e monitora le condizioni di lavoro ed i compensi del personale dipendente, favorendo altresì politiche retributive coerenti e adeguate (si rimanda al paragrafo 1.2 per ulteriori approfondimenti).</p>
	<p>Inclusione ed educazione alla resilienza: a partire dalla lettura dei temi sociali e ambientali attuali ed emergenti e dal confronto con gli Stakeholder, il Gruppo favorisce iniziative e progetti inclusivi, che garantiscano l'ampliamento dell'accesso ai servizi, assicurativi e non, a fasce della popolazione svantaggiate e contribuiscono alla mitigazione delle disuguaglianze. Tra le principali tendenze oggetto di attenzione vi sono i <i>macro-trend</i> di cambiamento del contesto esterno rilevati nel Radar dell'Osservatorio <i>Reputational & Emerging Risk</i> del Gruppo tra cui in particolare, oltre alle tematiche ambientali, le tendenze demografiche e la trasformazione della società, la precarietà e la polarizzazione, la trasformazione del lavoro e delle competenze, la digitalizzazione e la diffusione dell'Intelligenza Artificiale. Attraverso iniziative di educazione alla resilienza rivolte a differenti categorie di cittadini, Unipol mira a costruire nelle diverse generazioni consapevolezza e competenze in merito ai rischi legati ai trend ambientali e sociali e ai comportamenti che possono supportare la prevenzione, la mitigazione, la protezione rispetto a tali rischi.</p>
	<p>Tutela del cliente: Unipol ha definito una cultura dell'accessibilità e della trasparenza presso tutti i livelli dell'impresa e stringenti procedure di controllo che coinvolgono le diverse strutture aziendali.</p>
	<p>Tutela della salute: il Gruppo interpreta l'evoluzione demografica e le trasformazioni socioeconomiche come un'opportunità strategica per ampliare l'accesso alla tutela della salute, promuovendo l'inclusione finanziaria in un ambito di vitale importanza per le persone</p>
	<p>Corrette pratiche di business: perseguite attraverso la definizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo e di procedure diseguate per prevenire la commissione di reati e violazioni nell'ambito della propria operatività.</p>



Presidio dei processi chiave: il Gruppo ha definito processi a supporto dell'applicazione dei propri impegni in merito alle questioni di sostenibilità rilevanti, in particolare relativi a (i) stakeholder engagement e individuazione delle priorità per la sostenibilità, (ii) integrazione della sostenibilità nella strategia e nei processi e (iii) approccio al dovere di diligenza.

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

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

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

Reputazione	Tra gli obiettivi di performance della componente di incentivazione di breve termine 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 RepTrak® , che considera tra gli elementi chiave di misurazione le <i>performance</i> di sostenibilità, quali il benessere dei propri dipendenti, l'adozione di una <i>governance</i> etica e trasparente, il contributo agli obiettivi di contrasto al cambiamento climatico e di protezione dell'ambiente ⁴ . In tale ambito, la capacità di presidiare i rischi di sostenibilità nell'attività di investimento e di supportare, come attore del sistema finanziario, l'attuazione dell'Agenda ONU 2030 e la transizione verso un'economia sostenibile sono evidenziati come aspetti di significativo rilievo per proteggere la reputazione del Gruppo. Tale indicatore è incluso inoltre tra gli obiettivi di performance della componente di incentivazione di lungo termine solo per i Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali e la Funzione Antiriciclaggio.
Presidio dei rischi Sostenibilità	Per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario, sono previsti obiettivi di conformità agli impegni definiti dalle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile", coerentemente con le disposizioni del Regolamento (UE) 2019/2088, al fine di garantire un presidio sui rischi di sostenibilità, in particolare i rischi ambientali e climatici, nonché il contenimento di potenziali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità.
Strategia climatica e Finanza per gli SDGs	Tra gli obiettivi di performance della componente di incentivazione di lungo termine 2025-2027 è previsto un indicatore che misura il raggiungimento degli obiettivi di contrasto al cambiamento climatico relativi alla riduzione delle emissioni di gas serra di <i>Scope 1</i> e <i>2</i> degli immobili strumentali e della flotta aziendale del Gruppo, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica, inclusi nel piano di azione integrato per contribuire al raggiungimento di un obiettivo di zero emissioni nette di gas a effetto serra entro il 2050, nonché un indicatore che misura l' incremento dell'ammontare degli investimenti tematici .
Diversity, Equity and Inclusion	Tra gli obiettivi di performance della componente di incentivazione di lungo termine 2025-2027 è previsto un indicatore che misura la percentuale del genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità manageriale . Tale indicatore è definito in coerenza con i Target della Linea Guida Strategica <i>Better Tech & People Skills</i> del Piano Strategico.

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*.

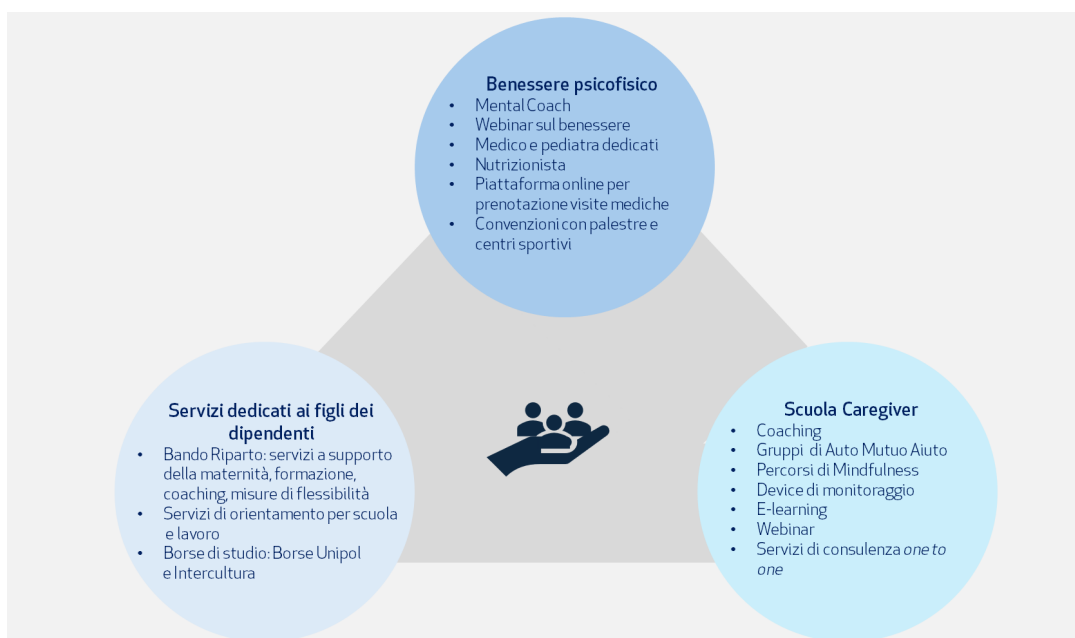
1.2 Politiche di Remunerazione e capitale umano

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, Unipol 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 ha realizzato diverse iniziative allo scopo di assicurare la tutela e lo sviluppo del capitale umano, a partire dall'adozione di un codice di buone prassi che evidenzia i valori e la missione del Gruppo, nonché mira a prevenire una serie di comportamenti potenzialmente lesivi, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso.

Unipol ha istituito inoltre una Politica per la Gestione del Personale, che disciplina e formalizza principi e indirizzi attraverso cui il Gruppo intende perseguire gli obiettivi strategici in materia di gestione del personale, individuando e gestendo gli impatti e disciplinando rischi e opportunità, al fine di supportare le persone durante la propria vita professionale, dal processo di selezione sino alla cessazione del rapporto di lavoro.

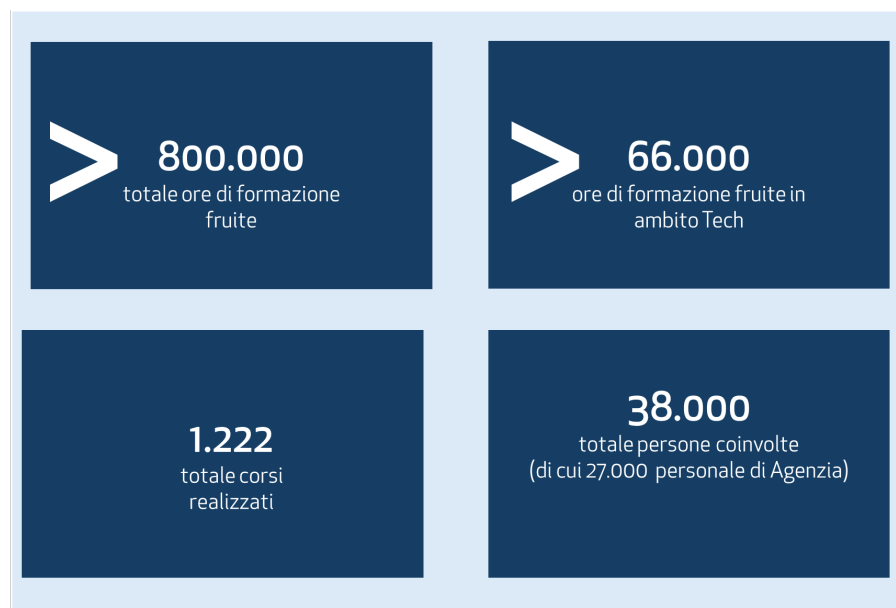
Il Gruppo opera per tutelare al meglio la salute e la sicurezza sul lavoro, con un approccio incrementale rispetto a quanto previsto dalla normativa in materia.

In continuità con gli esercizi precedenti, nell'ambito del processo di engagement e incentivazione del personale, si inseriscono iniziative di potenziamento del **sistema di Welfare Aziendale**, orientato a tutti i dipendenti e alle proprie famiglie, nonché le attività di ascolto e coinvolgimento diretto dei dipendenti.



Negli ultimi anni Unipol ha negoziato inoltre la sottoscrizione di accordi con le organizzazioni sindacali, interlocutori chiave per la costruzione di un buon ambiente di lavoro.

Sono in essere diverse iniziative orientate allo sviluppo del capitale umano, tra cui l'attività svolta dall'Academy di Gruppo, che si focalizza sulla formazione professionale e di mestiere, coerentemente con gli indirizzi strategici del Gruppo. In linea con il Piano Strategico "Stronger/Faster/Better" e la linea guida Better Tech & People Skills, infine, il Gruppo definisce una strategia orientata a rafforzare l'evoluzione tecnologica e lo sviluppo di nuove competenze, per assicurare una costante innovazione, supportare i progetti di business e aumentare l'efficienza. Tecnologia, persone e processi interagiscono in modo complementare, grazie alla pianificazione di attività volte all'automazione dei processi, all'evoluzione delle piattaforme tecnologiche e delle soluzioni di AI lungo tutta la *value chain* assicurativa. Il primato tecnico e un *mindset* AI favoriscono inoltre l'evoluzione delle competenze all'interno del Gruppo. È proseguito il progetto di "Percorsi Digitali", finalizzato a supportare le iniziative di formazione in tema digitale e di apertura al cambiamento. Infine, sono stati identificati ed ingaggiati i *digital champions* diretti a svolgere il ruolo di ambasciatori digitali all'interno del Gruppo.



Il Gruppo ha posto un'attenzione sempre crescente nel corso degli anni alle tematiche di Diversità, Equità e Inclusione. In particolare, Unipol ha istituito già dal 2017 la figura del *Disability Manager*, per offrire un approccio globale a supporto dei dipendenti con disabilità. Nel 2023 ha costituito una funzione dedicata di *Diversity, Equity and Inclusion* ("DEI") all'interno della Direzione *Human Resources*, a cui sono affidate politiche, azioni e programmi volti a riconoscere e a valorizzare le differenze individuali, massimizzare il potenziale delle persone e definire una nuova cultura aziendale inclusiva. A partire dal 2025 è nato il *vodcast* «U come Unipol – Persone: saper fare, saper innovare», realizzato dalle persone del Gruppo per raccontare, dentro e fuori l'azienda, il DNA Unipol, illustrando come sta cambiando il settore assicurativo e quali sono le competenze richieste per cogliere al meglio le trasformazioni in atto e le opportunità per il futuro.

La Capogruppo ha rafforzato il suo impegno alla neutralità di genere mediante l'approvazione di una Politica per la Parità di Genere di Gruppo, nonché la definizione di un piano strategico per la parità di genere e la costituzione di un Comitato interno *Diversity, Equity and Inclusion*, per assicurarne l'efficace adozione e la continua applicazione. Nel corso del 2025 Unipol Assicurazioni ha conseguito la certificazione della parità di genere, secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Il Gruppo ha inoltre avviato le attività propedeutiche al recepimento delle novità normative in materia, in ambito europeo e nazionale (in particolare la Direttiva EU 970/2023 Pay Transparency, che mira a combattere la discriminazione retributiva dovrà essere recepita dai Paesi Membri entro il 7 giugno 2026).

In ambito di formazione, il Gruppo ha avviato il programma di formazione "Valorizziamo le nostre Unicità", con l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa esprimere pienamente sé stessa, sentendosi accolta, rispettata e supportata, ogni giorno. Questo programma si aggiunge alle iniziative di informazione, già presenti all'interno del Gruppo, come il progetto "Non ballo da sola" per la sensibilizzazione sulla violenza di genere in tutte le sue forme.

1.3 Finalità delle diverse componenti della retribuzione

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

La Componente Variabile si prefigge primariamente due obiettivi:

- premiare i **risultati** conseguiti nel **breve** e nel **lungo termine**, espressi non soltanto in termini economico-finanziari, ma anche in forma di attenzione ai rischi e alle prestazioni qualitative collegate anche a criteri ESG;

- sviluppare le **capacità professionali**, attuando un'efficace politica di *retention*.

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

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

- un **adeguato bilanciamento** tra la **Componente Fissa** e la **Componente Variabile** della remunerazione, nonché il collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati, oggettivi e misurabili, per rafforzare la correlazione tra risultati e remunerazione e la fissazione per la stessa di limiti *ex-ante*;
- la previsione, per quanto attiene alla Componente Variabile della remunerazione, di un **adeguato bilanciamento** tra erogazioni in forma **monetaria** e/o in **strumenti finanziari**;
- la **sostenibilità**, attraverso un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve e a lungo termine, cui è subordinata la remunerazione;
- un rafforzamento del principio di **pay for performance**, definendo **curve di incentivazione** che permettano di **premiare l'over-performance**, in caso si verifichi anche una *over-performance* a livello di Gruppo;
- la previsione di un **bilanciamento tra performance di gruppo e performance individuale**, finalizzato a premiare il *Manager*, pur mantenendo un costante allineamento all'andamento complessivo del Gruppo;
- il **pagamento differito** di una parte significativa della Componente Variabile, la cui durata è differenziata in funzione dell'incidenza sulla Componente Fissa e in ogni caso non inferiore a quanto richiesto dalla normativa applicabile;
- l'esistenza di clausole di **Malus**, che prevedono la riduzione fino all'azzeramento della Componente Variabile in presenza di determinati presupposti, e di **Claw-back** che prevedono la possibilità di chiedere la restituzione di quanto già erogato a determinate condizioni;
- la previsione di un **periodo di indisponibilità** di durata annuale in riferimento alle quote corrisposte in strumenti finanziari;
- con riferimento **all'Amministratore Delegato di Unipol, al Direttore Generale di Unipol e ai Dirigenti di Fascia General Manager di Area** la definizione di **requisiti di possesso azionario**, consistenti nell'obbligo del mantenimento (Lock-up), fino al termine dell'incarico e/o di permanenza nel ruolo, di tutte le Azioni attribuite in virtù della partecipazione ai piani di incentivazione; con riferimento ai **Dirigenti di Fascia Executive e di Fascia 1** il Lock-up è previsto per un ammontare target pari a 1 annualità della Remunerazione Fissa;
- il divieto di avvalersi di **strategie di copertura**⁵ o **specifiche assicurazioni** contro il rischio di correzione al ribasso della remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti aleatori connessi all'erogazione dei bonus differiti e corrisposti sotto forma di strumenti finanziari;
- un **processo di cascading** degli obiettivi finalizzato a rendere più coerenti gli obiettivi assegnati alle leve manageriali agite;

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

- i **risultati del Gruppo Unipol**, mediante la definizione di specifiche Condizioni di Accesso annuali, ivi incluso il meccanismo di Funding Pool;
- i **risultati della Società di Riferimento**;
- i **risultati della Direzione di riferimento**, della **Funzione** o dell'area operativa di responsabilità del Destinatario;
- le **performance individuali**.

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.

1.4 Divieto di Hedging

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

2. I Destinatari delle Politiche di Gruppo

Le Politiche di Gruppo sono indirizzate a Unipol e alle Società in Perimetro, incluse quelle considerate rilevanti ai fini della sana e prudente gestione del Gruppo che, pertanto, sono chiamate ad adottare proprie Politiche di Remunerazione coerenti con le Politiche di Gruppo. Le Società Rilevanti sono individuate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previa analisi istruttoria condotta dalle competenti strutture di Capogruppo, finalizzata a verificare la sussistenza di requisiti riguardanti principalmente l'attività da esse svolta, il profilo di rischio, il contributo alla rischiosità del Gruppo, il rapporto di partecipazione o controllo, la dimensione e complessità organizzativa, nonché la rilevanza strategica per il Gruppo. L'Amministratore Delegato della Capogruppo, sulla base di valutazioni legate alla specifica società e nei limiti della compatibilità con le specifiche normative di settore, può estendere l'ambito soggettivo di applicazione della presente Politica, apportandovi gli adeguamenti ritenuti necessari o opportuni, nell'ambito delle linee guida e dei principi definiti nella Politica medesima.

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

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

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

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

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

L'identificazione del Personale Rilevante di Gruppo considera:

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

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

PERSONALE RILEVANTE A LIVELLO DI GRUPPO

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

- il Direttore Generale;
- il *Group Corporate General Manager*;
- il *Group Insurance General Manager*;
- il *Group Chief Financial Officer*;
- il *Group Chief Investment Officer*;
- il *Group Chief Operating Officer*;
- il *Chief Information Officer*;
- il *Chief Human Resources and Internal Communication Officer*;
- il *Chief Human Resources Officer*;
- il *Chief Planning and Controlling Officer*;
- il *Chief Risk Officer*;
- il *Chief Compliance Officer*;
- il *Chief Audit Officer*;
- il *Chief Actuarial Function Officer*;
- il *Deputy Insurance General Manager – Claims*;
- il *Deputy Insurance General Manager – Life & Health*;
- il *Chief Property & Casualty Officer*;
- il *Chief Life Officer*;
- il *Chief Health Officer*;
- il *Chief Commercial Officer*;
- il *Chief Finance Officer*;
- il *Chief Real Estate Officer*;
- il *Chief Strategic Investment, M&A and Corporate Development Officer*;
- l' *Head of Reinsurance*.

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

3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione

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

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



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

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

3.1 L'Assemblea

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

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

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

3.2 Il Consiglio di Amministrazione

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

		Comitato Strategico	Comitato Nomine e Corporate Governance	Comitato per la Remunerazione	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per la Sostenibilità	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
Carlo Cimbri	Presidente						
Matteo Laterza	Amministratore Delegato						
Ernesto Dalle Rive	Vice Presidente						
Gianmaria Balducci	Consigliere						
Stefano Caselli	Consigliere						
Roberta Datteri	Consigliere						
Alfredo De Bellis	Consigliere						
Giusella Dolores Finocchiaro	Consigliere						
Rossella Locatelli	Consigliere						
Francesco Malaguti	Consigliere						
Raul Mattaboni	Consigliere						
Claudia Merlinò	Consigliere						
Paola Minini	Consigliere						
Valeria Picchio	Consigliere						
Roberto Pittalis	Consigliere						
Rosaria Pucci	Consigliere						
Domenico Livio Trombone	Consigliere						
Carlo Zini	Consigliere						

= Presidente

= Membro

Al riguardo, si rammenta che l'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato con l'Assemblea degli Azionisti convocata in data 29 aprile 2025 per l'approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024.⁶

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

⁶ Si segnala che il Consigliere Barbara Quaresmini, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, ha rassegnato le dimissioni in data 2 ottobre 2025 (in tale periodo ha anche ricoperto la carica di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate).

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 Chief Operating Officer*.

Inoltre:

- stabilisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, gli obiettivi di *performance*, ivi inclusi gli obiettivi ESG, correlati alla Componente Variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Unipol e ne verifica il rispettivo grado di raggiungimento;
- definisce altresì, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, il trattamento economico dei Titolari delle Funzioni Fondamentali, nonché gli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile della remunerazione degli stessi, verificandone il grado di raggiungimento;
- in conformità con quanto previsto dalle normative applicabili, rende all'Assemblea della Capogruppo l'informativa sulle Politiche di Remunerazione di Gruppo al fine della loro approvazione;
- sottopone annualmente un'adeguata informativa all'Assemblea della Capogruppo sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione di Gruppo;
- delibera, in coerenza con le Politiche di Remunerazione, eventuali piani di incentivazione, tra cui quelli basati su strumenti finanziari da sottoporre per l'approvazione all'Assemblea della Capogruppo;
- adotta eventuali misure correttive ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in essere, in coerenza con quanto definito nei relativi documenti informativi;
- qualora si avvalga del supporto di consulenti esterni per la determinazione delle Politiche di Remunerazione, verifica preventivamente, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, ove presente, che tali soggetti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

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

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

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

3.2.1 Previsione di deroghe agli elementi delle Politiche di Remunerazione

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

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

- il Pay-mix, i criteri di definizione dei Bonus Potenziali e i relativi metodi di consuntivazione;
- i parametri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* o gli obiettivi stessi;
- le condizioni di erogazione della Remunerazione Variabile e/o delle altre componenti della remunerazione;

- la corresponsione o la non corresponsione della Componente Variabile, indipendentemente dalle condizioni rispettivamente previste per la sua non erogazione o per la sua erogazione, nel rispetto dei requisiti regolamentari;
- le clausole specifiche, quali a titolo esemplificativo meccanismi di correzione *ex-post*, Holding Period, ecc.;
- l'anticipazione o la postergazione delle date di erogazione della Componente Variabile rispetto a quanto previsto ai paragrafi 5.2.2, 6.1.2 e 6.2.3;
- i compensi degli Organi Sociali, anche in connessione con eventuali variazioni dell'assetto di governo societario;
- le indennità o compensi integrativi riconosciuti in circostanze specifiche.

Inoltre, le facoltà derogatorie possono riguardare il riconoscimento di benefici aggiuntivi non monetari, la corresponsione di trattamenti specifici in caso di cessazione anticipata della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché i requisiti minimi di possesso azionario.

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

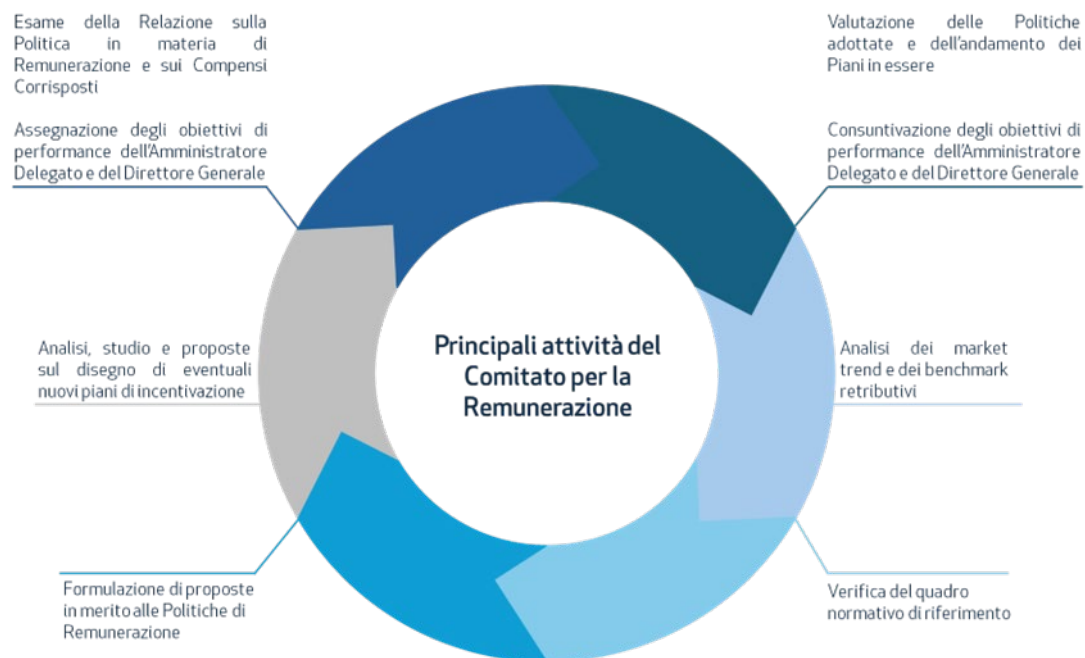
3.3 Il Comitato per la Remunerazione

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

- (i) svolge funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle Politiche di Remunerazione, anche di Gruppo, a favore degli organi sociali e del Personale Rilevante, inclusi i piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- (ii) formula proposte e/o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, ivi incluso l'Amministratore Delegato, e per il Direttore Generale, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- (iii) verifica la congruità del complessivo schema retributivo secondo quanto previsto dai requisiti normativi applicabili;
- (iv) monitora la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (v) sottopone periodicamente a verifica le Politiche di Remunerazione al fine di garantirne l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione da parte di Unipol e dalle Società in Perimetro, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dagli organi sociali delle società del Gruppo medesimo;
- (vi) individua i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;
- (vii) accerta il verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del Personale Rilevante;
- (viii) fornisce adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle Politiche di Remunerazione;
- (ix) formula pareri al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza della Società ex D. Lgs. n. 231/2001;
- (x) esprime parere al Consiglio di Amministrazione in presenza di circostanze eccezionali e - ove previsto - previa attivazione della Procedura Parti Correlate, deroghe temporanee alle Politiche di Remunerazione;

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

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



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

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

Il Comitato per la Remunerazione qualora istituito presso Unipol Investimenti SGR esercita a livello individuale, *mutatis mutandis*, le analoghe funzioni nei confronti del proprio Consiglio di Amministrazione.

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

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

Ulteriori informazioni circa le attività svolte e i principali temi affrontati dal Comitato per la Remunerazione di Unipol nel corso dell'esercizio 2025 sono rese all'interno della Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari per l'anno 2025, 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, sul trattamento economico e sull'assegnazione degli obiettivi di *performance* per la Componente Variabile di breve e di lungo termine dei medesimi titolari, nonché sul loro grado di raggiungimento.

3.5 L'Amministratore Delegato di Unipol

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

- esprime al Comitato per la Remunerazione, avvalendosi delle competenti strutture, indicazioni per la formulazione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito alle Politiche di Gruppo e alle Politiche di Comparto o di Società;
- definisce il trattamento economico dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol (ad eccezione dei titolari delle Funzioni Fondamentali), fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile, in coerenza con le Politiche di Gruppo. Per quanto riguarda il trattamento economico e gli obiettivi di *performance* previsti per i titolari delle Funzioni Fondamentali, si applica quanto previsto al paragrafo 8;
- fornisce indicazioni ai competenti organi delle Società in Perimetro in merito alle remunerazioni degli Amministratori Delegati, dei Direttori Generali – ove nominati – e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché all'assegnazione degli obiettivi di *performance* correlati all'eventuale Componente Variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Gruppo e fatte salve le competenze del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo e Rischi con riferimento ai titolari delle Funzioni Fondamentali.

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

3.6 Il Chief Human Resources Officer

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

3.7 Le Funzioni Fondamentali e Antiriciclaggio

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;
- il *Chief Compliance Officer* 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;
- il *Chief Audit Officer* verifica la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio del Gruppo.

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

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

Con riguardo alla gestione del rischio di riciclaggio, la Funzione Antiriciclaggio verifica che le Politiche di Remunerazione non contengano disposizioni potenzialmente in contrasto con le finalità di controllo e di prevenzione di tale rischio. In caso positivo la Funzione Antiriciclaggio riferisce agli organi competenti le risultanze al fine di adottare eventuali misure correttive.

3.8 Esperti indipendenti

Per la predisposizione delle Politiche di Remunerazione, Unipol si è avvalsa della consulenza di WTW, in qualità di esperti indipendenti, al fine di svolgere analisi retributive, nonché una valutazione terza e indipendente per la definizione del sistema di incentivazione e della Politica di remunerazione.

4. Prassi di mercato

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

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

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

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

Peer Group	
Aegon	Munich Re
Generali	NN Group
Aviva	Poste Italiane
Banco BPM	Societe Generale
Deutsche Bank	Swiss Life
Intesa Sanpaolo	Swiss Re
Mapfre	UniCredit
Mediobanca	Zurich Insurance Group

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

5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

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

- Consiglio di Amministrazione, ovvero:
 - Presidente del Consiglio di Amministrazione;
 - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
 - Amministratore Delegato;
 - Amministratori non investiti di particolari cariche.
- Collegio Sindacale.

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

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

Per il mandato 2025-2027, sono previsti i seguenti compensi per le cariche di Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo:

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

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

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

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

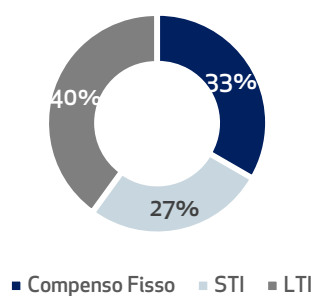
5.2 La remunerazione dell'Amministratore Delegato di Unipol

La politica retributiva per l'anno 2026 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 è stata deliberata in data 26 giugno 2025 dal Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea tenutasi il 29 aprile 2025, in linea con il seguente Pay-mix⁷:

⁷ Ai fini della raffigurazione del Pay-mix non sono inclusi il compenso annuo come Consigliere deliberato dall'Assemblea ed eventuali ulteriori compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

Pay-mix



5.2.1 Componente Fissa

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

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

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

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

In particolare, per il mandato 2025-2027, è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione il seguente compenso annuale per la carica di Amministratore Delegato di Capogruppo:

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

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

5.2.2 Componente Variabile

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

Gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione della Componente Variabile - sono predeterminati, oggettivi, misurabili, e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo; inoltre, la corresponsione di una porzione rilevante della Componente Variabile è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione. La misura di tale porzione e la durata del Differimento sono coerenti con la posizione ricoperta.

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

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

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

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

Il Bonus Potenziale si articola nelle seguenti componenti:

- (i) una componente STI (quota *Up-front*), la cui erogazione avviene interamente in forma monetaria;
- (ii) una componente LTI (quota differita), la cui erogazione avviene interamente in strumenti finanziari.

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

Nella Tabella 1, che segue, viene fornito un dettaglio relativo al Bonus Potenziale.

Tabella 1

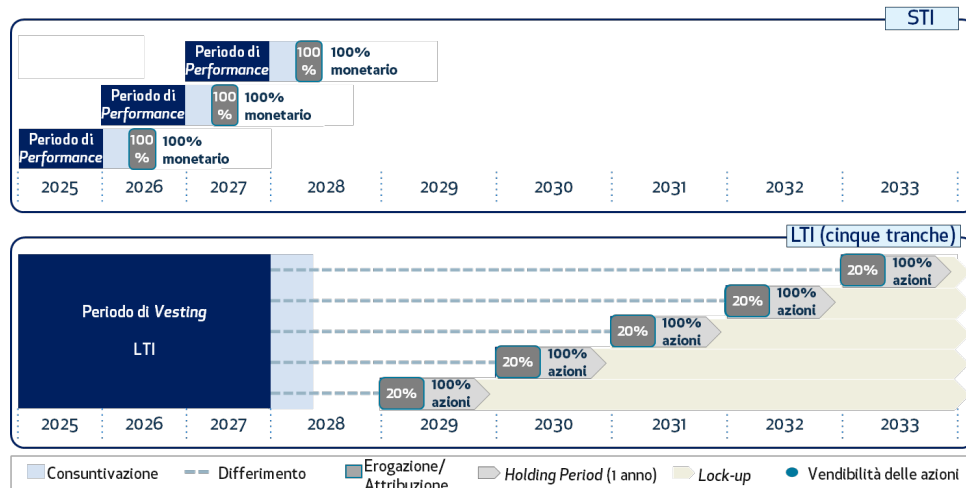
Bonus Potenziale: Amministratore Delegato				
% vs emolumenti fissi			Peso % rispetto al Bonus Totale	
Bonus Totale	STI	LTI	Up-front	Differito
200%	80%	120%	40%	60%

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

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

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

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



Si applicano le clausole di **Malus** e **Claw-back** come definite al paragrafo 11.

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)⁸ anche in caso di cessazione del mandato.

5.2.2.1 Bonus di Breve Termine (STI)

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

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

- Utile Lordo Consolidato⁹ del Gruppo Assicurativo, come da budget approvato dalla Capogruppo per l'Anno di Competenza; un risultato compreso tra il 90% e il 100% dell'obiettivo target, riduce il Bonus Potenziale Target, ri-proporzionandolo in base alle percentuali illustrate in Tabella 2; il Bonus Potenziale si azzerava invece qualora detto risultato sia inferiore al 90% dell'obiettivo target;
- Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol, calcolato secondo la metrica Solvency II¹⁰: un risultato compreso tra il valore soglia¹¹ e il valore target, entrambi definiti dai competenti organi, riduce il Bonus Potenziale Target, ri-proporzionandolo in base alle percentuali illustrate in Tabella 2; il Bonus Potenziale si azzerava invece qualora detto risultato sia inferiore al valore soglia;

⁸ 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).

⁹ 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.

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.

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

Tabella 2

Bonus STI 2026					
Schema Condizioni di Accesso 2026					
	% raggiungimento obiettivi	Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo			
		< Soglia (90% dell'obiettivo)	≥ 90% e < 95% dell'obiettivo	≥ 95% e < 100% dell'obiettivo	= Target (100% dell'obiettivo)
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol – metrica Solvency	≥ Target	0%	80%	90%	100%
	≥ Soglia e < Target	0%	70%	80%	90%
	< Soglia	0%	0%	0%	0%

↓

Scheda Obiettivi 2026

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

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

Tabella 3

Scheda Obiettivi STI – 2026			Livelli di Payout		
			< Soglia	Tra Soglia e Target	≥ Target
30%	Profittabilità	Raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo (come emergente dal Budget 2025, approvato dai competenti organi deliberanti) ¹²	0%	50%	100%
			←Progressione lineare→		
30%	Solvibilità Patrimoniale	Requisito patrimoniale consolidato di solvibilità di Unipol – Solvency Ratio (approvato dai competenti organi deliberanti)	0%	50%	100%
30%	Obiettivo non economico-finanziario legato al Piano Strategico	Valutazione qualitativa con riferimento a: gestione degli Investimenti in Tecnologia, sviluppo delle nuove competenze e gestione del ricambio generazionale per l'anno di riferimento in linea con gli obiettivi del Piano Strategico 2025-2027	0%	50%	100%
		Valutazione qualitativa sull'andamento dei progetti "core" di piano industriale e delle attività collegate all'ottimizzazione degli assetti organizzativi e societari	0%	50%	100%
10%	Reputation	RepTrak ¹³	0%	Non previsto valore soglia	100%

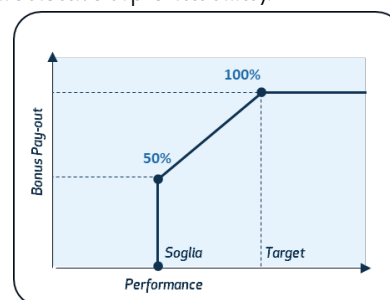
¹² Il livello Soglia coincide con il 90% del livello Target.

¹³ RepTrak[®]: inteso come il profilo reputazionale del Gruppo Unipol nell'Anno di Competenza del sistema di incentivazione, da confrontare rispetto al profilo registrato dal settore *financial-insurance* nel suo complesso.

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

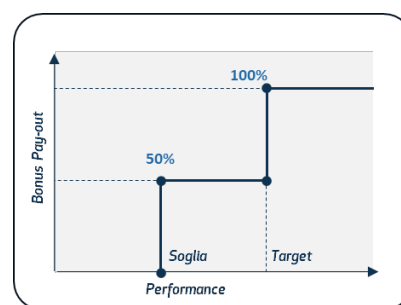
Progressione lineare (applicabile, ad esempio, all'obiettivo di profittabilità):

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



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

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



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

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

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

L'eventuale erogazione del Bonus STI avviene in un'unica soluzione entro il mese di maggio nell'anno successivo all'Anno di Competenza (i.e. nel 2027 per il Bonus STI 2026).



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

5.2.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI)

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

Il Bonus LTI è attribuito in virtù di un piano chiuso, basato sull'assegnazione gratuita di Azioni in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* di Gruppo articolati sul triennio 2025-2027.

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

L'accesso al pagamento del Bonus LTI, oltre ad essere condizionato dalle *performance* STI conseguite nel Triennio di Competenza, è subordinato alla sussistenza dell'indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol calcolato secondo la metrica Solvency II¹⁴, pari ad un valore soglia¹⁵ approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza.

Tabella 4

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

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

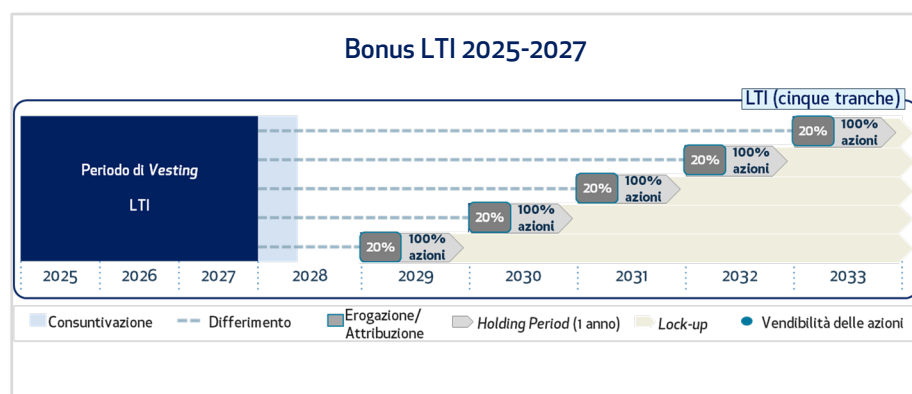
¹⁵ Il valore soglia è comunque superiore al *Risk Appetite*, definito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi.

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

Tabella 5

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2025-2027	Misurazione	Livello di Pay-out		
				< Soglia	Soglia	≥ Target
Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo Unipol cumulato sugli anni 2025, 2026 e 2027	Confronto tra l'Utile Lordo Consolidato Cumulato Consuntivato e l'Utile Lordo Consolidato Cumulato Target da Piano Industriale. (Livello Soglia = 90% del Target)	0%	50%	100%
	25%	Requisito patrimoniale consolidato di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio	Confronto tra il <i>Solvency Ratio</i> consuntivato nel Triennio e il <i>Solvency Ratio Target</i> definito dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale. (Livello Soglia = valore fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Strategico)	0%	50%	100%
Creazione di valore per gli Azionisti (20%)	20%	Total Shareholder Return assoluto di Unipol misurato nel triennio 2025-2027	TSR misurato tenendo conto sia della variazione della quotazione (rapporto tra la media giornaliera del prezzo dell'Azione Unipol nel primo bimestre del 2028 e la media giornaliera nel primo bimestre del 2025) sia dei dividendi distribuiti e reinvestiti nell'Azione alla data dello stacco della cedola. (Livello Soglia e livello Target = valori fissati dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)	0%	50%	100%
Sostenibilità ESG (20%)	5%	Strategia climatica Emissioni immobili strumentali e flotta aziendale	Riduzione delle emissioni di gas serra di Scope 1 e 2 degli immobili strumentali e della flotta del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica. (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con Piano Strategico)	0%	Non previsto valore soglia	100%
	10%	Finanza per gli SDGs: Investimenti tematici	Incremento ammontare Investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030. (Livello Soglia e Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con Piano Strategico)	0%	50%	100%
	5%	Diversity, Equity and Inclusion	Percentuale del genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità manageriale sul totale delle posizioni di responsabilità manageriale al termine del Triennio (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Strategico)	0%	Non previsto valore soglia	100%

Applicandosi per l'Amministratore Delegato quanto previsto in tema di Componente Variabile Particolarmente Elevata – come sopra accennato – l'ammontare annuale del Bonus LTI è dato da un quinto dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza (come illustrato nel grafico sottostante). L'eventuale erogazione avviene pro-quota entro il mese di marzo in ciascuno degli anni 2029, 2030, 2031, 2032 e 2033.



Il Bonus LTI è attribuito interamente in Azioni, alle quali si applica un Holding Period della durata di 1 anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario¹⁶ e soggette ad un vincolo di Lock Up fino al termine dell'incarico (cfr. par. successivo "Linee guida sul possesso azionario"). Tale durata si ritiene adeguata in relazione alle caratteristiche dei sistemi di misurazione dei risultati con cui vengono assunti i rischi nelle diverse unità di *business*, inclusi i meccanismi di *risk-adjustment*.

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

5.2.2.3 Condizioni di erogazione

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

5.2.2.4 Linee guida sul possesso azionario

Le Azioni attribuite dai sistemi di incentivazione devono essere mantenute, fino al termine dell'incarico (Lock-up) e comunque per la durata dell'Holding Period¹⁷.

5.2.3 Benefit

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

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

5.2.4 Severance

Non è attualmente in essere alcun accordo in merito a eventuali indennità in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso. Inoltre, non è prevista la possibilità di stipulare accordi che disciplinino *ex ante* la corresponsione di eventuali compensi in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso.

¹⁶ 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).

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).

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

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

5.3 La remunerazione degli Amministratori

Il compenso annuale degli Amministratori ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. - determinato in misura fissa - è stato deliberato per Unipol dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2025 per gli Amministratori in carica per il mandato 2025-2027; ad esso può aggiungersi, un rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione. Non sono previsti gettoni di presenza per le riunioni 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 2025-2027 del Consiglio di Amministrazione di Unipol sono stati deliberati i seguenti compensi:

	Amministratori di Unipol
Emolumento ex art. 2389, comma 1 cod. civ.	Euro 100.000

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

Per il mandato 2025-2027, sono previsti i seguenti compensi:

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

Nota: non sono previsti compensi aggiuntivi per la carica di Presidente del Comitato Strategico (ricoperta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione).

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

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

5.4 La remunerazione dell'Organo di Controllo

Il compenso annuale dei componenti del Collegio Sindacale è determinato in misura fissa ed è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché differenziato

tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio Sindacale; ad esso va ad aggiungersi il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione. È inoltre prevista, con oneri a carico della società in cui esercitano il ruolo di Sindaco, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria (i.e. Polizza D&O).

Il compenso annuale dei Sindaci di Unipol è stato determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 per il mandato 2025-2027, come segue:

	Presidente del Collegio Sindacale di Unipol	Sindaco di Unipol
Emolumento fisso ex art. 2402 c.c.	Euro 150.000	Euro 100.000

Sono precluse forme di Remunerazione Variabile a favore dei Sindaci.

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

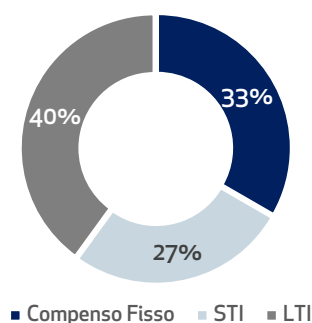
La remunerazione del Direttore Generale di Unipol e del Personale Rilevante con qualifica dirigenziale, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché i titolari e il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali con qualifica dirigenziale, prevede una Componente Fissa¹⁸, una Componente Variabile e Benefit nei termini e alle condizioni di seguito specificate.

6.1 Direttore Generale di Unipol

Per il ruolo di Direttore Generale di Unipol, attualmente ricoperto dal signor M. Laterza, anche Amministratore Delegato di Unipol, si applicano le medesime previsioni delle Politiche di Remunerazione definite per l'Amministratore Delegato di Unipol per l'anno 2026. La remunerazione è allineata alla strategia aziendale ed è adeguatamente bilanciata, al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve e a lungo termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti.

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

Pay-mix



6.1.1 Componente Fissa

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

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

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

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

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

Nella Tabella 6, che segue, viene fornito il dettaglio della Componente Fissa, deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 giugno 2025, confermando l'importo già riconosciuto nella precedente seduta del 19 dicembre 2024.

Tabella 6

	Direttore Generale di Unipol
Remunerazione Annuale Lorda	Euro 900.000

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

6.1.2 Componente Variabile

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

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

Tabella 7

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

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

6.1.2.1 Bonus di Breve Termine (STI)

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

6.1.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI)

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

6.1.2.3 Condizioni di erogazione

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

6.1.2.4 Linee guida sul possesso azionario

Le Azioni attribuite dai sistemi di incentivazione devono essere mantenute, fino al termine dell'incarico (Lock-up) e comunque per la durata dell' Holding Period¹⁹.

6.1.3 Benefit

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

6.1.4 Severance

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

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

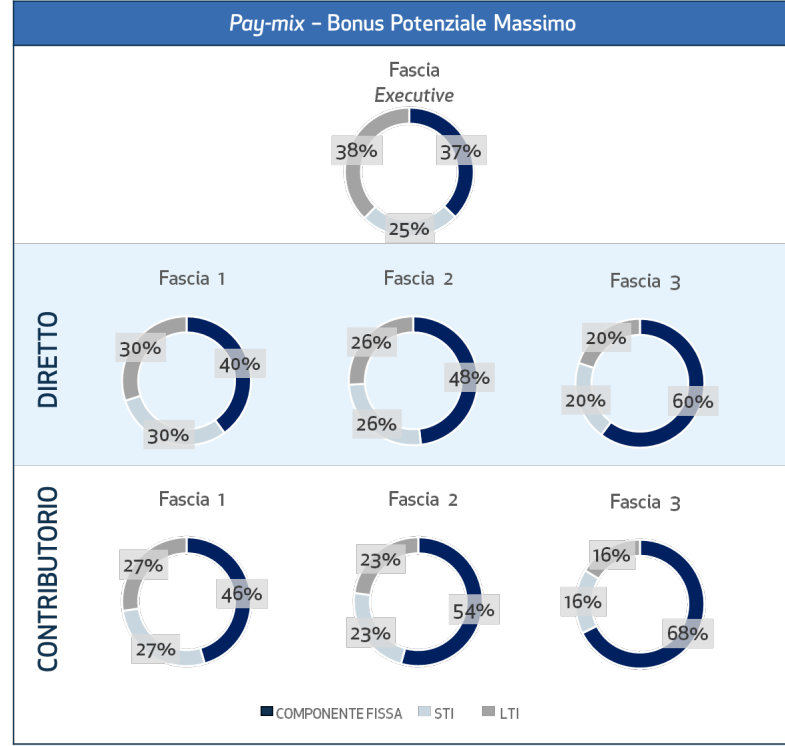
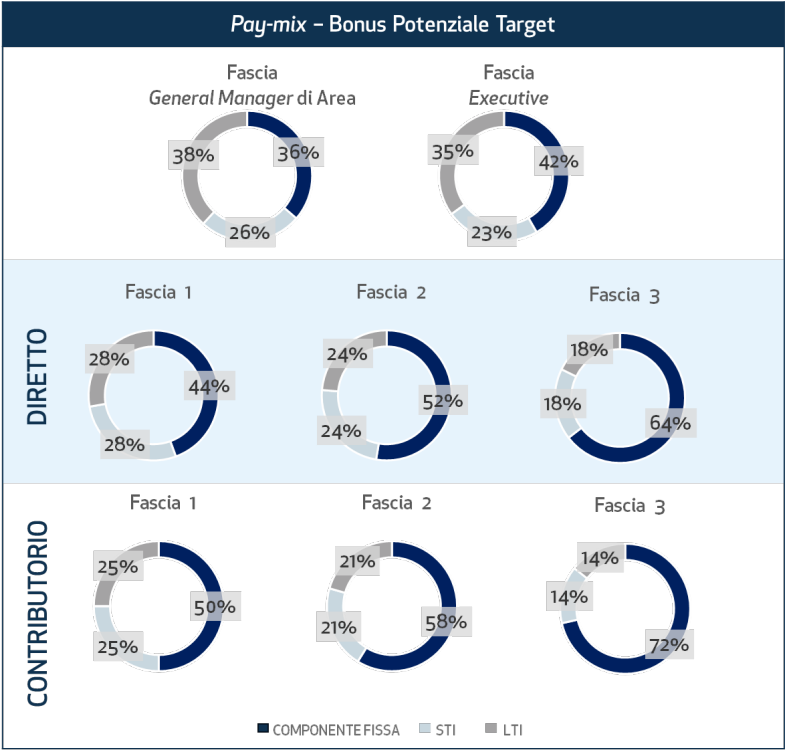
Non sono attualmente in essere patti di non concorrenza, né sono previsti ad oggi l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari.

6.2 La Remunerazione del Personale Rilevante

6.2.1 Pay-mix

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

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



6.2.2 Componente Fissa

La Componente Fissa²⁰ della remunerazione è determinata, oltre che da quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, anche in base ai seguenti parametri fondamentali:

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

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

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

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

6.2.3 Componente Variabile

6.2.3.1 Suddivisione in Fasce dei Dirigenti

I Dirigenti delle Società in Perimetro – ad eccezione dell'Amministratore e del Direttore Generale di Unipol Assicurazioni – sono suddivisi in Fasce, correlate al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il "peso" è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate in ambito *Human Capital* e riconosciute a livello internazionale.

In particolare:

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

L'attribuzione delle Fasce, nonché l'ulteriore suddivisione tra ruoli Diretti e Contributori, ove applicabile, avviene su proposta del *Chief Human Resources Officer*, che si avvale delle più opportune metodologie di pesatura delle posizioni presenti sul mercato come sopra specificato, e approvazione del *Group Chief Operating Officer* di Unipol. L'aggiornamento e la revisione della collocazione nelle Fasce di appartenenza avvengono con cadenza almeno annuale.

Alla suddivisione in Fasce sono connessi approcci differenziati alle Politiche di Remunerazione, ivi inclusa la differente articolazione e quantificazione relativa al Bonus Potenziale come descritto al paragrafo 6.2 (i.e. Pay-mix) e alla successiva Tabella 8.

I criteri di assegnazione del Bonus Potenziale tengono conto della complessità della posizione organizzativa, della famiglia professionale di appartenenza, della tipologia di

²⁰ Includere eventuali Indennità Fisse di Ruolo.

ruolo, del livello di responsabilità assegnato, del contributo al risultato di *business* e della *seniority* maturata nel ruolo. Il Sistema UVP prevede presupposti e criteri per la determinazione del Bonus Potenziale, la cui misura massima annua è determinata in percentuale rispetto alla Componente Fissa del Destinatario nell'Anno di Competenza.

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

6.2.3.2 Il sistema di incentivazione variabile

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

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

In coerenza con quanto richiesto dalle normative vigenti in materia di politiche di remunerazione, il Sistema UVP si conforma ai principi descritti al paragrafo 5.2.2, cui si aggiunge i) il criterio di indipendenza della Componente Variabile dei titolari e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo e ii) il criterio di dipendenza della componente medesima dal raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, a condizione che non siano fonte di conflitto di interessi.

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

Il Sistema UVP si applica seguendo criteri differenziati in funzione:

- (i) del ruolo di Direttore Generale di Unipol (come illustrato al paragrafo 6.1);
- (ii) della qualifica del Destinatario come Personale Rilevante secondo la regolamentazione specifica di ogni comparto, a condizione che tale qualifica sia stata attribuita al Destinatario su un arco temporale prevalente nel corso dell'Anno di Competenza;
- (iii) del ruolo del Destinatario, purché il ruolo stesso sia stato ricoperto su un arco temporale prevalente nel corso dell'Anno di Competenza²¹.

L'effettiva applicabilità del Sistema UVP al singolo Destinatario si determina in funzione della prestazione professionale effettivamente e prevalentemente prestata dal Destinatario stesso in una Società (eventualmente anche in regime c.d. di "distacco") non rilevando, ai fini del Sistema UVP, l'appartenenza contrattuale alla Società Distaccataria. La Società Distaccante definisce e consuntiva gli obiettivi individuali di concerto con la o le Società Distaccatarie. Ove ci sia equivalenza tra le prestazioni professionali effettivamente prestate all'interno del Gruppo, si effettueranno due valutazioni parallele pro quota, salvo diverse considerazioni caso per caso.

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

Il Bonus Potenziale, come dettagliato nella Tabella 8, si articola nelle seguenti componenti:

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

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

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

Tabella 8

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

6.2.3.3 Bonus di Breve Termine (STI)

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

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

Sono previste pertanto:

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

Tabella 9

Bonus STI 2026						
Schema Condizioni di Accesso 2026						
% raggiungimento obiettivi		Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo				Over-performance individuale
		< Soglia (90% dell'obiettivo)	≥ 90% e < 95% dell'obiettivo	≥ 95% e < 100% dell'obiettivo	= Target (100% dell'obiettivo)	
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - metrica Solvency	≥ Target	0%	80%	90%	100%	Over-performance individuale ✓
	≥ Soglia e < Target	0%	70%	80%	90%	
	< Soglia	0%	0%	0%	0%	

↓

Scheda Obiettivi 2026

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

Il Sistema UVP prevede l'erogazione di un Bonus STI il cui ammontare è determinato in ragione del Livello di Performance Individuale raggiunto e della percentuale di Bonus Potenziale assegnabile al Destinatario, come illustrato in Tabella 8. La soglia minima di raggiungimento della scheda obiettivi individuali, data dalla somma ponderata dei singoli livelli di raggiungimento, è pari a 40 punti percentuali.

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

Sono previsti obiettivi economico-finanziari specifici della Società, della Direzione o della Funzione di appartenenza ed obiettivi non finanziari, che comprendono anche obiettivi di tipo Reputazionale / ESG²². Tali obiettivi sono assegnati in una logica di *cascading*, garantendo una declinazione coerente tra gli obiettivi definiti nella scheda strategica di Gruppo – che coincide con la Scheda Obiettivi STI 2026 assegnata all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale di Unipol – e gli obiettivi assegnati ai Dirigenti Apicali e agli altri Dirigenti, in modo coerente il proprio perimetro di responsabilità e con i profili di rischio definiti per il Gruppo medesimo e per la Società di Riferimento.

²² RepTrak®: inteso come il profilo reputazionale del Gruppo Unipol nell'Anno di Competenza del sistema di incentivazione, da confrontare rispetto al profilo registrato dal settore *financial-insurance* nel suo complesso.

Tabella 10

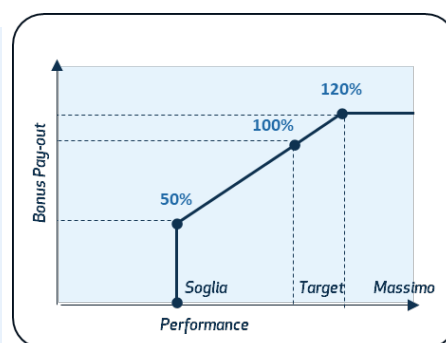
	Dirigenti Apicali ²³		Altri Dirigenti ²⁴
Fino a 70%	Obiettivi di Società/Area/Direzione	15-30%	Obiettivi di Società/Area/Direzione
		55-40%	Obiettivi di Funzione
Almeno 20%	Obiettivi di Società/Direzione/area (non economico-finanziario)	Almeno 20%	Obiettivi di Funzione (non economico-finanziario)
10%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

Per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario, sono previsti obiettivi di conformità agli impegni definiti dalle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile", coerentemente con le disposizioni del Regolamento (UE) 2019/2088, al fine di garantire un presidio sui rischi di sostenibilità, in particolare i rischi ambientali e climatici, nonché il contenimento di potenziali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità.

Secondo quanto indicato nelle Schede Obiettivi STI, per ciascun obiettivo viene determinato un livello di *performance target*, al cui raggiungimento viene riconosciuto il 100% del peso associato a quell'obiettivo, e un livello di *performance massimo*, al cui raggiungimento viene riconosciuto il 120% del peso associato a quell'obiettivo; può inoltre essere individuato un livello di *performance soglia*, al mancato raggiungimento del quale il peso corrispondente viene azzerato. Per livelli di *performance* intermedi tra i livelli di *performance soglia* e *target*, oppure *target* e *massimo*, la consuntivazione di ciascun obiettivo individuale può avvenire applicando una progressione lineare tra i livelli di *performance*, oppure una scala tra i livelli di *performance*, come illustrato nelle figure sottostanti

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

Risultato uguale o migliore rispetto al valore Massimo	Over performance	= 120% del peso del singolo obiettivo
Risultato compreso tra valore Target e valore Massimo	Obiettivo raggiunto	= progressione lineare tra il 100% (incluso) e il 120% del peso del singolo obiettivo
Risultato compreso tra valore Soglia e valore Target	Obiettivo parzialmente raggiunto	= progressione lineare tra il 50% (incluso) e il 100% del peso del singolo obiettivo
Risultato sotto il valore Soglia	Obiettivo non raggiunto	= 0% del peso del singolo obiettivo

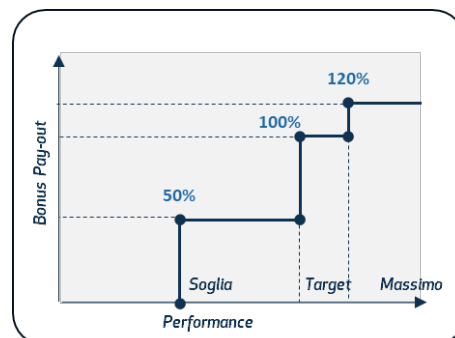


²³ Peso attribuito agli obiettivi variabile in funzione del ruolo, del contributo ai risultati di *business* e della famiglia professionale.

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

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

Risultato uguale o migliore rispetto al valore Massimo	Over performance	= 120% del peso del singolo obiettivo
Risultato compreso tra valore Target e valore Massimo	Obiettivo raggiunto	= 100% del peso del singolo obiettivo
Risultato compreso tra valore Soglia e valore Target	Obiettivo parzialmente raggiunto	= 50% del peso del singolo obiettivo
Risultato sotto il valore Soglia	Obiettivo non raggiunto	= 0% del peso del singolo obiettivo



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

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

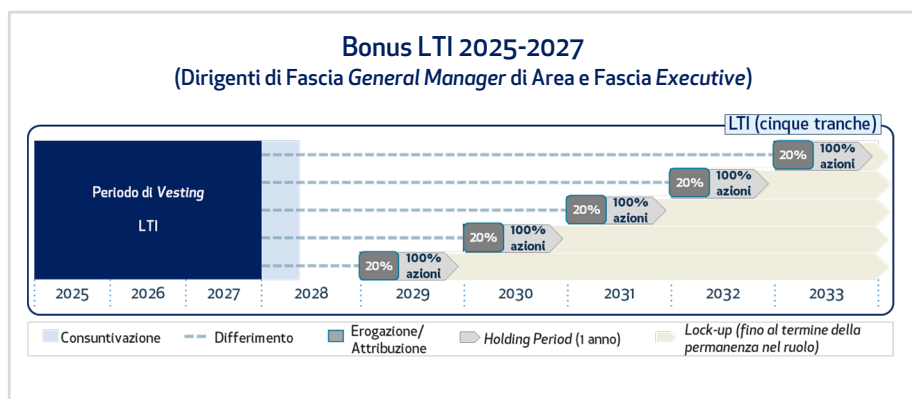


6.2.3.4 Bonus di Lungo Termine (LTI)

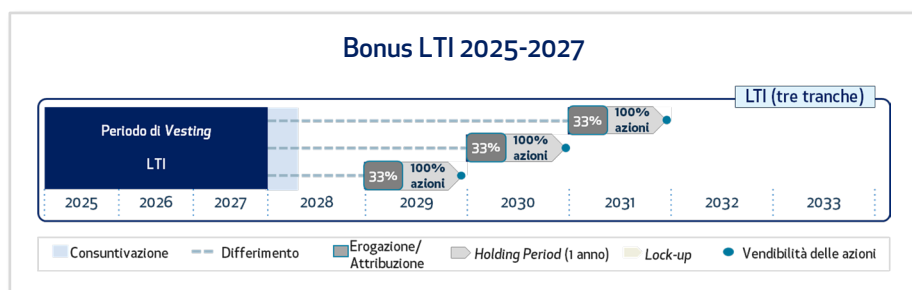
Il Bonus LTI risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti al paragrafo 5.2.2.2.

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

L'eventuale attribuzione avviene pro-quota, come definito al paragrafo 5.2.2.2.



Per i Destinatari cui non si applica quanto previsto in tema di **Componente Variabile Particolarmente Elevata della Remunerazione Variabile** il Bonus LTI viene attribuito in tre tranches annuali, ciascuna delle quali è pari ad un terzo dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza, riproporzionato in base al raggiungimento degli obiettivi di lungo termine, illustrati in Tabella 5 (o in Tabella 12, con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali). L'eventuale erogazione avviene pro-quota, entro il mese di marzo in ciascuno degli anni 2029, 2030 e 2031, come di seguito illustrato.



L'entità del Bonus Effettivo LTI è correlata proporzionalmente, oltre che al raggiungimento – anche disgiunto – degli obiettivi di *performance* di lungo termine illustrati in Tabella 5 (o in Tabella 13 con riferimento ai titolari delle Funzioni Fondamentali), anche ai Livelli di *Performance Individuali* conseguiti nel Triennio di Competenza (almeno pari a 40 punti percentuali).

Alle Azioni attribuite si applica un Holding Period della durata di 1 anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario²⁵ (cfr. par. successivo "Linee guida sul possesso azionario").

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

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

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi²⁶ vede coinvolti il superiore gerarchico diretto del Destinatario, il responsabile apicale, il *Group Chief Operating Officer* – che si avvale del supporto del *Chief Human Resources Officer* – e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Unipol, che fornisce per ciascun anno indicazioni di eventuali temi prioritari da considerare per il processo di *cascading* degli obiettivi di *performance*. Nella fase di assegnazione degli obiettivi, il Destinatario viene messo a conoscenza delle Politiche di Remunerazione a lui applicate. Il Destinatario dichiara,

²⁵ 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).

²⁶ Come dettagliato nel Regolamento attuativo del Sistema UVP.

mediante apposita sottoscrizione, la conoscenza del contenuto e l'accettazione della menzionata documentazione.

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

Nel processo di consuntivazione gli organi come sopra descritti tengono in debito conto anche del contributo individuale complessivo reso per il buon funzionamento dell'impresa, in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale. Ai fini della valutazione della *performance* annuale, infatti, anche in ottica di migliore valorizzazione del contributo individuale apportato dal *management* al conseguimento dei risultati e di valutazione dello sviluppo e dell'applicazione delle competenze manageriali, il processo di consuntivazione viene svolto mediante le seguenti fasi:

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

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

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

6.2.3.6 Condizioni di erogazione

L'erogazione della componente monetaria relativa alla quota di Bonus STI e l'attribuzione delle Azioni LTI spettanti avverranno, nei termini precedentemente indicati²⁷, a condizione che alla data di corresponsione il Destinatario sia effettivamente alle dipendenze di Unipol o di altre società del Gruppo Unipol e che non si trovi in periodo di preavviso o in aspettativa, fatto salvo quanto segue²⁸:

- l'importo della componente monetaria relativo alla quota di Bonus STI, se maturata e calcolata applicando il criterio "*pro-rata temporis*" (ovvero in base al numero di mesi

²⁷ Come dettagliato nel Regolamento attuativo del Sistema UVP.

²⁸ E fatta salva l'aspettativa concessa dalla Società di Riferimento per gravi motivi familiari o fatti salvi specifici trattamenti individuali adottati dalla Società di Riferimento previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ove presente.

interi effettivamente trascorsi in servizio dal Destinatario interessato), da corrispondersi alla scadenza in cui sarà eventualmente erogata ai Dirigenti in servizio, sarà erogata per:

- i. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico, e che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi nell'Anno di Competenza;
 - ii. ai Destinatari che abbiano accesso ad altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali (a titolo esemplificativo il piano per l'accompagnamento alla pensione dei Dirigenti), e che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi nell'Anno di Competenza;
 - iii. i Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol, conclusesi nel corso dell'Anno di Competenza della quota di Bonus.
- nei seguenti casi²⁹ si procederà all'attribuzione delle Azioni relative alle quote di Bonus LTI, se maturate e calcolate applicando il criterio "pro-rata temporis" (ovvero in base al numero di mesi interi effettivamente trascorsi in servizio dal Destinatario interessato), alle medesime scadenze in cui saranno eventualmente erogate ai Dirigenti in servizio:
- i. ai Destinatari che abbiano cessato il rapporto di lavoro con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol, per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico, e che abbiano prestato servizio almeno per diciotto mesi nel Triennio di Competenza;
 - ii. ai Destinatari che abbiano accesso ad altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali (a titolo esemplificativo il piano per l'accompagnamento alla pensione dei Dirigenti), e che abbiano prestato servizio almeno per ventiquattro mesi nel Triennio di Competenza;
 - iii. ai Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol.

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

6.2.3.7 Linee guida sul possesso azionario

È previsto l'obbligo di mantenimento delle Azioni attribuite dai sistemi di incentivazione³⁰:

- per i Dirigenti di Fascia *General Manager* di Area, fino al termine della permanenza nel ruolo;

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

³⁰ Fatta salva la possibilità di "sell to cover" (vendita dei titoli necessari a procurarsi la liquidità necessaria all'adempimento degli oneri fiscali derivanti dall'attribuzione dei titoli).

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

6.2.4 Benefit

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

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

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

6.2.5 Severance

Non sono attualmente in essere accordi in merito a eventuali indennità in caso di dimissioni o di cessazione del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche Gruppo.

L'eventuale corresponsione di un importo in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ovvero in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, o di dimissioni per giusta causa – ove pattuita – sarà pari a un massimo di tre annualità della Compensation, oltre alle normali spettanze di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso previste dal CCNL, per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio superiore a dieci anni ovvero pari a un massimo di due annualità della Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio inferiore o uguale a dieci anni. Tale importo in quanto calcolato sulla Compensation, tiene conto della *performance* mediamente realizzata in un periodo almeno triennale. Non sono attualmente in essere patti di non concorrenza, né sono previsti ad oggi l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di Dirigenti con Responsabilità Strategiche³¹, e non sono attualmente in essere contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto con i medesimi soggetti.

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

7. Altre componenti della remunerazione

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

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

³¹ Fatti salvi specifici trattamenti individuali adottati dalla Società di Riferimento (ad es. *temporary housing allowance*, previdenza complementare, ecc.), previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ove presente.

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

- Welcome Bonus, previsto in casi eccezionali in occasione dell'assunzione di nuovo personale, da erogarsi entro i primi 18 mesi dalla data di assunzione stessa (salva diversa regolamentazione di Comparto e/o di Società), a ristoro degli elementi economici a cui il Destinatario rinuncia a seguito della cessazione del suo precedente rapporto di lavoro³²;
- compensi corrisposti per patti di stabilità, ove pattuiti, per un periodo temporale pari a tre anni, riconosciuti al fine di garantire un'adeguata continuità del rapporto di lavoro, assicurare maggiore stabilità aziendale e contribuire a incentivare ulteriormente la qualità delle prestazioni professionali di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o di altre risorse ritenute comunque rilevanti;
- eventuali indennità riconosciute *una tantum* a ristoro dell'eventuale revoca di Benefit precedentemente assegnati (quali a titolo esemplificativo l'autovettura).

8. Le Politiche di Remunerazione delle Funzioni Fondamentali

La remunerazione del personale con qualifica dirigenziale operante presso le Funzioni Fondamentali, in linea con le prassi di mercato, si compone dei medesimi elementi sopra descritti al Capitolo 6, fatta salva la previsione di alcune specificità coerenti con i requisiti normativi applicabili. Con riferimento alla remunerazione del personale non dirigente appartenente alle Funzioni Fondamentali si rimanda al successivo paragrafo 9.

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

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

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

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

L'incidenza della Remunerazione Variabile sulla Remunerazione Fissa varia in funzione del livello di complessità del ruolo – come rappresentato nella Tabella 11 – e non supera mai il rapporto 1:1, in linea con le prassi rilevate sul mercato nazionale e internazionale. L'incidenza della Componente STI rispetto alla Remunerazione Variabile totale è equivalente all'incidenza della Componente LTI. In ogni caso non è previsto il riconoscimento dell'*over-performance* per i membri delle Funzioni Fondamentali.

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

Tabella 11

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

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

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

In particolare, con riferimento al Bonus STI, gli obiettivi di breve termine sono individuati in coerenza con l'efficacia e la qualità dell'azione di controllo, senza comprendere obiettivi economico-finanziari afferenti alle aree soggette al loro controllo. È prevista pertanto la seguente struttura della scheda obiettivi:

Tabella 12

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

Con riferimento al Bonus LTI, l'entità del bonus è funzione del raggiungimento anche disgiunto degli indicatori riportati nella seguente tabella, previo conseguimento della condizione di accesso applicabile anche ai restanti Destinatari del Piano, come descritta al paragrafo 5.2.2.2.

Tabella 13

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

La Remunerazione Variabile erogata al personale con inquadramento dirigenziale delle Funzioni Fondamentali – come per gli altri Dirigenti appartenenti al Personale Rilevante – è soggetta alle condizioni sospensive e ai meccanismi correttivi (Malus e Claw-back) previsti dalla Politica (cfr. paragrafo 11).

Le disposizioni in materia di Remunerazione illustrate nel presente paragrafo si applicano anche al personale con inquadramento dirigenziale della Funzione Antiriciclaggio.

9. La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente

Oltre a una Componente Fissa, la retribuzione del personale non dirigente (ivi incluso eventuale Personale Rilevante) può prevedere una Componente Variabile, come di seguito esplicitato.

La Componente Fissa della remunerazione compensa le competenze, le capacità, il ruolo e, in particolare, le responsabilità connesse al ruolo stesso. Essa prevede una base economica rigida, prevista dai Contratti Collettivi di Lavoro applicabili, nonché ove presenti dagli Accordi Integrativi Aziendali, da altri eventuali accordi bilaterali e da specifiche Regolamentazioni interne, ed è determinata in funzione del livello di inquadramento e dell'anzianità di

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

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

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

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

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

- *una tantum e/o* premi aziendali individuali, erogati in forma monetaria e in unica soluzione al ricorso di circostanze oggettive che abbiano richiesto un impegno professionale di particolare rilievo;
- bonus monetari rivenienti dal raggiungimento di obiettivi assegnati a seguito della partecipazione a sistemi di incentivazione annuali o infrannuali;
- Welcome Bonus, previsto in casi eccezionali in occasione dell'assunzione di nuovo personale, da erogarsi entro i primi 18 mesi dalla data di assunzione stessa (salvo diversa regolamentazione di Comparto e/o di Società), a ristoro degli elementi economici a cui il Destinatario rinuncia a seguito della cessazione del suo precedente rapporto di lavoro³⁵;
- compensi corrisposti per patti di stabilità, per un periodo di norma non superiore a tre anni, riconosciuti al fine di garantire un'adeguata continuità del rapporto di lavoro, assicurare maggiore stabilità aziendale e contribuire a incentivare ulteriormente la qualità delle prestazioni professionali di risorse ritenute rilevanti;
- eventuali indennità riconosciute *una tantum* a ristoro della revoca di Benefit precedentemente assegnati (quali a titolo esemplificativo l'autovettura).

10. La remunerazione del Personale Rilevante del Fondo Pensione Aperto

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

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

- il Responsabile del Fondo;
- i titolari delle Funzioni Fondamentali³⁶.

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

Il Consiglio di Amministrazione dell'Impresa di Assicurazione:

- nomina – nel rispetto delle disposizioni previste dalla normativa vigente anche in materia di requisiti richiesti – il Responsabile del Fondo;
- ne determina il compenso per l'intero periodo di durata dell'incarico, valutandone l'equità, l'adeguatezza al ruolo, alla responsabilità, al livello di professionalità e alle capacità individuali;

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

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

- rende note con regolarità le informazioni essenziali e pertinenti relative alla remunerazione del Personale Rilevante del Fondo.

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

È preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

11. Meccanismi di correzione *ex-post*

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

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

a. Malus

I Bonus previsti dal sistema incentivante non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati del Gruppo e/o della Società di Riferimento, come definiti nei paragrafi 5.2.2.1, 5.2.2.2, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.2.3.3 e 6.2.3.4, ovvero nei casi di mancato rispetto, da parte del Destinatario, di disposizioni regolamentari e di vigilanza, cui abbia fatto seguito la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Destinatario stesso, oltre che in caso di rilievi da parte delle Funzioni Fondamentali che evidenzino comportamenti di grave violazione di disposizioni interne, esterne, o di standard di condotta applicabili, nonché qualora siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (ivi intendendosi errori di calcolo nella determinazione di una o più delle condizioni di maturazione ovvero una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero la determinazione di una o più delle condizioni di maturazione tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento).

Con riferimento al deterioramento dei profili di rischio, la Società di Riferimento decurerà o azzererà eventuali compensi da corrispondere nel caso in cui i comportamenti sopra citati messi in atto dal Destinatario abbiano determinato degli impatti sul Solvency II Ratio del Gruppo e/o della Società di Riferimento, ove applicabile. A tale scopo, il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, con il supporto delle altre funzioni 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 Etico³⁷ 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

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

di verificare se tali comportamenti possano aver determinato il mancato rispetto degli obiettivi in termini di *risk appetite* fissati per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.

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

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

SECONDA SEZIONE

COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2025

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 2025 ed eventuali compensi relativi ad anni precedenti;
- la **seconda parte** riporta, in forma tabellare, i compensi erogati e/o erogabili ad Amministratori, Sindaci, Amministratore Delegato e Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol, nonché le partecipazioni detenute dai medesimi in Unipol e nelle società controllate, sempre con riferimento all'esercizio 2025;
- la **terza parte** illustra in sintesi le verifiche di competenza delle Funzioni Fondamentali (*Chief Risk Officer* - responsabile dell'attività di *Risk Management*, *Chief Compliance Officer* e *Chief Audit Officer*).

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 2025.

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

- Organi Sociali, ivi incluso l'Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

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

2. Esito votazione assembleare - Seconda Sezione

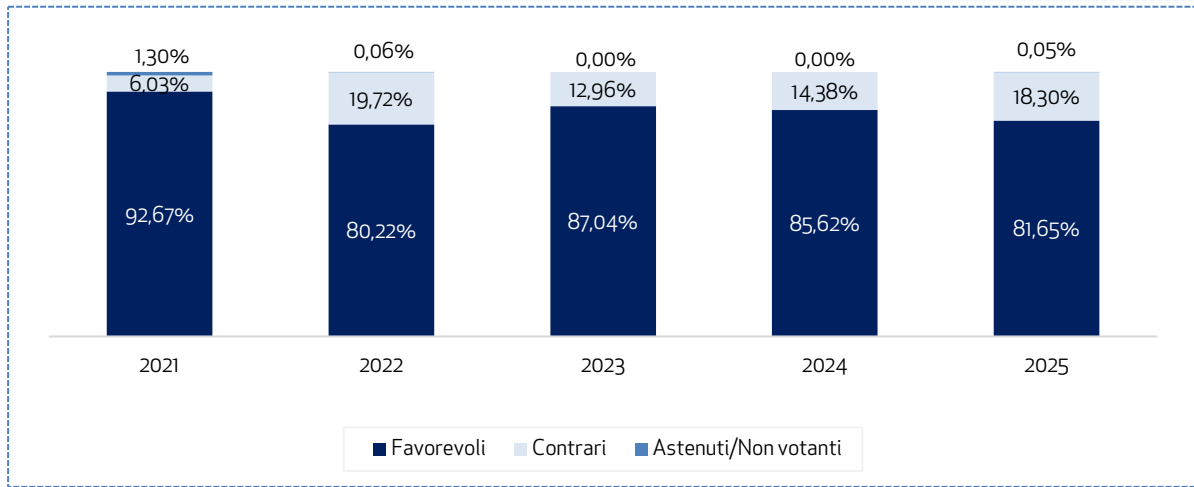
La Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è sottoposta a voto consultivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Unipol.

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

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

- è stata migliorata la rappresentazione sul grado di **raggiungimento degli obiettivi di performance** relativi all'esercizio 2025, in ottica di continuo miglioramento di raffigurazione di **pay for performance**. Inoltre, è stato incluso un **aggiornamento sui risultati di business annuali** conseguiti, anche rispetto ai target definiti dal Piano Strategico 2025-2027 *Stronger/Faster/Better*, allo scopo di **assicurare una corretta rappresentazione e collegamento tra risultati conseguiti dal Gruppo e compensi corrisposti**;
- sono stati approfonditi nella Parte I di Sezione II, con maggior grado di dettaglio, i **razionali sottostanti ai compensi corrisposti per l'anno di riferimento**, poi declinati nelle tabelle della Parte II della medesima Sezione;
- sono state apportate alcune evoluzioni al *layout* della Sezione, introducendo ulteriori rappresentazioni grafiche, al fine di migliorare la trasparenza e fruibilità del documento.

Storico Votazioni Assembleari 2021-2025: Sezione II – Compensi Corrisposti



3. Risultati di *business*

Il Consiglio di Amministrazione di Unipol, ha analizzato i risultati consolidati e individuali dell'esercizio 2025, primo anno del nuovo Piano Strategico *Stronger/Faster/Better*, le cui principali evidenze sono di seguito esposte:



Gli eccellenti risultati per l'esercizio sono stati realizzati grazie al contributo di tutte le aree di *business*, in particolare si evidenzia:

- forte crescita e miglioramento della redditività del *core business* (+11% dei premi complessivi rispetto all'esercizio precedente);
- crescita disciplinata con focus su settori a elevata marginalità (Salute e Bancassurance);
- crescita del business Vita, con risultato stabile e prevedibile supportato dai redditi finanziari;
- rendimento degli investimenti finanziari solido nel tempo, a sostegno della redditività del *core business*;
- ottima remunerazione degli azionisti, in aumento e interamente monetario;
- solidità patrimoniale in crescita;
- solida *Organic Capital Generation*, con eccesso post distribuzione dividendi in linea con l'obiettivo del Piano Strategico.

Con riferimento al confronto rispetto ai risultati conseguenti nell'esercizio 2024, ultimo anno del precedente piano strategico *Opening New Ways* sviluppato nel triennio 2022-2024, si riportano similmente le principali evidenze:

RISULTATI GRUPPO ASSICURATIVO			
	FY24	FY25	Var.
Risultato ante imp. pre dividendi banche	922	1.367	+48%
Dividendi dalle collegate bancarie	134	279	+108%
Totale risultato ante imposte	1.057	1.646	+56%
Risultato netto	860	1.208	+40%
Risultato netto di Gruppo	815	1.161	+42%

Con riferimento ai risultati raggiungimento rispetto ai target fissati per il Piano Strategico *Stronger/Faster/Better* per il triennio 2025-2027, si riportano similmente le principali evidenze:

2025-2027 PIANO STRATEGICO > MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI

€mlrd

	Risultati FY25	2025-2027 cum. target
Risultato netto	1,5	3,8
Risultato netto Gruppo Assicurativo	1,2	3,4
Dividendi	0,8	2,2
Excess Organic Capital Generation	0,5	1,0

Si rinvia alla Relazione sul bilancio consolidato integrato di Unipol Assicurazioni S.p.A. al 31 dicembre 2025 per ulteriori dettagli e per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio.

4. Deroche alle Politiche di Remunerazione 2025

Rispetto alle Politiche di Remunerazione 2025, non è stata esperita nessuna procedura di deroga.

All'inizio dell'esercizio 2025, tuttavia, come già rendicontato nella Sezione II della Relazione sulla Remunerazione pubblicata nel 2025, si è reso necessario adottare una deroga alle Politiche di Remunerazione, con riferimento al Sistema *Unipol Performance Management* ("UPM"), relativo al periodo di *performance* 2019-2021. Stante l'intervenuta efficacia della fusione per incorporazione di UnipolSai – tra le altre – in Unipol, non è risultato possibile procedere con l'assegnazione delle azioni UnipolSai come originariamente previsto dal Sistema UPM, in quanto non sussistevano più gli strumenti finanziari sottostanti il piano stesso.

Pertanto, in conformità con le disposizioni del Capitolo 3 – Paragrafo 3.3 del Documento Informativo applicabile e del paragrafo 3.2.1 delle Politiche di remunerazione del Gruppo Unipol, in coerenza con quanto previsto dall'art. 123-ter comma 3-bis del TUF, il Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2025 ha approvato la proposta di derogare alla modalità di erogazione della componente azionaria del Sistema UPM, prevedendo la corresponsione della componente in strumenti finanziari interamente in azioni Unipol Assicurazioni, applicando al numero di azioni UnipolSai già consuntivate il rapporto di concambio previsto in fase di OPA, ovvero in misura pari a 3 Azioni Unipol Assicurazioni per ogni 10 azioni UnipolSai.

5. La remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 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 2027.

Detta Assemblea ha deliberato di riconoscere, in coerenza con le Politiche di Remunerazione approvate dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in data 27 marzo 2025 e con le Politiche di Remunerazione dell'esercizio 2025, le seguenti componenti retributive:

- un emolumento fisso annuo lordo di competenza di ciascun Amministratore pari a Euro 100.000;
- 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 26 giugno 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentiti i pareri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, ha poi provveduto a definire i compensi spettanti:

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

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

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

Nell'esercizio 2025 non è stata riconosciuta alcuna Componente Variabile del compenso collegata ai risultati o basata su strumenti finanziari a favore degli Amministratori non esecutivi.

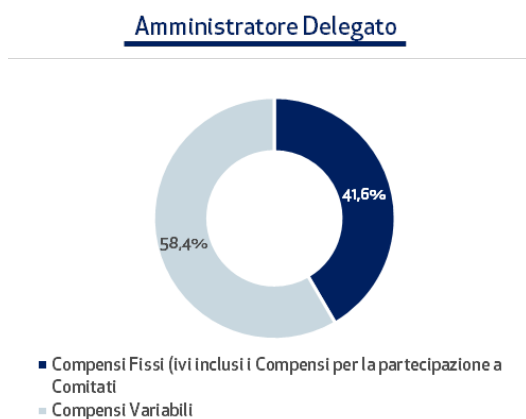
Il dettaglio degli emolumenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2025 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

6. La remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2025 ha provveduto a confermare –fino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2027– il signor Matteo Laterza quale Amministratore Delegato della Società.

Proporzione tra Componente Fissa e Componente Variabile

Si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza dell'esercizio 2025 dell'Amministratore Delegato. Ai fini dell'analisi sono stati considerati i corrispondenti elementi retributivi esposti in Tabella 1, Sezione II, Parte Seconda.



Componente Fissa

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26 giugno 2025, ha deliberato di riconoscere per la carica di Amministratore Delegato, un corrispettivo annuo fisso pari ad Euro 600.000 lordi, da rapportarsi alla durata effettiva del mandato e a decorrere dalla data di nomina in tale carica (29 aprile 2025) e che si somma a quanto percepito a titolo di emolumento fisso lordo annuo come Consigliere di Amministrazione di Unipol e a titolo di membro del Comitato Strategico. Tale compenso è equivalente a quanto già approvato dal precedente Consiglio di Amministrazione in occasione della nomina in tale carica il 7 novembre 2024.

Il dettaglio degli emolumenti dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2025 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

Componente Variabile

In coerenza con le disposizioni delle Politiche di Remunerazione 2025, all'Amministratore Delegato sono state applicate le medesime previsioni definite per il Direttore Generale di Gruppo. Pertanto, è stata riconosciuta una componente variabile, disciplinata dal Sistema Incentivante UVP, da rapportarsi alla durata effettiva del mandato e a decorrere dalla data di nomina in tale carica (29 aprile 2025).

È stata pertanto prevista l'assegnazione di un premio variabile, di competenza 2025, pari a un massimo del 200% della Componente Fissa su base annuale in coerenza le Politiche di Remunerazione 2025, 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 – in forma monetaria e il restante 120% di lungo termine – LTI – in forma di strumenti finanziari).

Attuazione del Sistema UPM 2019–2021

Con riferimento al Sistema UPM per il triennio 2019-2021, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 24 marzo 2022, ha tra l'altro proceduto ad accertare il pieno avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di lungo termine di cui al Sistema UPM 2019-2021, la cui erogazione è prevista per il 50%

in forma monetaria e per il restante 50% in strumenti finanziari, attraverso l'attivazione di un piano basato su strumenti finanziari del tipo *Performance Share* declinato nel relativo piano di compensi basato su strumenti finanziari 2019-2021.

A seguito di tale favorevole consuntivazione e dell'approvazione della deroga sopra illustrata pertanto, in esecuzione del predetto piano, con riferimento all'Amministratore Delegato in carica durante il piano fino al 28 Aprile 2022, sono stati corrisposti nel mese di aprile 2025 un importo lordo pari a Euro 270.000, nonché 53.690 Azioni ordinarie Unipol come terza *tranche* delle cinque spettanti. Le successive *tranche* saranno erogate nel 2026 e 2027.

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

Attuazione del Sistema UVP 2022-2024

Con riferimento al Sistema UVP 2022-2024, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 27 marzo 2025, ha tra l'altro proceduto ad accertare il pieno avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di lungo termine di cui al Sistema UVP 2022-2024.

A seguito di tale favorevole consuntivazione e dell'approvazione dell'aggiornamento del Documento Informativo relativo al piano di compensi basato su strumenti finanziari di Unipol, Esercizi 2022, 2023 e 2024 a cura dell'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2025, sarà quindi possibile procedere a partire dal 2026, a favore dell'Amministratore Delegato, all'erogazione della prima *tranche* del Bonus LTI, interamente in Azioni Unipol. Tale erogazione corrisponderà alla prima di cinque *tranche*, le cui successive saranno erogate nel 2027, 2028, 2029 e 2030.

Nella Tabella 3A – Sezione II che segue è riportato il totale dei compensi variabili relativi alla quota LTI 2022-2024.

Attuazione del Sistema UVP 2025-2027

Con riferimento alla Componente Variabile di competenza dell'esercizio 2025, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 26 marzo 2026, preso atto delle verifiche svolte dal Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha proceduto ad accertare l'avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di breve termine di competenza del citato esercizio.

Bonus STI di competenza 2025

Con riferimento al Bonus STI di competenza 2025 previsto per l'Amministratore Delegato, gli organi sopra menzionati, per quanto di competenza, hanno accertato il conseguimento delle Condizioni di Accesso (ivi incluso il meccanismo di Funding Pool) applicabili, nonché il Livello di Performance Individuale, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. In considerazione di tale favorevole consuntivazione è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile STI di competenza dell'esercizio 2025 per un importo pari a Euro 480.000.

Bonus STI 2025 dell'Amministratore Delegato di Unipol

Schema Condizioni di Accesso 2025		
Obiettivo	Risultati FY 2025	
Utile Lordo Consolidato di Unipol	1.646 mln/€	Raggiunto in quanto superiore ai target definiti dal CdA
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II	230%	Raggiunto in quanto superiore ai target definiti dal CdA

% raggiungimento obiettivi		Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo Risultato 2025: Euro 1.646 milioni			
		< Soglia (90% dell'obiettivo)	≥ 90% e < 95% dell'obiettivo	≥ 95% e < 100% dell'obiettivo	= Target (100% dell'obiettivo)
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol – metrica Solvency Risultato 2025: 230 %	≥ Target	0%	80%	90%	100%
	≥ Soglia e < Target	0%	70%	80%	90%
	<Soglia	0%	0%	0%	0%

Obiettivi e Livello di Performance Individuale 2025 dell'Amministratore Delegato di Unipol						
OBIETTIVI QUANTITATIVI 2025	Descrizione Indicatori	Peso	Consuntivo	Livelli di payout		
				< Soglia	Tra Soglia e Target	≥ Target
Profittabilità	Utile Lordo consolidato (come emergente dal Budget 2025)	30%	1.646 mln/€	0%	Progressione lineare tra 50% e 100%	100%
Solvibilità patrimoniale	Raggiungimento dell'obiettivo di solvibilità patrimoniale secondo l'Indice Solvency II	30%	230%	0%	50%	100%
Reputation	Profilo Reputation registrato da Unipol (RepTrak) > Media settore Fin. & Insurance registrato nel suo complesso nel 2025	10%	76.9 > 68.9	0%	Non previsto valore Soglia	100%
OBIETTIVI QUALITATIVI 2025	Descrizione Indicatori	Peso	Consuntivo	Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
Obiettivo non economico finanziario legato al piano strategico	Valutazione qualitativa con riferimento a: i) gestione degli Investimenti in Tecnologia ii) sviluppo delle nuove competenze iii) gestione del ricambio generazionale per l'anno di riferimento in linea con gli obiettivi del Piano Industriale 2025-2027	10%	Raggiunto in linea con gli obiettivi del Piano Industriale per il 2025	0%	50%	100%
	Valutazione qualitativa sull'andamento delle attività di piano Industriale per l'anno di riferimento collegate all'accelerazione del modello di offerta integrata e al rafforzamento del modello distributivo omnicanales	20%	Raggiunto in linea con gli obiettivi del Piano Industriale per il 2025	0%	50%	100%

7. La remunerazione dell'Organo di Controllo

L'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2025 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 2027.

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 100.000 ed Euro 150.000; ad esso si aggiunge il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, nonché la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria ed economica, con oneri a carico della società, nel rispetto delle norme vigenti (si veda *infra*).

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

Il dettaglio degli emolumenti dei componenti del Collegio Sindacale per l'esercizio 2025 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

8. La polizza D&O di Gruppo

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

Le condizioni della polizza, avente durata annuale a far data dal 20 novembre 2025, prevedono un massimale, a livello di Gruppo, di complessivi Euro 60 milioni a beneficio degli assicurati. Il costo totale della polizza viene ripartito fra tutte le società del Gruppo Unipol, applicando allo stesso una percentuale corrispondente alla media ponderata dei rapporti fra i seguenti indici economico-patrimoniali di ogni singola società e quelli del Gruppo: (i) l'Attivo dello Stato Patrimoniale; (ii) il Patrimonio Netto; (iii) il fatturato calcolato secondo i criteri dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Al 31 dicembre 2025, la Capogruppo ha sostenuto un costo pari a circa Euro 1.640.000.

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

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

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

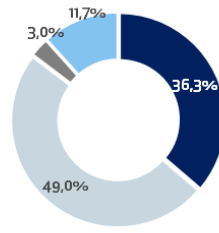
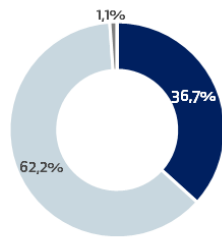
Proporzione tra Componente Fissa e Componente Variabile

Si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza dell'esercizio 2025 del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Ai fini dell'analisi sono stati considerati i corrispondenti elementi retributivi esposti in Tabella 1, Sezione II, Parte Seconda.

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

Direttore Generale

Dirigenti con Responsabilità Strategiche



■ Compensi Fissi e Compensi Comitati ■ Compensi Variabili ■ Benefici non monetari ■ Altri Compensi e Indennità di Cessazione

Componente Fissa

Il Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2025, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere, al Direttore Generale una Retribuzione Annuale Lorda (RAL) pari a Euro 900.000, confermando l'importo già riconosciuto nella precedente seduta del 19 dicembre 2024.

Complessivamente è stato erogato per l'esercizio 2025 un importo pari a Euro 905.572,04 lordi (comprensivi di euro 5.572 relativi al contributo azienda al fondo pensione).

Nell'esercizio di riferimento, la categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol ha interessato 26 soggetti.

Relativamente all'entità dei compensi fissi riferiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol (RAL e Indennità Fissa di Ruolo riconosciuta ai General Manager) nell'esercizio 2025, è stato corrisposto un importo complessivo pari a Euro 8.520.715,72 lordi (comprensivi anche dei compensi da controllate e collegate).

Componente Variabile

Per il Direttore Generale è prevista l'assegnazione di un premio variabile pari a un massimo del 200% della Componente Fissa in coerenza le Politiche di Remunerazione 2025, 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 - in forma monetaria e il restante 120% di lungo termine - LTI - in forma di strumenti finanziari, Azioni ordinarie Unipol).

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 UPM 2019-2021

Con riferimento al Sistema UPM 2019-2021, come sopra anticipato, a seguito della favorevole consuntivazione delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di lungo termine e dell'approvazione della deroga sopra illustrata pertanto, in esecuzione del predetto piano, è stato quindi possibile procedere nel mese di aprile 2025, a favore del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, all'erogazione della terza *tranche* del Bonus di Lungo Termine. Tale erogazione corrisponde alla terza di cinque *tranche* per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con Componente Variabile Particolarmente Elevata, le cui successive saranno erogate nel 2026 e 2027 e per gli altri Destinatari alla terza e ultima *tranche*.

In particolare, nel 2025 è stato corrisposto al Direttore Generale attualmente in carica un importo monetario lordo pari a Euro 184.500, nonché 36.688 Azioni ordinarie Unipol. Ai 26 soggetti identificati nel corso dell'anno come Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato corrisposto un importo monetario pari a Euro 1.384.425,67, nonché 275.294 Azioni ordinarie Unipol.

Inoltre, con riferimento al Direttore Generale in carica durante il piano, sono stati corrisposti un importo lordo pari a Euro 720.000, nonché 143.175 Azioni ordinarie Unipol, come terza *tranche* delle cinque spettanti.

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

Attuazione del Sistema UVP 2022-2024

Con riferimento al Sistema UVP 2022-2024, come sopra illustrato, a seguito della favorevole consuntivazione delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di lungo termine e dell'approvazione della modifica del Documento Informativo di riferimento a cura dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, si procederà all'erogazione della prima *tranche* del Bonus LTI, a partire dal 2026, a favore del Direttore Generale e degli altri Destinatari del Gruppo.

Tale erogazione corrisponde alla prima di cinque *tranche* per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con Componente Variabile Particolarmente Elevata, le cui successive saranno erogate nel 2027, 2028, 2029 e 2030 e per gli altri Destinatari alla prima di tre *tranche*, le cui successive saranno erogate nel 2027 e 2028.

Nella Tabella 3A – Sezione II che segue è riportato il totale dei compensi variabili relativi alla quota LTI 2022-2024.

Attuazione del Sistema UVP 2025-2027

Con riferimento alla Componente Variabile di competenza dell'esercizio 2025, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 26 marzo 2026, preso atto delle verifiche svolte dal Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha proceduto ad accertare l'avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di breve termine di competenza del citato esercizio.

Bonus STI di competenza 2025

Con riferimento al Bonus STI di competenza 2025 previsto per il Direttore Generale, gli organi sopra menzionati, per quanto di competenza, hanno accertato il conseguimento delle Condizioni di Accesso (ivi incluso il meccanismo di Funding Pool) applicabili, nonché il Livello di Performance Individuale, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. A seguito di tale favorevole consuntivazione è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile STI di competenza dell'esercizio 2025 per un importo Euro 720.000.

Bonus STI 2025 del Direttore Generale di Unipol

Schema Condizioni di Accesso 2025		
Obiettivo	Risultati FY 2025	
Utile Lordo Consolidato di Unipol	1.646 mln/€	Raggiunto in quanto superiore ai target definiti dal CdA
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II	230%	Raggiunto in quanto superiore ai target definiti dal CdA

		Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo Risultato 2025: Euro 1.646 milioni			
% raggiungimento obiettivi		< Soglia (90% dell'obiettivo)	≥ 90% e < 95% dell'obiettivo	≥ 95% e < 100% dell'obiettivo	= Target (100% dell'obiettivo)
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol – metrica Solvency Risultato 2025: 230 %	≥ Target	0%	80%	90%	100%
	≥ Soglia e < Target	0%	70%	80%	90%
	< Soglia	0%	0%	0%	0%

Obiettivi e Livello di Performance Individuale 2025 del Direttore Generale di Unipol						
OBIETTIVI QUANTITATIVI 2025	Descrizione Indicatori	Peso	Consuntivo	Livelli di payout		
				< Soglia	Tra Soglia e Target	> Target
Profittabilità	Utile Lordo consolidato (come emergente dal Budget 2025)	30%	1.646 mln/€	0%	Progressione lineare tra 50% e 100%	100%
Solvibilità patrimoniale	Raggiungimento dell'obiettivo di solvibilità patrimoniale secondo l'Indice Solvency II	30%	230%	0%	50%	100%
Reputazione	Profilo Reputazione registrato da Unipol (RepTrak) > Media settore Fin. & Insurance registrato nel suo complesso nel 2025	10%	76.9 > 68.9	0%	Non previsto valore Soglia	100%
OBIETTIVI QUALITATIVI 2025	Descrizione Indicatori	Peso	Consuntivo	Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
Obiettivo non economico finanziario legato al piano strategico	Valutazione qualitativa con riferimento a: i) gestione degli investimenti in Tecnologia ii) sviluppo delle nuove competenze iii) gestione del ricambio generazionale per l'anno di riferimento in linea con gli obiettivi del Piano Industriale 2025-2027	10%	Raggiunto in linea con gli obiettivi del Piano Industriale per il 2025	0%	50%	100%
	Valutazione qualitativa sull'andamento delle attività di piano industriale per l'anno di riferimento collegate all'accelerazione del modello di offerta integrata e al rafforzamento del modello distributivo omnicanales	20%	Raggiunto in linea con gli obiettivi del Piano Industriale per il 2025	0%	50%	100%

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, gli organi sopra menzionati, per quanto di competenza, hanno accertato il conseguimento delle Condizioni di Accesso con riferimento al Bonus STI di competenza 2025, ivi incluso il meccanismo di Funding Pool applicabile. A seguito di tale favorevole consuntivazione, che ha comportato il conseguimento di un over-performance complessiva di Gruppo (ovvero il raggiungimento di un Utile Lordo Consolidato del Gruppo Assicurativo pari o superiore al 110% dell'obiettivo target), è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile STI di competenza dell'esercizio 2025, abilitando anche il meccanismo di over-performance individuale in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun Dirigente. Tale meccanismo è previsto per tutti i Dirigenti di Fascia Executive, Fascia 1, 2 e 3, permettendo la possibilità di riconoscere Bonus Effettivi entro i limiti definiti dei Bonus Potenziali Massimi, ove previsti, per un importo massimo complessivo pari a Euro 5.875.506,38 lordi.

Bonus STI 2025 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Schema Condizioni di Accesso 2025 - overperformance		
Obiettivo	Risultati FY 2025	
Utile Lordo Consolidato di Unipol	1.646 mln/€	Raggiunto in quanto superiore ai target definiti dal CdA
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II	230%	Raggiunto in quanto superiore ai target definiti dal CdA

% raggiungimento obiettivi		Utile Lordo Consolidato Gruppo Assicurativo Risultato 2025: Euro 1.646 milioni				
		< Soglia (90% dell'obiettivo)	≥ 90% e < 95% dell'obiettivo	≥ 95% e < 100% dell'obiettivo	= Target (100% dell'obiettivo)	≥ 110% dell'obiettivo
Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - metrica Solvency Risultato 2025: 230%	≥ Target	0%	80%	90%	100%	Over-performance individuale
	≥ Soglia e < Target	0%	70%	80%	90%	
	< Soglia	0%	0%	0%	0%	

Benefit non monetari

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

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

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

Per i dettagli in merito all'entità dei suddetti incentivi di competenza 2025, si rinvia alle seguenti Tabelle 3A e Tabella 3B - Sezione II.

Indennità in caso di cessazione anticipata

Nel corso del 2025, in coerenza con le Politiche di Remunerazione applicabili, che prevedono la possibilità di riconoscere, oltre alle ordinarie spettanze di fine rapporto e all'eventuale indennità sostitutiva del preavviso previste dal CCNL, trattamenti di fine rapporto anche a tutela dell'azienda rispetto a potenziali rischi concorrenziali, in occasione della risoluzione consensuale con un Dirigente con Responsabilità Strategiche è stata riconosciuta

un'indennità per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro. La risoluzione consensuale è intervenuta a seguito di una revisione dell'assetto organizzativo e manageriale di vertice.

Posto che la determinazione degli importi dell'accordo, seppure conformi ai principi espressi in proposito dalle Politiche di Remunerazione, ha comportato di per sé "valutazioni discrezionali", in applicazione dell'art. 13 del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, l'accordo stesso è stato sottoposto all'attenzione del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate di Unipol, che ha espresso il proprio parere in merito nella seduta del 19 giugno 2025.

In coerenza con le disposizioni delle Politiche di Remunerazione, l'accordo sottoscritto ha incluso il riconoscimento di un importo lordo complessivo pari a Euro 2.000.000,00. Tale importo, determinato assumendo la Compensation quale parametro di riferimento, riflette la performance mediamente conseguita dal Dirigente su un orizzonte temporale almeno triennale.

L'accordo prevede altresì un patto di non concorrenza valido per i 3 anni successivi alla data di cessazione, a tutela degli interessi della Società, che prevede il riconoscimento di un compenso lordo pari ad Euro 750.000,00, da corrispondere in tre tranche annuali di pari importo nel 2025, nel 2026 e nel 2027.

Inoltre, in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione, con tale accordo il dirigente ha rinunciato ad ogni eventuale diritto connesso ai piani di incentivazione in essere nella Società (in particolare con riferimento alle quote maturate in virtù del Sistema UVP 2022-2024 e del Sistema UVP 2025-2027).

L'ammontare del trattamento di fine rapporto risulta coerente con quanto previsto al riguardo dalla Politica di Remunerazione essendo inferiore a 3 annualità di Compensation del Dirigente cessato, oltre alle normali spettanze di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso previste da CCNL, ove applicabili.

Per i dettagli in merito all'entità dei suddetti incentivi di competenza 2025, si rinvia alla seguente Tabella 1 – Sezione II.

10. Documento informativo sui piani di compensi basati su strumenti finanziari

Le informazioni di dettaglio riguardanti i piani di compensi basati su strumenti finanziari 2019-2021, 2022-2024 e 2025-2027 sono contenute nei rispettivi documenti informativi, redatti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti, e pubblicati sul sito di Unipol all'indirizzo www.unipol.it, Sezione *Governance/Assemblea* degli Azionisti.

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

L'Assemblea convocata per il 29 aprile 2025 ha approvato tale revisione del piano.

11. Variazione annuale dei compensi e della performance

In linea con le disposizioni introdotte da CONSOB nell'aggiornamento del Regolamento Emittenti del 2020, e alla luce dei livelli di remunerazione sopra evidenziati, sono di seguito fornite indicazioni di confronto, per gli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 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 2025 (in coerenza a quanto riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue);
- dei risultati della società (espressi in termini di Utile Lordo Consolidato);
- della Remunerazione Annuale Lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (FTE a fine esercizio), ad esclusione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Consiglio di Amministrazione		2025 vs 2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021
Cimbri Carlo	Presidente (1)	-48,1%	0,4%	47,1%	*
Dalle Rive Ernesto	Vice Presidente	3,2%	0,6%	2,8%	4,1%
Balducci Gianmaria	Consigliere	9,5%	0,8%	18,5%	52,4%
Becchini Daniela (1)(2)	Consigliere	-49,2%	1,4%	74,8%	*
Caselli Stefano (3)	Consigliere	-6,3%	*	-	-
Cifiello Mario(2)	Consigliere	-57,7%	0,8%	1,1%	-0,7%
Datteri Roberta	Consigliere	20,1%	1,8%	13,5%	41,5%
De Bellis Alfredo (4)	Consigliere	*	-	-	-
De Benetti Cristina (1)(2)	Consigliere	-48,4%	1,7%	19,4%	*
De Luise Patrizia(2)	Consigliere	-68,7%	1,8%	11,3%	37,7%
Desiderio Massimo(2)	Consigliere	-68,1%	1,1%	28,7%	67,7%
Ferrè Daniele(2)	Consigliere	-57,8%	1,5%	18,5%	53,5%
Finocchiaro Giusella Dolores (3)	Consigliere	22,2%	*	-	-
Fumagalli Paolo (1)(2)	Consigliere	-95,2%	0,6%	71,1%	*
Locatelli Rossella (3)	Consigliere	9,3%	*	-	-
Malaguti Francesco (4)	Consigliere	*	-	-	-
Mattaboni Raul (4)	Consigliere	*	-	-	-
Merlino Claudia (1)	Consigliere	11,7%	0,5%	49,3%	*
Minini Paola (4)	Consigliere	*	-	-	-
Picchio Valeria (4)	Consigliere	*	-	-	-
Pittalis Roberto	Consigliere	9,5%	1,3%	8,7%	14,1%
Pucci Rosaria (4)	Consigliere	*	-	-	-
Quaresmini Barbara (5)	Consigliere	*	-	-	-
Trombone Domenico Livio (4)	Consigliere	*	-	-	-
Trovò Annamaria (2)	Consigliere	-64,7%	1,9%	22,1%	53,2%
Zini Carlo	Consigliere	8,6%	1,5%	19,5%	63,5%
<hr/>					
Laterza Matteo (1)(3)(6)	Amministratore Delegato	*	*	-	-
	Direttore Generale	-17,4%	21,2%	-10,1%	*
<hr/>					
Collegio Sindacale					
Civetta Mario (2)	Presidente	-43,1%	0%	-4,6%	-1,1%
Conti Cesare	Presidente	*			
Lombardi Maurizio Leonardo (1)(7)	Sindaco Effettivo	-27,5%	69,1%	47,2%	*
Porfido Rossella (1)(7)	Sindaco Effettivo	-13,1%	41,6%	21,2%	*
<hr/>					
Risultati di Unipol		2025 vs 2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021
Utile Lordo Consolidato		56%	12,8%	15,2%	13,6%
<hr/>					
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti					
Personale con sede in Italia		8,5%	0,9%	2,9%	1,2%

NOTE:

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

(2) Consiglieri e Sindaci cessati dalle rispettive cariche in data 29 aprile 2025.

(3) Amministratore Delegato, Consiglieri nominati per la prima volta nelle rispettive cariche in data 21 ottobre 2024. La variazione dei compensi totali per tali figure è indicata con il simbolo * in quanto non è possibile effettuare un confronto con l'anno precedente.

(4) Consiglieri nominati per la prima volta nelle rispettive cariche in data 29 aprile 2025. La variazione dei compensi totali per tali figure è indicata con il simbolo * in quanto non è possibile effettuare un confronto con l'anno precedente.

(5) Consigliere nominato per la prima volta nelle rispettive cariche in data 29 aprile 2025. La variazione dei compensi totali per tali figure è indicata con il simbolo * in quanto non è possibile effettuare un confronto con l'anno precedente. Cessato dalla rispettiva carica il 2 ottobre 2025.

(6) Nominato Consigliere in data 21 ottobre 2024 e Amministratore Delegato in data 7 novembre 2024, pertanto non si riporta la variazione di compensi tra il 2024 e il 2025, in quanto non confrontabile. Con riferimento al ruolo di Direttore Generale la variazione di compensi è dovuta alla revoca dell'Indennità Fissa di Ruolo a partire dal 7 novembre 2024, nonché il livello di raggiungimento del Bonus STI.

(7) Le variazioni dei compensi dei sindaci tra il 2023 e il 2025 derivano dall'incremento delle cariche ricoperte all'interno del Gruppo nel corso del 2024, in seguito cessate.

Dall'analisi della Tabella sopra riportata emerge che:

- le variazioni positive per i membri del Consiglio di Amministrazione tra il 2022 e il 2023 sono dovute da un lato all'aumento di circa il 25% del compenso previsto per la carica, deliberato dall'Assemblea dei Soci di Unipol del 28 aprile 2022, nonché alla differente modalità di remunerazione definita per i membri dei comitati endo-consiliari, non più legati a gettoni di presenza ma definiti in misura fissa (si precisa che parte di tali compensi per i comitati non sono percepiti ma direttamente riversati alle società di appartenenza);
- le variazioni per i membri del Consiglio di Amministrazione tra il 2024 e il 2025 sono dovute da un lato da un ulteriore aumento di circa il 33% del compenso previsto per la carica, deliberato dall'Assemblea dei Soci di Unipol del 29 aprile 2025, nonché alla differente modalità di remunerazione definita per la partecipazione alle sedute consiliari e assembleari, non più legata a gettoni di presenza;
- per quanto riguarda la retribuzione media dei dipendenti si rileva una variazione in positivo.

SECONDA PARTE

Compensi dell'esercizio 2025

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
CIMBRI Carlo	Presidente	1/1-31/12/2025	Bilancio 2027												
	Presidente del Comitato Strategico														
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance	29/4-31/12/2025													
	Presidente del Comitato Nomine Governance e Sostenibilità	1/1-29/4/2025	29/4/2025												
Compensi nella società che redige il bilancio (Presidente)				1.093.417,81	(1)					20.607,03			1.114.024,84		
Compensi da controllate e collegate				11.339,04	(2)								11.339,04		
TOTALE				1.104.756,85						20.607,03			1.125.363,88		

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

- Presidente per Euro 1.000.000,00
- Amministratore per Euro 91.917,81
- gettoni di presenza per Euro 1.500,00

Non sono previsti compensi per le cariche di Presidente del Comitato Strategico, Presidente del Comitato Nomine Governance e Sostenibilità e Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance.

(2) Compensi per la carica ricoperta fino al 27 aprile 2025 nella società controllata Unisalute S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
DALLE RIVE Ernesto	Vice Presidente	1/1 - 31/12/2025	Bilancio 2027										
	Membro del Comitato Strategico												
	Membro del Comitato per la Remunerazione												
Compensi nella società che redige il bilancio				293.417,81	(1)	70.000,00	(2)					363.417,81	
Compensi da controllate e collegate													
TOTALE				293.417,81		70.000,00						363.417,81	

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

- Amministratore per Euro 91.917,81;
- Vice Presidente per Euro 200.000,00;
- gettoni di presenza per Euro 1.500,00;

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
LATERZA Matteo	Amministratore	1/1-31/12/2025	Bilancio 2027											
	Amministratore Delegato	1/1-31/12/2025												
	Direttore Generale	1/1-31/12/2025	fino a revoca											
Compensi nella società che redige il bilancio (Amministratore Delegato)				693.417,81	(1)	33.835,62	(2)	480.000,00	(3)			1.207.253,43	542.480,57	(4)
Compensi nella società che redige il bilancio				905.572,04	(5)			720.000,03	(3)	28.184,71		1.653.756,78	813.711,43	(4)
Compensi da controllate e collegate				0,00	(6)							0,00		
TOTALE				1.598.989,85		33.835,62		1.200.000,03		28.184,71		2.861.010,21	1.356.191,99	

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

- Amministratore Delegato per Euro 600.000,00
- Amministratore per Euro 91.917,81
- gettoni di presenza per Euro 1.500,00

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

(3) Importo dell'incentivo STI di competenza dell'esercizio 2025 erogabile entro maggio 2026.

(4) Fair value al 31 dicembre 2025 della quota di competenza 2025 del Piano LTI 2025-2027.

(5) L'importo include Euro 5.572,00 percepiti come contributo azienda al fondo pensione. Non si riportano compensi per Euro 12.000,00 relativi alla liquidazione di ferie non godute avvenuta nel corso del 2025.

(6) Non si riportano compensi per complessivi Euro 23.000,00 in quanto non percepiti per le cariche ricoperte nelle società controllate: Leithà S.r.l. e UnipolPay S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BALDUCCI Gianmaria	Amministratore	1/1 - 31/12/2025	Bilancio 2025									
	Membro del Comitato Strategico											
Compensi nella società che redige il bilancio				93.417,81	(1)	50.000,00	(2)				143.417,81	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				93.417,81		50.000,00					143.417,81	

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

(2) Compensi per la carica di Membro del Comitato Strategico non percepiti ma versati alla società di provenienza.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BECCHINI Daniela	Amministratore	1/1- 29/04/2025	29/4/2025									
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
Compensi nella società che redige il bilancio				25.746,58		19.397,26	(1)				45.143,84	
Compensi da controllate e collegate				27.054,79	(2)						27.054,79	
TOTALE				52.801,37		19.397,26					72.198,63	

(1) Compensi per le cariche di Membro del Comitato Controllo e Rischi (euro 12.931,51) e Membro dell'Organismo di Vigilanza (euro 6.465,75).

(2) Compensi per le cariche di Consigliere ricoperte nelle società Bim Vita S.p.A. (euro 6.794,52) e Unisalute S.p.A. (euro 20.260,27)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
CASELLI Stefano	Amministratore	01/01-31/12/2025	Bilancio 2027										
	Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance	29/04-31/12/2025											
	Membro del Comitato per la Remunerazione												
Compensi nella società che redige il bilancio				92.917,81	33.835,62	(1)				126.753,43			
Compensi da controllate e collegate													
TOTALE				92.917,81	33.835,62					126.753,43			

(1) Compensi per la carica di Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance (euro 20.301,37) e Membro del Comitato per la Remunerazione (euro 13.534,25).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CIFIELLO Mario	Amministratore	1/1-29/04/2025	29/4/2025									
	Membro del Comitato Strategico											
Compensi nella società che redige il bilancio				25.246,58	16.164,38	(1)				41.410,96		
Compensi da controllate e collegate				13.589,05	(2)					13.589,05		
TOTALE				38.835,63	16.164,38					55.000,01		

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

(2) Compensi per la carica di Consigliere ricoperta nella società Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
DATTERI Roberta	Amministratore	1/1 - 31/12/2025	Bilancio 2027											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	29/4- 31/12/2025												
	Membro del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità													
	Membro del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità	1/1- 29/4/2025	29/4/2025											
Compensi nella società che redige il bilancio				93.417,81		36.767,13	(1)					130.184,94		
Compensi da controllate e collegate				4.273,97	(2)							4.273,97		
TOTALE				97.691,78		36.767,13						134.458,91		

(1) Compensi per le cariche di Membro del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità (euro 9.698,63), Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance (euro 13.534,25) e Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (euro 13.534,25).

(2) Compensi per la carica ricoperta nella società Bim Vita S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
DE BELLIS Alfredo	Amministratore	29/4- 31/12/2025	Bilancio 2027											
	Membro del Comitato Strategico													
Compensi nella società che redige il bilancio				67.671,23	(1)	33.835,62	(2)					101.506,85		
Compensi da controllate e collegate												0,00		
TOTALE				67.671,23		33.835,62						101.506,85		

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

(2) Compensi per la carica di Membro del Comitato Strategico non percepiti ma versati alla società di provenienza.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE BENETTI Cristina	Amministratore	01/01- 29/04/2025	29/04/2025									
	Membro del Comitato per la Remunerazione											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
Compensi nella società che redige il bilancio				25.746,58	12.931,50	(1)				38.678,08		
Compensi da controllate e collegate				24.273,98	(2)					24.273,98		
TOTALE				50.020,56	12.931,50					62.952,06		

(1) Compensi per le cariche di Membro del Comitato per la Remunerazione (euro 6.465,75) e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (euro 6.465,75).

(2) Compensi per le cariche di Consigliere di Unipol Investimenti Sgr S.p.A. (euro 10.684,93) e Consigliere della Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A. (euro 13.589,05).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE LUISE Patrizia	Amministratore	01/01- 29/04/2025	29/04/2025									
	Presidente del Comitato Remunerazione											
Compensi nella società che redige il bilancio				25.246,58	9.698,63	(1)				34.945,21		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				25.246,58	9.698,63					34.945,21		

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DESIDERIO Massimo	Amministratore	1/1-29/04/2025	29/04/2025									
	Presidente del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Presidente dell'Organismo di Vigilanza											
Compensi nella società che redige il bilancio				25.746,58	35.561,64	(1)				61.308,22		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				25.746,58	35.561,64					61.308,22		

(1) Compensi per le cariche di Presidente del Comitato Controllo Rischi (euro 19.397,26), Presidente Organismo di Vigilanza (euro 9.698,63) e Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (euro 6.465,75).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FERRE' Daniele	Amministratore	1/1-29/04/2025	29/04/2025									
	Membro del Comitato Strategico											
Compensi nella società che redige il bilancio				25.746,58	16.164,38	(1)				41.910,96		
Compensi da controllate e collegate				13.808,22	(2)					13.808,22		
TOTALE				39.554,80	16.164,38					55.719,18		

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

(2) Compensi per la carica ricoperta nella società Siat S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
FINOCCHIARO Giusella Dolores	Amministratore	1/1-31/12/2025	Bilancio 2027										
	Presidente del Comitato per la Remunerazione	29/04-31/12/2025											
	Membro del Comitato Controllo e Rischi												
	Membro dell'Organismo di Vigilanza												
Compensi nella società che redige il bilancio				93.417,81	60.904,11	(1)					154.321,92		
Compensi da controllate e collegate													
TOTALE				93.417,81	60.904,11	0,00	0,00	0,00	0,00	154.321,92	0,00	0,00	

(1) Compensi per le cariche ricoperte di: Presidente del Comitato di Remunerazione (euro 20.301,37), Membro del Comitato Controllo e Rischi (euro 27.068,49) e Membro dell'Organismo di Vigilanza (euro 13.534,25)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
FUMAGALLI Paolo	Amministratore	1/1-19/01/2025	19/01/2025										
	Membro del Comitato Controllo e Rischi												
	Membro dell'Organismo di Vigilanza												
	Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate												
Compensi nella società che redige il bilancio				3.698,63	4.438,35	(1)					8.136,98		
Compensi da controllate e collegate													
TOTALE				3.698,63	4.438,35					18.136,98			

(1) Compensi per le cariche di Membro del Comitato Controllo e Rischi (euro 1.972,60), Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (euro 1.479,45) e Membro dell'Organismo di Vigilanza (euro 986,30).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LOCATELLI Rossella	Amministratore	1/1-31/12/2025	Bilancio 2027									
	Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	13/02-31/12/2025										
	Presidente del Comitato Controllo e Rischi	29/04-31/12/2025										
	Presidente dell'Organismo di Vigilanza	13/02-29/04/2025	29/04/2025									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
Compensi nella società che redige il bilancio				92.917,81	99.698,63	(1)				192.616,44		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				92.917,81	99.698,63					192.616,44		

(1) Compensi per le cariche di: Membro e Presidente del Comitato di Controllo e Rischi (euro 48.821,92), Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (euro 26.465,75), Membro e Presidente dell'Organismo di Vigilanza (euro 24.410,96).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MALAGUTI Francesco	Amministratore	29/04-31/12/2025	Bilancio 2027									
	Membro del Comitato Strategico											
	Membro del Comitato di Sostenibilità											
Compensi nella società che redige il bilancio				67.671,23	47.369,87	(1)				115.041,10		
Compensi da controllate e collegate				4.859,59	(2)					4.859,59		
TOTALE				72.530,82	47.369,87					119.900,69		

(1) Compensi per le cariche di: Membro del Comitato Strategico (euro 33.835,62) e Membro del Comitato di Sostenibilità (euro 13.534,25).

(2) Compenso per la carica di Consigliere di Unisalute S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
MATTABONI Raul	Amministratore	29/04-31/12/2025	Bilancio 2027										
	Membro del Comitato Controllo e Rischi	26/06-31/12/2025											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza												
Compensi nella società che redige il bilancio				67.671,23	31.068,49	(1)				98.739,72			
Compensi da controllate e collegate													
TOTALE				67.671,23	31.068,49					98.739,72			

(1) Compensi per le cariche di: Membro del Comitato di Controllo e Rischi (euro 20.712,33) e Membro dell'Organismo di Vigilanza (euro 10.356,16).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MERLINO Claudia	Amministratore	1/1-31/12/2025	Bilancio 2027									
	Presidente del Comitato di Sostenibilità	29/04-31/12/2025										
	Membro del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità	1/1-29/04/2025	29/04/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				93.417,81	30.000,00	(1)				123.417,81		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				93.417,81	30.000,00					123.417,81		

(1) Compensi per le cariche di Membro del Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità (euro 9.698,63) e Presidente del Comitato di Sostenibilità (euro 20.301,37).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MININI Paola	Amministratore	29/04-31/12/2025	Bilancio 2027									
	Membro del Comitato di Sostenibilità											
Compensi nella società che redige il bilancio				67.671,23	13.534,25	(1)					81.205,48	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				67.671,23	13.534,25						81.205,48	

(1) Compensi per le cariche di: Membro del Comitato di Sostenibilità.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
PICCHIO Valeria	Amministratore	29/04-31/12/2025	Bilancio 2027										
	Membro del Comitato Controllo e Rischi												
	Membro dell'Organismo di Vigilanza												
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	18/12-31/12/2025											
Compensi nella società che redige il bilancio				67.671,23	(1)	41.369,86	(2)					109.041,09	
Compensi da controllate e collegate				4.859,59	(3)						4.859,59		
TOTALE				72.530,82		41.369,86					113.900,68		

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

(2) Compensi per le cariche ricoperte come Membro del Comitato Controllo e Rischi (euro 27.068,49) e Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (euro 767,12) non percepiti ma versati alla società di provenienza. Compenso per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza (euro 13.534,25).

(3) Compensi per la carica di Consigliere ricoperta nella società Unisalute S.p.A. non percepiti ma versati alla società di provenienza.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PITTALIS Roberto	Amministratore	1/1 - 31/12/2025	Bilancio 2027									
	Membro del Comitato Strategico											
Compensi nella società che redige il bilancio				93.417,81	50.000,00	(1)					143.417,81	
Compensi da controllate e collegate				28.452,05	(2)						28.452,05	
TOTALE				121.869,86	50.000,00						171.869,86	

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

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PUCCI Rosaria	Amministratore	29/04-31/12/2025	Bilancio 2027									
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
Compensi nella società che redige il bilancio				67.671,23	(1)	13.534,25	(2)				81.205,48	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				67.671,23		13.534,25					81.205,48	

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

(2) Compensi per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
QUARESMINI Barbara	Amministratore	29/04-02/10/2025	02/10/2025									
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
Compensi nella società che redige il bilancio				42.739,73	8.547,95 (1)					51.287,68		
Compensi da controllate e collegate				1.753,42 (2)						1.753,42		
TOTALE				44.493,15	8.547,95					53.041,10		

(1) Compensi per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(2) Compensi per la carica ricoperta in Società e Salute S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TROMBONE Domenico Livio	Amministratore	29/04-31/12/2025	Bilancio 2027									
	Membro del Comitato Strategico											
Compensi nella società che redige il bilancio				67.671,23 (1)	33.835,62 (2)					101.506,85		
Compensi da controllate e collegate				19.019,86 (3)	1.306,85 (4)					20.326,71		
TOTALE				86.691,09	35.142,47					121.833,56		

(1) Compensi non percepiti ma versati a Coop Alleanza 3.0.

(2) Compensi per la carica di Membro del Comitato Strategico, non percepiti ma versati a Coop Alleanza 3.0.

(3) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: Arca Assicurazioni S.p.A. (euro 3.879,45), Arca Vita S.p.A. (euro 6.465,75), Tenute del Cerro S.p.A. (euro 4.056,16), Sisalute S.r.l. (euro 1.378,77) e Unisalute S.p.A. (euro 3.239,73).

(4) Compensi per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza ricoperta nella società Tenute del Cerro S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
TROVO' Annamaria	Amministratore	1/1-29/04/2025	29/04/2025												
	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				25.746,58	(1)	25.863,01	(2)					51.609,59			
Compensi da controllate e collegate				5.534,25	(3)								5.534,25		
TOTALE				31.280,83		25.863,01							57.143,84		

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

(2) Compensi per le cariche ricoperte come Membro del Comitato Controllo e Rischi (euro 12.931,51) e Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (euro 6.465,75) non percepiti ma versati alla società di provenienza.

Compenso per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza (euro 6.465,75).

(3) Compensi per la carica di Consigliere ricoperta nella società Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
ZINI Carlo	Amministratore	1/1 - 31/12/2025	Bilancio 2027												
	Membro del Comitato Strategico														
Compensi nella società che redige il bilancio				93.417,81		50.000,00	(1)						143.417,81		
Compensi da controllate e collegate															
TOTALE				93.417,81		50.000,00							143.417,81		

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CIVETTA Mario	Presidente del Collegio Sindacale	1/1-29/04/2025	29/04/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				32.328,77						32.328,77		
Compensi da controllate e collegate				24.550,68	(1)					24.550,68		
TOTALE				56.879,45						56.879,45		

(1) Compensi per le cariche di Presidente del Collegio Sindacale delle società UnipolTech S.p.A. (euro 4.290,41) e Unisalute S.p.A. (euro 20.260,27)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CONTI Cesare	Presidente del Collegio Sindacale	29/04-31/12/2025	Bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				101.506,85						101.506,85		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				101.506,85						101.506,85		

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LOMBARDI Maurizio Leonardo	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2025	Bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				91.917,81						91.917,81		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				91.917,81						91.917,81		

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PORFIDO Rossella	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2025	Bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				91.917,81						91.917,81		
Compensi da controllate e collegate				49.606,85	(1)	4.167,12	(2)			53.773,97		
TOTALE				141.524,66		4.167,12				145.691,78		

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Berebel S.p.A. (euro 6.000,00), Gruppo Una S.p.A. (euro 4.056,16), Bim Vita S.p.A. (euro 10.191,78), Arca Vita S.p.A. (euro 13.534,25), Arca Assicurazioni S.p.A. (euro 8.120,55), Unipol Investimenti Sgr S.p.A. (euro 3.090,41), UnipolReC S.p.A. (euro 1.545,21) e UnipolPay S.p.A. (euro 3.068,49)

(2) Compensi per le cariche di Membro dell'Organismo di Vigilanza di Gruppo UNA S.p.A. (euro 1.306,85) e Bim Vita S.p.A. (euro 2.860,27).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BIENTINESI Antonella	Sindaco Supplente	29/04-31/12/2025	Bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				0,00						0,00		
Compensi da controllate e collegate				0,00						0,00		
TOTALE				0,00						0,00		

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GATTO Massimo	Sindaco Supplente	1/1-29/04/2025	29/04/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				0,00						0,00		
Compensi da controllate e collegate				0,00						0,00		
TOTALE				0,00						0,00		

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RAVICINI Luciana	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2025	Bilancio 2027									
Compensi nella società che redige il bilancio				0,00						0,00		
Compensi da controllate e collegate				0,00						0,00		
TOTALE				0,00						0,00		

Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro					
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili										
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (N. 26)	1/1 - 31/12/2025	fino a revoca																
Compensi nella società che redige il bilancio			8.431.424,45	(1)			5.872.440,12	(2)		716.215,28		13.200,00	(3)	15.033.279,85	5.647.675,11	(4)	2.750.000,00	(5)
Compensi da controllate e collegate			89.291,27	(6)	35.824,32	(7)						125.115,59						
TOTALE			8.520.715,72		35.824,32		5.872.440,12			716.215,28		13.200,00		15.158.395,44	5.647.675,11		2.750.000,00	

(1) Tale importo comprende Euro 425.092,22 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 82.029,15 per ferie ed ex festività non godute.

(2) Importo dell'incentivo STI di competenza dell'esercizio 2025 erogabile entro maggio 2026, corrispondente al potenziale valore massimo.

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

(4) Fair value al 31 dicembre 2025 della quota di competenza 2025 del Sistema UVP LTI 2025-2027.

(5) Gli importi rendicontati si riferiscono all'indennità per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di un Dirigente con Responsabilità Strategica, corrisposta nel mese di agosto 2025. Tale importo comprende Euro 750.000, relativi al patto di non concorrenza che saranno erogati in tre tranches nel 2025, nel 2026 e nel 2027.

(6) Compensi percepiti in società controllate e collegate. Non si riportano compensi per complessivi Euro 1.056.797,66 per le cariche ricoperte nelle società controllate e collegate in quanto non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Unipol Assicurazioni S.p.A.

(7) Compensi corrisposti per l'Organismo di Vigilanza in società controllate e collegate. Non si riportano compensi per complessivi Euro 7.377,53 per la partecipazione a comitati in società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati ad Unipol Assicurazioni S.p.A.

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

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

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

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell’esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell’esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell’esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all’assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019-2021 (18 Aprile 2019)	107.379 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							53.690 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 796.566,32	
	Direttore Generale dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019-2021 (18 Aprile 2019)	286.349 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							143.175 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 2.124.201,57	
	Amministratore Delegato - Direttore Generale dal 1/1/2022 al 28/4/2022 Rapporto di Lavoro Dirigenziale fino al 19/09/2024	LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	441.608 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024									
LATERZA Matteo	Dirigente con Responsabilità Strategiche dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019-2021 (18 Aprile 2019)	73.378 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							36.688 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 544.317,84	
	Direttore Generale dal 28/4/2022	LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	474.198 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024									
	Amministratore Delegato dal 7/11/2024	LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	15.274 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024									
	Amministratore Delegato dal 29 Aprile 2025	LTI 2025-2027 (29 Aprile 2025)		2025-2027	172.722 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 1.627.441,70	2025-2027	29 Aprile 2025	15,61				Euro 542.480,57
	Direttore Generale dal 29 Aprile 2025	LTI 2025-2027 (29 Aprile 2025)		2025-2027	259.080 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 2.441.134,28	2025-2027	29 Aprile 2025	15,61				Euro 813.711,43
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 26)		LTI 2019-2021 (18 Aprile 2019)	120.955 Numero di azioni ordinarie Unipol	2019-2021							275.294 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 4.084.371,90	
		LTI 2022 - 2024 (28 Aprile 2022)	1.910.207 Numero di azioni ordinarie Unipol	2022-2024									
		LTI 2025-2027 (29 Aprile 2025)		2025-2027	1.749.015 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 16.943.025,34	2025-2027	29 Aprile 2025	15,61				Euro 5.647.675,11
(II) Compensi da controllate e collegate													
CIMBRI Carlo													
LATERZA Matteo													
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 26)													
(III) Totale			3.429.348 Numero di azioni ordinarie Unipol		2.180.817 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 21.011.601,32					508.847,00 Numero di azioni ordinarie Unipol	Euro 7.549.457,63	Euro 7.003.867,11

Colonna (2): numero di Azioni relative al:

- Bonus LTI 2019-2021, la cui erogazione avverrà in quote costanti negli anni 2025, 2026 e 2027 per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con Componente Variabile Particolarmente Elevata e nell’anno 2025 per gli altri Dirigenti. Il numero di azioni è dato dalla somma delle azioni Unipol e UnipolSai assegnate nel corso di validità dei piani (calcolate considerando il valore medio di Borsa registrato dall’azione Unipol e UnipolSai nel mese di gennaio 2019, pari rispettivamente a Euro 3,8790 a Euro 2,1443), nonché delle azioni Unipol ottenute convertendo successivamente le azioni UnipolSai assegnate nel corso di validità dei piani (applicando il rapporto definito di 3 azioni Unipol per 10 azioni UnipolSai).

- Bonus LTI 2022-2024, la cui erogazione avverrà in quote costanti negli anni 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030 per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con Componente Variabile Particolarmente Elevata e negli anni 2026, 2027 e 2028 per gli altri Dirigenti. Il numero di azioni è dato dalla somma delle azioni Unipol e UnipolSai assegnate nel corso di validità dei piani (calcolate considerando il valore medio di Borsa registrato dall’azione Unipol e UnipolSai gennaio 2022, pari rispettivamente a Euro 4,9126 a Euro 2,5188), nonché delle azioni Unipol ottenute convertendo successivamente le azioni UnipolSai assegnate nel corso di validità dei piani (applicando il rapporto definito di 3 azioni Unipol per 10 azioni UnipolSai).

Colonna (4): numero di Azioni relative al Bonus LTI 2025-2027 potenzialmente attribuibili, in quote costanti negli anni 2029, 2030, 2031, 2032 e 2033 per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con Componente Variabile Particolarmente Elevata e negli anni 2029, 2030, 2031 per gli altri Dirigenti.

Colonna (5): valore calcolato prendendo a riferimento il prezzo delle Azioni registrato alla data di assegnazione. Parte di tale importo sarà sostenuto da altre società del Gruppo presso le quali il Direttore Generale e 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 attribuite nel 2025.

Colonna (11): valore calcolato prendendo a riferimento la media delle rispettive quotazioni di Borsa nei 30 giorni precedenti l’attribuzione medesima.

Colonna (12): importi riferiti alle quote di competenza dell’esercizio 2025 relative al Bonus LTI 2025-2027 al livello massimo.

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 ricoperta	(1) Piano	(2) Bonus dell’anno			(3) Bonus anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)					Euro 270.000,00	Euro 540.000,00	
	Direttore Generale dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)					Euro 720.000,00	Euro 1.440.000,00	
LATERZA Matteo	Dirigente con Responsabilità Strategiche dal 1/1/2019 al 31/12/2021	LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)					Euro 184.500,00	Euro 369.000,00	
	Amministratore Delegato	STI 2025 (29 aprile 2025)	Euro 480.000,00						
	Direttore Generale	STI 2025 (29 aprile 2025)	Euro 720.000,03						
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 26)		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)					Euro 1.384.425,67	Euro 608.250,04	
		STI 2025 (29 aprile 2025)	Euro 5.872.440,12						
(II) Compensi da controllate e collegate									
CIMBRI Carlo									
LATERZA Matteo									
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 26)									
(III) Totale			Euro 7.072.440,16				Euro 2.558.925,67	Euro 2.957.250,05	

Colonna (2) (A): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell’esercizio 2025 del Bonus STI, corrispondente al potenziale valore massimo. L’importo comprende Euro 296.589,11 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

Colonna (3) (B): importi relativi alla quota monetaria di competenza degli esercizi 2019, 2020 e 2021 del Bonus LTI 2019-2021 erogati nel 2025. L’importo comprende Euro 53.504,16 sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Destinatari del Piano risultavano parzialmente distaccati.

Colonna (3) (C): importi relativi alla quota monetaria di competenza degli esercizi 2019, 2020 e 2021 del Bonus LTI 2019-2021 ancora differiti, la cui erogazione avverrà in quote costanti negli anni 2026 e 2027 per il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con Componente Variabile Particolarmente Elevata.

Colonna (4): Non si riportano Euro 3.368,26 riferiti a rimborsi spese percepiti da Dirigenti con Responsabilità Strategiche parzialmente distaccati presso la Società.

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

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali											
Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
CIMBRI Carlo	Presidente	Unipol Assicurazioni	ORD	2.812.842		196.865	(1)	90.558	(2)	2.919.149	
LATERZA Matteo	Amministratore Delegato	Unipol Assicurazioni	ORD	549.004		36.688	(1)	16.876	(2)	568.816	
	Direttore Generale										
DE BENETTI Cristina	Amministratore fino al 29/04/2025	Unipol Assicurazioni	ORD	11.000	(a)	10.300	(b)	0		21.300	(a) (b)
FERRE' Daniele	Amministratore fino al 29/04/2025	Unipol Assicurazioni	ORD	5.000		0		0		5.000	
MALAGUTI Francesco	Amministratore dal 29/04/2025	Unipol Assicurazioni	ORD	0		1.000		0		1.000	
ZINI Carlo	Amministratore	Unipol Assicurazioni	ORD	5.000	(c)	0		0		5.000	(c)
CIVETTA Mario	Presidente Collegio Sindacale fino al 29/04/2025	Unipol Assicurazioni	ORD	71.000		0		0		71.000	
CONTI Cesare	Presidente Collegio Sindacale dal 29/4/2025	Unipol Assicurazioni	ORD	2.100		0		0		2.100	

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

(2) Azioni vendute ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi alla predetta attribuzione di azioni

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

(b) di cui n. 7.000 azioni detenute tramite società controllata dal coniuge.

(c) azioni detenute tramite il coniuge

Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica										
Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
26 ^(*)	Unipol Assicurazioni	ORD	1.858.235	^(**) (1)	231.481	(2)	99.123	(3)	1.990.593	(1)

^(*) di cui n. 23 al 31/12/2025.

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

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

(2) attribuzione a titolo gratuito come da Piani di Compensi basati su strumenti finanziari del tipo performance share, destinati al personale Dirigente della Società.

(3) n. 96.923 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.

Allegato 1. Tabella contenente lo stato di attuazione del Sistema Incentivante Unipol Variable Pay ("UVP"), in relazione al Triennio 2025-2027

Allegato 1								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Sistema UVP 2025-2027 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Sezione I Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari								
Cognome e Nome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
LATERZA Matteo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	29 Aprile 2025	Azioni ordinarie Unipol Assicurazione S.p.A.	431.802	29 Aprile 2025	-	Euro 15,61	2025-2027
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 26)		29 Aprile 2025	Azioni ordinarie Unipol Assicurazione S.p.A.	1.749.015	29 Aprile 2025	-	Euro 15,61	2025-2027
Altri Dirigenti (n. 173)		29 Aprile 2025	Azioni ordinarie Unipol Assicurazione S.p.A.	2.554.347,00	29 Aprile 2025	-	Euro 15,61	2025-2027

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*

Le Funzioni *Risk Management* e *Compliance* hanno esaminato le Politiche di Gruppo che saranno portate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di Unipol chiamata ad approvare il bilancio 2025.

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

Verifiche *ex-post* della Funzione *Audit*

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

A tal fine sono state condotte verifiche volte ad accertare la corrispondenza tra quanto attuato nel 2025 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 2024.

Dalle verifiche svolte non sono emerse anomalie.

GLOSSARIO

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

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

Accordi Integrativi Aziendali	Accordi di secondo livello con le Rappresentanze Sindacali aziendali su tematiche di carattere economico e/o normativo inerenti al rapporto di lavoro subordinato.
Anno di Competenza	Ciascun anno solare in cui si suddivide il Triennio di Competenza e in relazione al quale viene verificato il raggiungimento delle <i>performance</i> utili ai fini della determinazione dell'Incentivo Variabile.
Azioni	L'insieme delle Azioni, oggetto di assegnazione ai Destinatari, alle condizioni e nei termini stabiliti dal Sistema UVP per l'erogazione degli incentivi di lungo termine (LTI).
Azioni Unipol	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di Unipol.
Azioni UnipolSai	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di UnipolSai.
Benefit	Retribuzione riconosciuta in natura ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2099 comma 3 del Codice Civile.
Bonus Effettivo o Bonus Totale	L'ammontare effettivamente maturato dell'Incentivo Variabile connesso al Sistema UVP, calcolato applicando al Bonus Potenziale il risultato delle Condizioni di Accesso e del Livello di Performance Individuale, inclusivo del grado di raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> . A seconda del contesto in cui è menzionato si intende dato dalla somma del Bonus STI e del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
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 e correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo riferiti al Triennio di Competenza, la cui erogazione avviene in strumenti finanziari dopo il termine del Triennio di Competenza.
Bonus Potenziale Target	L'ammontare target dell'incentivo variabile connesso al Sistema UVP. A seconda del contesto in cui è citato si intende dato dalla somma dell'ammontare target del Bonus STI e dell'ammontare target del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
Bonus Potenziale Massimo	L'ammontare massimo dell'incentivo variabile connesso al Sistema UVP, ove applicabile. A seconda del contesto in cui è citato si intende dato dalla somma dell'ammontare massimo del Bonus STI e dell'ammontare massimo del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
Bonus STI o STI	<i>Short Term Incentive</i> : l'ammontare del compenso variabile di breve termine riferito ai risultati di <i>performance</i> individuale di un determinato Anno di Competenza, subordinato al superamento delle Condizioni di Accesso e al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> , riferiti all'Anno di Competenza, la cui erogazione avviene in forma monetaria dopo il termine dell'Anno di Competenza.
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	Importo calcolato con riferimento alla Retribuzione Annuale Lorda e alla Componente Variabile di breve e di lungo termine eventualmente percepite anche come amministratore.
Componente Fissa o Remunerazione Fissa	La parte di remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non dipendente dalle <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, della Società di Riferimento e dalle <i>performance</i> individuali, determinata e corrisposta sulla base delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
Componente Variabile Particolarmente Elevata	Ai sensi degli Orientamenti IVASS, si intende la Remunerazione Variabile da corrispondere ai Destinatari di una Remunerazione Variabile potenzialmente superiore al livello massimo al 60% della Remunerazione Totale.
Condizioni di Accesso	Indica i requisiti minimi di <i>performance</i> , relativi al periodo 2025-2026-2027, al verificarsi dei quali è vincolata la maturazione del Bonus STI e/o del Bonus LTI. Nel caso del Bonus STI tali condizioni sono misurate annualmente e sono basate sul <i>Funding Pool</i> , obiettivi di Gruppo e obiettivi relativi alle Società di Riferimento. Nel caso del Bonus LTI sono misurate su base triennale e sono relative a obiettivi di Gruppo.
Contributorio	Ai fini della differenziazione dei Bonus Potenziali all'interno delle Fasce, si definisce contributorio un ruolo che influenza in modo indiretto i risultati di <i>business</i> , comportando un significativo impatto sull'organizzazione e/o sui processi che conducono ai risultati, ovvero ricoprendo una posizione di relazione con l'esterno.
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.
Diretto	Ai fini della differenziazione dei Bonus Potenziali all'interno delle Fasce, si definisce diretto un ruolo che impatta in maniera rilevante l'attuazione delle strategie aziendali e il raggiungimento degli obiettivi di <i>business</i> .
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 e nelle compagnie assicurative del Gruppo - dal Consiglio di Amministrazione o dai consiglieri a cui venga attribuita apposita delega dal Consiglio di Amministrazione. Tale delega può essere conferita dal Consiglio di Amministrazione anche all'Amministratore Delegato.

Dirigenti Apicali	Alti dirigenti che non sono membri dell'organo di amministrazione e che ricoprono ruoli con rilevanti responsabilità in termini di pianificazione, direzione e controllo delle attività della società e/o del Gruppo ad essa facente capo, in coerenza con le priorità identificate nel Piano Strategico (di norma dirigenti inclusi nella Fascia <i>General Manager</i> di Area, Fascia <i>Executive</i> e/o Fascia 1).
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	Per le imprese assicurative e la Capogruppo, la Funzione di verifica della conformità alle norme (Compliance), la Funzione di gestione dei rischi (Risk Management), la Funzione di revisione interna (Audit), nonché la Funzione Attuariale.
Funzioni Aziendali di Controllo	Con riferimento alle società sottoposte a vigilanza di Banca d'Italia, la Funzione di verifica della conformità alle norme (Compliance), la Funzione di gestione dei rischi (Risk Management), la Funzione di revisione interna (Audit), nonché la Funzione Antiriciclaggio.
Funding Pool	Il meccanismo di determinazione del budget annuale del Bonus STI, basato sulla <i>performance</i> di Gruppo.
Gruppo Unipol o Gruppo	Unipol e le Società da quest'ultima controllate.
Holding Period	Arco temporale durante il quale le Azioni attribuite a titolo di Incentivo Variabile sono soggette a un vincolo di restrizione alla vendita pari a un anno, decorrente dalla loro effettiva disponibilità nel patrimonio del Destinatario.
Incentivo Variabile	Indica genericamente un compenso economico maturato in proporzione al verificarsi di risultati di <i>performance</i> di Gruppo, aziendali e individuali.
Indennità Fissa di Ruolo o IFR	Compenso fisso lordo aggiuntivo assegnato per la copertura di nuovo ruolo o a parità di ruolo a seguito di ampliamento di responsabilità/attività ulteriori. L'IFR è inclusa <i>pro-rata temporis</i> nella base di calcolo per la Componente Variabile e può avere natura reversibile.
Livello di Performance Individuale	Per ciascun Anno di Competenza valore compreso tra 0% e 100% (per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti della Fascia <i>General Manager</i> di Area) o tra 0% e 120% (i Dirigenti delle restanti Fasce), che esprime il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Destinatario, calcolato mediante la somma ponderata del singolo grado di raggiungimento dei predetti obiettivi. Tali obiettivi sono assegnati in una logica di <i>cascading</i> , garantendo una declinazione coerente tra gli obiettivi assegnati ai Dirigenti Apicali (Area/Direzione/Società di Riferimento) e a quelli assegnati agli altri Dirigenti (Direzione/Funzione). Il Livello di Performance Individuale concorre a determinare l'entità del Bonus Effettivo.
Lock-up	Obbligo di mantenimento delle Azioni attribuite dai piani di incentivazione previsto per determinate categorie di Destinatari secondo le modalità disciplinate nelle Politiche di Remunerazione relativamente alle linee guida sul possesso azionario e nel Regolamento dedicato.
Malus	Clausola che prevede la possibilità di ridurre o azzerare l'Incentivo Variabile già maturato ma ancora da erogare, al verificarsi delle condizioni definite nelle presenti Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
Orientamenti IVASS	La Lettera al Mercato IVASS del 5 luglio 2018 dal titolo "Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi".

Pay-mix	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra le diverse componenti che compongono il pacchetto retributivo del Destinatario: Componente Fissa, Componente Variabile erogabile a titolo di Bonus STI e Componente Variabile erogabile a titolo di Bonus LTI.
Pay-out	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra Bonus Effettivo e Bonus Potenziale.
Periodo di Performance	Indica il periodo annuale relativamente al quale verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi di <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. Coincide con il triennio del Piano Strategico.
Personale Rilevante	I soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di Riferimento, individuati in base ai criteri previsti dalla normativa applicabile e al processo di identificazione illustrato nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
Personale Rilevante a livello di Gruppo	I soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, individuati in base ai criteri definiti nel processo di identificazione illustrato nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
Piano Strategico	Il Piano Strategico del Gruppo Unipol per il triennio 2025-2027.
Politiche di Remunerazione	Congiuntamente le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società	Le Politiche di Remunerazione applicabili a un Comparto o a una Società del Gruppo, che integrano le Politiche di Remunerazione di Gruppo con i necessari adattamenti di natura regolamentare e/od operativa tipici del settore di appartenenza.
Politiche di Remunerazione di Gruppo o Politiche di Gruppo	Le Politiche di Remunerazione definite dalla Capogruppo ai sensi degli artt. 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS 38, che delineano i principi e le linee guida cui devono attenersi le Società in Perimetro nella definizione delle proprie politiche di remunerazione.
Principi	I Principi generali a cui si ispira Unipol in materia di politiche e prassi di remunerazione, descritti al paragrafo 1.
Procedura Parti Correlate	Procedura definita ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, in materia di operazioni con parti correlate.
RAL o Retribuzione Annuale Lorda	La Retribuzione Annuale Lorda fissa, con esclusione del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque Componente Variabile, sia essa corrisposta <i>una tantum</i> o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta, monetizzazione di componenti previdenziali. Costituisce il riferimento principale per la determinazione dell'Incentivo Variabile: a tale fine si considera il suo ammontare al 31 dicembre dell'Anno di Competenza.
Rapporto	Indica il rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione in essere tra il Destinatario e una delle Società del Gruppo. In caso di simultanea presenza di un rapporto di lavoro subordinato e di un rapporto di amministrazione, ai fini del Sistema UVP si terrà conto, di norma, del rapporto di lavoro subordinato.
Regolamento attuativo del Sistema UVP	L'insieme delle regole attuative che disciplinano le condizioni per fruire di Incentivi Variabili previsti dal Sistema UVP.

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

Ulteriore Personale Rilevante	Le categorie di personale diverse dai Direttori Generali, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali e dal personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di Riferimento.
Unipol o Capogruppo	Unipol Assicurazioni S.p.A. (già Unipol Gruppo S.p.A.)
UnipolSai	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Utile Lordo Consolidato del Gruppo Assicurativo	Il risultato lordo del gruppo assicurativo è determinato escludendo gli effetti derivanti dal consolidamento pro-quota delle collegate bancarie. L'apporto economico di tali partecipate al risultato consolidato corrisponde conseguentemente ai soli dividendi del periodo.
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, a ristoro degli elementi economici a cui il Destinatario rinuncia a seguito della cessazione del suo precedente rapporto di lavoro.



Unipol Assicurazioni S.p.A.

Sede Legale

Via Stalingrado, 45

40128 Bologna