

[PAGINA IN BIANCO]

Ordine del Giorno

Assemblea ordinaria

1. Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2018; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della società di revisione legale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
2. Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, previa determinazione del numero dei componenti, e fissazione del relativo compenso. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
3. Conferimento dell'incarico di revisione legale per gli esercizi 2021-2029. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
4. **Politiche di remunerazione ai sensi del Regolamento IVASS n. 38/2018 e Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
5. Piano di compensi basato su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
6. Acquisto e disposizione di azioni proprie e della società controllante. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Assemblea straordinaria

1. Modifica degli artt. 8, 13, 17 e 24 dello Statuto sociale, anche a fini di adeguamento al Regolamento IVASS n. 38/2018. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

[PAGINA IN BIANCO]

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti sul punto n. 4 all'ordine del giorno della parte ordinaria

Politiche di remunerazione ai sensi del Regolamento IVASS 38/2018 e Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (il "Regolamento IVASS") – che ha sostituito, in materia di remunerazione, il Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 – stabilisce (art. 41), in sostanziale continuità con il precedente impianto regolamentare, che lo Statuto sociale delle imprese "*prevede che l'assemblea ordinaria [...] approvi le politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale rilevante, come identificato dall'impresa [...] inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari*".

Si ricorda, in proposito, che la competenza assembleare in materia è già prevista dall'art. 8 del vigente Statuto sociale di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ("UnipolSai" o la "Società"). Fra le proposte di modifiche statutarie di cui all'unico punto all'ordine del giorno della parte straordinaria della presente Assemblea (come *infra* illustrate), è previsto anche l'allineamento testuale di tale clausola statutaria al nuovo disposto normativo.

In particolare, il Regolamento IVASS richiede che le imprese di assicurazione adottino politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai ha approvato, per quanto di competenza, le politiche di remunerazione del comparto assicurativo del Gruppo Unipol (il "Gruppo"), redatte ai sensi del Regolamento IVASS e in conformità con i principi e le linee guida delle politiche di remunerazione di Gruppo; politiche, queste ultime, definite dall'organo amministrativo di Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" o la "Capogruppo"), quale ultima società controllante italiana, in ossequio a quanto introdotto in proposito dall'art. 93 del Regolamento IVASS, al fine di garantire la complessiva coerenza delle politiche e prassi di remunerazione nell'ambito del Gruppo stesso. Si precisa al riguardo che le politiche di remunerazione di Gruppo saranno sottoposte all'esame e all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Capogruppo, convocata il 18 aprile p.v.

Allo stesso tempo, l'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, "TUF") prevede che le società con azioni quotate pubblicamente, almeno ventuno giorni prima della data prevista per l'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, una relazione sulle politiche di remunerazione previste a favore dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai ha approvato la Relazione sulla remunerazione della Compagnia, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 59 del Regolamento IVASS e dell'art. 123-ter del TUF (la "Relazione"), che si compone delle seguenti due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le politiche di remunerazione applicabili alla Società – con particolare riferimento ai componenti degli Organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e all'ulteriore personale rilevante – per l'esercizio 2019, oltre che le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime;
- la Seconda Sezione fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell'esercizio 2018 e illustra, nominativamente per i componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e il Direttore Generale nonché, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche di UnipolSai, i compensi riconosciuti nel medesimo esercizio 2018, a qualsiasi titolo

e in qualsiasi forma dalla Società medesima. Sono, infine, fornite informazioni sulle partecipazioni detenute al 31 dicembre 2018 dai soggetti suindicati, nelle società quotate e nelle società da queste controllate.

Le Funzioni Chief Risk Officer e Compliance hanno esaminato, ai sensi del Regolamento IVASS, le politiche di remunerazione in questione per l'esercizio 2019, confermandone, la prima, la coerenza degli obiettivi, dei principi e della loro declinazione con la propensione al rischio della Società e, la seconda, la conformità con il quadro normativo interno ed esterno di riferimento.

La Funzione Audit ha invece verificato la corrispondenza tra politiche di remunerazione dell'esercizio 2018 e le relative modalità attuative.

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

Proposta

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

- visti gli artt. 40 e 41 del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (il "Regolamento IVASS") e l'art. 8 dello Statuto sociale;*
- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") e 84-quater del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni;*
- preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e dei relativi allegati;*
- preso altresì atto che le politiche di remunerazione applicabili alla Società per il corrente esercizio (le "Politiche di Remunerazione di UnipolSai") sono redatte in conformità con i principi e le linee guida delle politiche di remunerazione del Gruppo Unipol, che saranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della capogruppo Unipol Gruppo S.p.A. convocata il 18 aprile p.v.,*

delibera

di approvare la prima sezione della Relazione sulla remunerazione, predisposta ai sensi e per gli effetti degli artt. 40, 41 e 59 del Regolamento IVASS e dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, che illustra le Politiche di Remunerazione di UnipolSai."

Bologna, 14 marzo 2019

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato: Relazione sulla remunerazione di UnipolSai Assicurazioni S.p.A., redatta ai sensi del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 e dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58

Relazione sulla Remunerazione di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

redatta **ai sensi dell'art. 123-ter** del Testo Unico della Finanza
e dell'art. 59 del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018

UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Relazione sulla Remunerazione 2019

Sommario

GLOSSARIO.....	4
INTRODUZIONE.....	8
PRIMA SEZIONE.....	9
EXECUTIVE SUMMARY: l'approccio UnipolSai alle Politiche di Remunerazione.....	10
1. Le linee-guida.....	16
2. Obiettivi, principi e confronto con l'esercizio precedente.....	16
2.1. Finalità delle diverse componenti della retribuzione.....	17
2.2. <i>Hedging</i>	18
3. I Destinatari delle Politiche di Remunerazione.....	18
3.1. Personale Rilevante.....	19
3.1.1. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	19
3.1.2. Altri soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio di UnipolSai.....	20
4. <i>Governance</i> e processo decisionale relativo alla definizione e approvazione delle Politiche di Remunerazione.....	20
4.1. Ruolo dei diversi soggetti coinvolti nel processo decisionale relativo alle Politiche.....	20
4.1.1. L'Assemblea ordinaria.....	20
4.1.2. Il Consiglio di Amministrazione.....	20
4.1.3. L'Amministratore Delegato-Group CEO and General Manager di Unipol.....	21
4.1.4. Il Comitato Remunerazione.....	21
4.1.5. Il Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager di Unipol.....	22
4.1.6. Le Funzioni Fondamentali.....	22
4.2. Esperti indipendenti.....	22
5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali.....	23
5.1. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi.....	23
5.2. La remunerazione dell'Organo di controllo.....	23
6. Le Politiche di Remunerazione del General Manager, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dell'ulteriore Personale Rilevante e degli altri Dirigenti.....	24
6.1. Componente fissa della Remunerazione.....	24
6.2. I <i>benefit</i>	24
6.3. Componente Variabile della Remunerazione.....	25
6.3.1. Suddivisione in Fasce dei Dirigenti.....	25
6.3.2. Il Sistema di Incentivazione Variabile.....	26
6.3.3. Altre componenti della remunerazione.....	36
6.3.4. Indennità legate alla cessazione del rapporto.....	36
7. Le politiche di remunerazione del personale non dirigente.....	37
SECONDA SEZIONE.....	38
PRIMA PARTE.....	39
La Remunerazione degli Amministratori.....	39
La Remunerazione dell'Organo di Controllo.....	40
La Remunerazione del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti.....	40
Componente fissa della remunerazione.....	40
Componente variabile della remunerazione.....	40
Attuazione del sistema incentivante 2013-2015.....	41
Attuazione del sistema incentivante 2016-2018.....	41
Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari.....	42
Altre componenti della remunerazione.....	42
Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	42

SECONDA PARTE.....	43
Compensi corrisposti nell'esercizio 2018.....	43
TERZA PARTE.....	61
Verifica delle Funzioni Fondamentali.....	61
Verifiche ex ante delle Funzioni Chief Risk Officer e Compliance and Anti-Money Laundering.....	61
Verifiche ex post della Funzione Audit.....	61

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:

Accordi Integrativi Aziendali	accordi di secondo livello con le Rappresentanze Sindacali aziendali su tematiche di carattere economico e/o normativo.
Anno di Competenza	ciascun anno solare in cui si suddivide il Triennio di competenza e in relazione al quale viene verificato il raggiungimento delle performance utili ai fini della determinazione dell'Incentivo Variabile.
Assemblea	l'assemblea ordinaria dei Soci di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Azioni	l'insieme delle Azioni Unipol e delle Azioni UnipolSai, oggetto di assegnazione ai Destinatari, alle condizioni e nei termini stabiliti dal Sistema UPM per l'erogazione sia degli incentivi di breve termine (STI) che di lungo termine (LTI).
Azioni Unipol	le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di Unipol Gruppo S.p.A.
Azioni UnipolSai	le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Bonus STI o STI	Short Term Incentive: l'ammontare del compenso variabile di breve termine riferito ai risultati di performance di un determinato Anno di Competenza, subordinato al raggiungimento degli obiettivi riferiti all'Anno di Competenza e la cui erogazione avviene dopo il termine dell'Anno di Competenza.
Bonus LTI o LTI	Long Term Incentive: l'ammontare del compenso variabile di lungo termine riferito ai risultati di performance nel Triennio di Competenza, subordinato al raggiungimento degli obiettivi riferiti al Triennio di Competenza e la cui erogazione avviene dopo il termine del Triennio di Competenza.
Bonus Effettivo	l'ammontare effettivamente maturato dell'Incentivo Variabile connesso al Sistema UPM. 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 Potenziale	l'ammontare massimo dell'Incentivo Variabile connesso al Sistema di incentivazione. 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.
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 di determinate condizioni.
Codice di Autodisciplina	Codice di Autodisciplina delle società quotate adottato dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate, aggiornato al 2018.
Componente Fissa	la parte di remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non dipendente dalle performance del Gruppo Unipol e/o di UnipolSai e/o individuali. 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	la parte di compenso che non ha natura stabile e irrevocabile, il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance di Gruppo e/o di UnipolSai e/o individuali o ad altri parametri ed è determinata e corrisposta sulla base delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di comparto.
Componente Variabile particolarmente elevata	ai sensi degli Orientamenti IVASS, è stato identificato come importo particolarmente elevato della remunerazione variabile la remunerazione variabile corrisposta all'Amministratore Delegato – Group CEO and General Manager di Unipol e ai Dirigenti di Fascia Executive, ivi incluso il General Manager.
Destinatario	il soggetto a cui si applicano le previsioni delle Politiche di Remunerazione adottate da UnipolSai e che, salvo ove diversamente disposto, partecipa a un Piano di Incentivazione Variabile.
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.
Direttiva IDD	Direttiva (UE) 2016/97 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 gennaio 2016 sulla Distribuzione assicurativa.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di UnipolSai, quale società quotata. Sono individuati dal Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager di Unipol, con l'approvazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager della stessa Unipol.
Fascia	modalità di classificazione dei Dirigenti del Gruppo Unipol correlata alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione.
Funzioni Fondamentali	la funzione di verifica della conformità alle norme (Compliance), la funzione di gestione dei rischi (Chief Risk Officer), la funzione di revisione interna (Audit) e la funzione attuariale (Funzione Attuariale).
Gruppo Unipol	Unipol e le società da quest'ultima controllate.
Holding Period	arco temporale durante il quale le Azioni assegnate a titolo di Incentivo Variabile sono soggette a un vincolo di restrizione alla vendita.
Gruppo Assicurativo	Unipol e le società dalla stessa controllate facenti parte del Gruppo Assicurativo Unipol iscritto all'Albo delle società capogruppo al n. 046 tenuto dall'IVASS.
Gruppo Unipol o Gruppo	Unipol e le società da quest'ultima controllate.
Incentivo Variabile	indica genericamente un compenso economico maturato in proporzione al verificarsi di risultati di performance di Gruppo, aziendali e individuali.
Livello di Performance Individuale	per ciascun Anno di Competenza valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali. Il Livello di Performance Individuale concorre a determinare l'entità dell'Incentivazione Variabile.
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 Politiche di Remunerazione.
Orientamenti IVASS	il documento emanato da IVASS il 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-out	il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra Bonus Effettivo e Bonus Potenziale.
Personale Rilevante	i Destinatari la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'azienda, individuati in base ai criteri previsti dalla normativa regolamentare in materia, ivi compresi il General Manager e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
Piano di Incentivazione Variabile	l'insieme delle norme e delle condizioni che regolamentano la possibilità di fruire di Incentivazioni Variabili.
Piano industriale di Gruppo	il piano industriale del Gruppo Unipol per il triennio 2019-2021.
Politiche di Remunerazione di Gruppo	il corpus documentale approvato dai competenti organi aziendali che indirizza e disciplina le linee-guida per la remunerazione degli Organi Sociali, dei dipendenti, dei collaboratori e degli addetti alle reti distributive per il Gruppo Unipol.
RAL	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 a tantum o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta, monetizzazione di componenti previdenziali. Costituisce il riferimento principale per la determinazione dell'Incentivo Variabile: a tale fine si considera il suo ammontare al 31 dicembre dell'Anno di Competenza.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.
Regolamento IVASS	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 la "Relazione")	documento redatto ai sensi dell'art 123-ter del TUF per le società quotate, approvato dai competenti organi aziendali e sottoposto all'Assemblea, nel quale viene fornita evidenza delle Politiche di Remunerazione per il 2019 nella sezione I e viene illustrata l'applicazione delle politiche retributive per il 2018 nella sezione II.
Remunerazione Variabile	indica genericamente il compenso corrisposto in forma non ricorrente al verificarsi delle condizioni previste nel presente documento.
Sistema UPM	denominazione del Sistema di Incentivazione variabile adottato per il personale Dirigente di tutte le società del Gruppo.
Solvency II	indica la metrica cui fa riferimento il corpus normativo della Direttiva 2009/138/UE in materia di accesso ed esercizio delle attività di assicurazione e di riassicurazione (c.d. Direttiva Solvency II).
TFR	Trattamento di Fine Rapporto.
Triennio di Competenza	il periodo di osservazione e di misurazione dei risultati utili ai fini della determinazione del Bonus LTI. Coincide con il triennio di Piano Industriale del Gruppo (2019-2020-2021).
Unipol (o la "Capogruppo")	Unipol Gruppo S.p.A.
UnipolSai	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Utile Lordo Consolidato	Utile Lordo relativo all'intero al bilancio consolidato della capogruppo Unipol.
Welcome Bonus	compenso monetario erogato una tantum, non connesso al raggiungimento di condizioni di performance, pattuito in sede di ingresso in azienda e limitatamente al primo anno di impiego. Non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona.

INTRODUZIONE

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di UnipolSai (anche la "Società" o la "Compagnia") in data 14 marzo 2019, ha per oggetto la Relazione sulla Remunerazione - predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 del Testo Unico della Finanza (il "TUF") e conformemente ai modelli contenuti nell'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti (il "Regolamento Emittenti") – e dell'art. 59 del Regolamento IVASS 38 – con il fine di sottoporre all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018 le politiche adottate, in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo, da UnipolSai in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (gli "Organi Sociali"), del General Manager, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dell'ulteriore Personale Rilevante e degli altri Dirigenti della Compagnia per l'esercizio 2019 (le "Politiche di Remunerazione" o le "Politiche").

Le Politiche di Remunerazione di UnipolSai si conformano alle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Autodisciplina, come da ultima versione del 2018, cui UnipolSai aderisce.

La Relazione si compone di due Sezioni:

- **Prima Sezione: Politica di Remunerazione 2019**
Nella prima Sezione vengono illustrate le Politiche di Remunerazione adottate da UnipolSai per l'esercizio 2019 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime, con particolare riferimento ai componenti degli Organi Sociali, al General Manager e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché all'ulteriore Personale Rilevante e agli altri Dirigenti.
- **Seconda Sezione: Implementazione della politica di remunerazione 2018**
Nella seconda Sezione viene fornita evidenza rispetto all'applicazione delle politiche di remunerazione in essere nel 2018. In particolar modo è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. I compensi corrisposti nell'esercizio 2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da UnipolSai vengono illustrati, nominativamente, per i componenti degli Organi Sociali e per il General Manager e, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai. Tale informativa reca altresì le risultanze delle verifiche delle Funzioni di Controllo interno sulle Politiche di Remunerazione.

La Relazione fornisce altresì informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, in UnipolSai e nelle società da questa controllate.

L'Assemblea approva le Politiche di Remunerazione. L'esito della votazione è messo a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF.

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" (la "Procedura") adottata da UnipolSai e disponibile sul sito internet www.unipolsai.com, Sezione Governance/Operazioni con Parti Correlate, l'approvazione delle Politiche di remunerazione da parte dell'Assemblea esonera UnipolSai dall'applicazione della Procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alle ulteriori condizioni di cui all'art. 13, terzo comma, lett. b) del citato Regolamento.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale di UnipolSai, in Bologna, Via Stalingrado 45, nonché sul sito internet di UnipolSai all'indirizzo www.unipolsai.com, Governance/Assemblee degli Azionisti/2019/Assemblea Ordinaria e Straordinaria – 17 aprile 2019, 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 UnipolSai, all'indirizzo www.unipolsai.com, Sezione Governance/Assemblee degli Azionisti/2019/Assemblea Ordinaria e Straordinaria – 17 aprile 2019.

PRIMA SEZIONE

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019

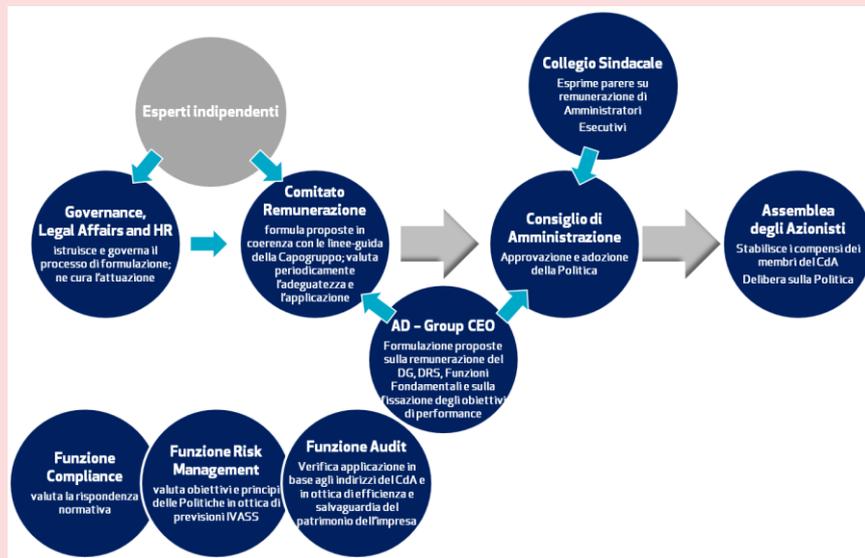
EXECUTIVE SUMMARY: l'approccio UnipolSai alle Politiche di Remunerazione

 <p>I valori e la mission</p>	<p>I nostri valori guida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accessibilità • Lungimiranza • Rispetto • Solidarietà • Responsabilità 	<p>I Valori Guida, espressi nella Carta dei Valori, sono declinati nel Codice Etico in principi di comportamento nei confronti dei diversi stakeholder.</p> <p>Tali principi, stili di comportamento e obiettivi propri della cultura aziendale sono declinati anche nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e di UnipolSai, la cui impostazione si basa non solo su aspetti quantitativi ma anche qualitativi.</p> <p>Il Gruppo attua una gestione imprenditoriale efficiente, profittevole e sostenibile nel tempo, basata sul contributo e sulla valorizzazione dei propri collaboratori. Tale affermazione fornisce un importante orientamento relativo non solo all'impostazione generale delle Politiche di Remunerazione, volta a privilegiare un approccio sostenibile in una visione di lungo periodo, ma sottolinea anche la vocazione di essere importante strumento di valorizzazione professionale.</p>	 <p>Le linee-guida pag. 16</p>
 <p>Gli obiettivi e i principi</p>	<p>Garantire una remunerazione equa, adeguata al ruolo, alla responsabilità, al livello di professionalità e alle capacità individuali, conforme alle previsioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici e coerente con le esigenze di una performance sostenibile.</p>	<p>L'attenzione per gli interessi di tutti gli stakeholder del Gruppo Unipol, con particolare riguardo ad Azionisti e Investitori, Dipendenti, Agenti e Collaboratori, Generazioni Future, che traggono vantaggio da una politica retributiva finalizzata ad attrarre, premiare e valorizzare in modo equo, adeguato e continuativo le migliori professionalità, in un quadro che comprenda tra gli altri aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • una sana e prudente gestione del rischio e il suo presidio; • equità interna; • meritocrazia; • confronto con i mercati di riferimento. 	 <p>Obiettivi, principi pag. 16</p>
 <p>Conformità alla normativa</p>	<p>Le Politiche di Remunerazione sono stilate in ottemperanza delle previsioni in materia previste dalla disciplina nazionale e comunitaria del settore, dalle disposizioni regolamentari concernenti le società emittenti e dal Codice di Autodisciplina per le società quotate.</p>	<p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codice di Autodisciplina, con particolare riferimento al Criterio Applicativo 6.C.1 • Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018. 	 <p>pag. 15</p>
 <p>Collegamento tra risultati e remunerazione</p>	<p>I sistemi di incentivazione si basano su componenti variabili della retribuzione collegate al raggiungimento di risultati di breve e di medio-lungo termine definiti ex-ante, di cui una parte significativamente differita, e osservano un rigoroso bilanciamento tra componente monetaria e componente azionaria, tanto di breve quanto di lungo termine.</p> <p>Il modello di riferimento su cui vengono disegnate le architetture dei sistemi di remunerazione si basa sulla correlazione tra i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i risultati del Gruppo Unipol; • i risultati di UnipolSai; • i risultati dell'area operativa di responsabilità del Destinatario; • le performance individuali. 	<p>È garantito attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione e collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati e misurabili; • un adeguato bilanciamento tra erogazioni della retribuzione variabile in forma monetaria e in forma di strumenti finanziari; • un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve e a lungo termine attraverso il pagamento dilazionato della componente variabile; • previsione di clausole di Malus e Claw-back che prevedano fino alla restituzione di tale componente in presenza di determinati presupposti e clausole che prevedano misure antielusive per il Personale Rilevante; • la fissazione ex ante di limiti per la componente variabile; • il differimento di una quota significativa della retribuzione variabile; • la fissazione, con riferimento alle quote erogate in strumenti finanziari, di un periodo di indisponibilità; • il differente impatto sui profili di rischio della singola società del Gruppo e del Gruppo medesimo, a seconda del ruolo ricoperto e delle responsabilità affidate. 	 <p>Finalità delle diverse componenti della retribuzione pag. 17</p>

Il processo di governance

I principali soggetti coinvolti sono:

- Il Consiglio di Amministrazione
- L'Assemblea Ordinaria della Capogruppo
- Il Comitato Remunerazione
- L'Amministratore Delegato-Group CEO and General Manager di Unipol, d'intesa con il Presidente
- Il Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager di Unipol
- Funzioni Fondamentali di UnipolSai



Governance e processo decisionale relativo alla definizione e approvazione delle Politiche di Remunerazione
pag. 20

Gli elementi del pacchetto retributivo dei Destinatari

Gli elementi che compongono il pacchetto retributivo dei Destinatari delle Politiche di Remunerazione, in linea con le Politiche di Remunerazione di Gruppo, sono sintetizzati nello schema.

	ELEMENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO			Benefit
	COMPONENTE FISSA**	VARIABLE		
		STI	LTI	
Destinatari				
<i>Amministratori non esecutivi</i>	●			●
<i>Amministratori Esecutivi</i>	●	●	●	●
<i>DG, DRS, PR e Personale Dirigente*</i>	●	●	●	●

Note
*DG: General Manager - DRS: Dirigenti con Responsabilità Strategiche - PR: Personale rilevante
** da intendersi come Emolumento e/o Retribuzione Annua lorda

Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali
pag. 23

Le Politiche di Remunerazione del General Manager, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dell'ulteriore Personale Rilevante e degli altri Dirigenti
pag. 24

La Componente fissa

La componente **fissa** compensa le **competenze**, le **capacità**, il **ruolo** e, in particolare, le **responsabilità** connesse al ruolo. Ragioni di equità interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse.

La componente fissa 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.

Le Politiche di Remunerazione del General Manager, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dell'ulteriore Personale Rilevante e degli altri Dirigenti
pag. 24



La
componente
variabile

È disciplinata dal Sistema Incentivante **Unipol Performance Management (Il Sistema UPM)** attivato a favore di tutto il personale **Dirigente**.

La componente **variabile** ha l'obiettivo di premiare i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine, espressi non soltanto in forma di ricavi economici ma anche in forma di attenzione ai rischi e di prestazioni qualitative. Il Sistema UPM prevede un **Bonus Potenziale**, articolato per **Fascia aziendale**: tutti i Dirigenti delle società del Gruppo Unipol sono suddivisi in 4 Fasce, correlate al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il **Bonus Potenziale** è composto da un **Bonus STI**, la cui erogazione è connessa all'osservazione di una performance **annuale**, e da un **Bonus LTI**, la cui erogazione è basata sulla valutazione di una performance **triennale (2019-2021)**.
Le bonus opportunity sono illustrate di seguito:

Destinatari	Bonus potenziale				
	% massima vs RAL	di cui: (% massima vs RAL)		Peso % rispetto al Bonus Totale	
		STI	LTI	STI	LTI
Dirigenti Fascia Executive (incluso il General Manager)	125%	50%	75%	40%	60%
Dirigenti 1a Fascia	100%	50%	50%	50%	50%
Dirigenti 2a Fascia	70%	35%	35%	50%	50%
Dirigenti 3a Fascia	40%	20%	20%	50%	50%



Il Sistema di Incentivazione Variabile
pag. 26



Condizioni di accesso al Sistema UPM e KPI

Due gate di Gruppo
Due gate UnipolSai
STI: 4 Obiettivi Individuali, soglia 60% come somma dei singoli livelli di raggiungimento
LTI: 4 Obiettivi



- **Utile Lordo Consolidato di Unipol** come da budget approvato per il 2019:
 - per il General Manager, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per l'ulteriore Personale Rilevante il raggiungimento di almeno il **90% dell'obiettivo**;
 - per gli altri Destinatari il raggiungimento di almeno l'**80% dell'obiettivo**.
- un **indice consolidato di copertura** (solidità patrimoniale) di Unipol calcolato secondo la metrica Solvency II, pari all'obiettivo fissato per il 31 dicembre 2019 dai competenti organi deliberanti, è condizione per la piena determinazione del Bonus Effettivo, mentre un valore compreso tra il 100% e l'80% dell'obiettivo, purché il risultato non sia inferiore all'1,0, riduce del 25% il Bonus Effettivo. Il Bonus Effettivo si azzerava qualora detto valore sia inferiore;
- raggiungimento dell'obiettivo del **90% dell'Utile Lordo Individuale IAS** (80% per i Dirigenti non appartenenti al Personale Rilevante) come da budget approvato per l'Anno di Competenza;
- un indice di **solvibilità individuale** (solidità patrimoniale), calcolato secondo la metrica Solvency II di UnipolSai, pari all'obiettivo fissato per il 31/12/2019 dai competenti organi deliberanti.

L'accesso al Sistema UPM dei Dirigenti che operano presso le Funzioni Fondamentali non è legato al raggiungimento della condizione di Utile Lordo Consolidato.

Il **Bonus STI** è collegato al raggiungimento di quattro **Obiettivi Individuali** assegnati annualmente al Destinatario, connotati dai seguenti pesi:

- Primo obiettivo quantitativo individuale (peso: 30%)
- Secondo obiettivo quantitativo individuale (peso: 30%)
- Obiettivo qualitativo individuale (peso: 20%)
- Obiettivo di sviluppo delle competenze manageriali (peso: 20%).

La **soglia minima di performance** da raggiungere per l'erogazione del bonus è **pari al 60%**. Il livello di Performance Individuale è proporzionalmente collegato all'erogazione del Bonus STI, in percentuale del suo valore massimo:

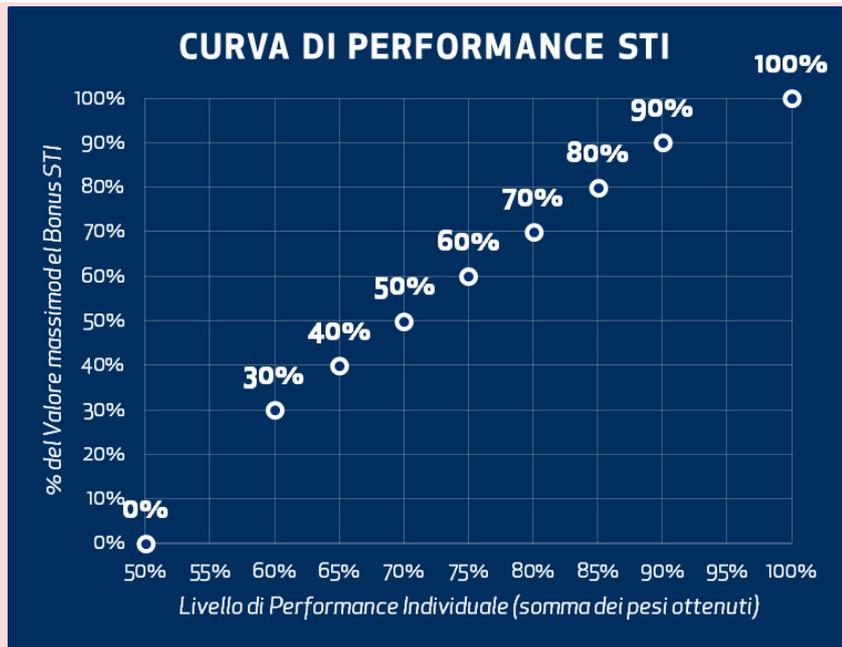
Condizioni di accesso al Sistema UPM – Performance Aziendale di Breve Termine
pag. 28

Il Bonus di Breve Termine (STI)
pag. 29

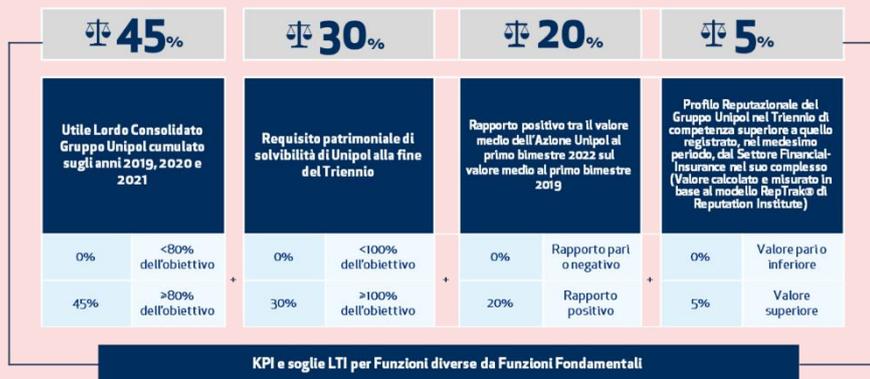
Obiettivi individuali di Breve Termine
pag. 29

Il Bonus di Lungo Termine (LTI)
pag. 32

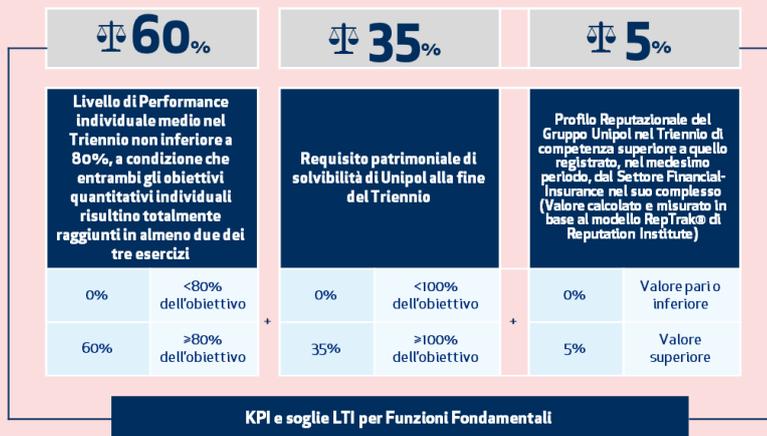
Obiettivi di Lungo Termine
pag. 32



Il **Bonus LTI** per i Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali è determinata in funzione del raggiungimento anche **disgiunto** dei seguenti **Indicatori** cui è legato un **peso**:



Il **Bonus LTI** per i Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali è determinata in funzione del raggiungimento anche **disgiunto** dei seguenti **Indicatori** cui è legato un **peso**:





Principali
elementi di
novità rispetto
al 2018

1 SISTEMA UPM
2019-2021:
BILANCIAMENTO CASH ED
EQUITY

- Il Sistema UPM per il 2019-2021 prevede che sia le quote erogate a titolo STI, che le quote erogate a titolo di LTI siano erogate per il 50% cash e per il 50% equity;
- La componente LTI è erogata a fronte di un nuovo piano chiuso 2019-2021;
- Restano invariati la struttura e i KPI del Sistema UPM.

2 DEFINIZIONE
«IPE»
(Importo Particolarmente Elevato
della retribuzione variabile)

- È stato identificato, come da *requirement*, l'importo particolarmente elevato della componente variabile, per l'applicazione dei criteri di maggior rigore in tema di differimento (60% del bonus, 5 anni);
- La componente è identificata in termini di incidenza percentuale rispetto al compenso fisso; ad oggi rientrano in questa casistica i Dirigenti di Fascia Executive, nonché il General Manager.

3 DIFFERIMENTO
DELLA
COMPONENTE LTI

- La componente LTI sarà soggetta a tre anni di differimento rispetto al termine del periodo di osservazione della performance. Il piano 2019-2021 verrà dunque erogato in tre tranches pro-quota, a partire dal 2023. Per la popolazione IPE, sarà soggetta a ulteriore differimento temporale: il piano 2019-2021 verrà dunque erogato in cinque tranches pro-quota, a partire dal gennaio 2023.

4 FASCE
DI
DIRIGENTI

- In base al peso della posizione, tutti i Dirigenti del Gruppo sono suddivisi in 4 Fasce: è stata introdotta una nuova Fascia rispetto al 2018, la *Fascia Executive*.

5 CLAUSOLE
SPECIFICHE PER LA
COMPONENTE VARIABILE

- È stato introdotto l'orizzonte temporale per il Claw-back pari 3 anni;
- È stata inserita una clausola di Holding Period di 12 mesi sui pagamenti in equity, sul 100% del premio, al netto delle quote vendute per far fronte all'impatto fiscale;
- È stata introdotta, come da *requirement*, la clausola di Hedging sulla remunerazione variabile.

PREMESSA

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

La coerenza con le strategie di business di medio e lungo termine di UnipolSai e del Gruppo, la continua attenzione alla qualità e competitività del servizio alla clientela e il costante allineamento con gli interessi degli azionisti di riferimento ispirano le Politiche di Remunerazione, rendendole un concreto strumento di supporto allo sviluppo aziendale.

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di UnipolSai, previo parere del Comitato Remunerazione, in occasione della riunione del 14 marzo 2019, delinea i principi, le linee-guida e le caratteristiche delle Politiche di Remunerazione di UnipolSai per l'anno 2019; esse sono state definite tenendo conto delle finalità delle stesse come infra specificato, delle prassi di mercato, delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con particolare riferimento all'art. 6 e al Criterio Applicativo 6.C.1, nonché in ossequio a quanto previsto dall'art. 40, del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018.

In occasione della riunione del 14 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione di Unipol, ai sensi dell'art. 93 del succitato Regolamento IVASS e quale ultima società controllante italiana di cui all'art. 210 del Codice delle Assicurazioni Private, ha approvato, tra l'altro, le Politiche di Remunerazione di Gruppo, contenenti i principi e le linee-guida delle politiche retributive applicabili al Gruppo Unipol, che verranno sottoposte, ai sensi del citato Regolamento n. 38, all'approvazione dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo convocata per il prossimo 18 aprile. Le società del Gruppo, ivi inclusa UnipolSai, definiscono le proprie politiche retributive in coerenza con le Politiche di Gruppo e gli indirizzi dettati dalla Capogruppo, attraverso l'adozione di specifiche politiche di "comparto" o di "società" che integrano i suddetti principi e linee guida, includendo altresì i necessari adattamenti di natura regolamentare e/od operativa tipici del proprio settore di attività.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai del 14 marzo 2019, quale compagnia appartenente al Gruppo Assicurativo Unipol, ha approvato, per quanto di competenza, le Politiche di Remunerazione definite per il comparto assicurativo del Gruppo Unipol.

Le Politiche di Remunerazione, oltre a essere coerenti, inter alia, con l'evoluzione normativa in materia¹ e a conformarsi, come anticipato, ai principi e criteri di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina cui UnipolSai aderisce, si pongono in linea di continuità e di coerenza con gli esercizi precedenti, confermando lo scopo di contribuire a garantire risultati aziendali, anche di medio-lungo termine, in linea con le attese degli stakeholder e in una logica di prudente gestione del rischio e sostenibilità dei costi, all'interno di un mercato competitivo allineato a standard internazionali.

Nelle Politiche di Remunerazione è ulteriormente confermato il principio in base al quale i sistemi di incentivazione si basano su componenti variabili della retribuzione collegate al raggiungimento di risultati di breve e di medio-lungo termine definiti ex-ante, di cui una parte significativamente differita, e osservano un rigoroso bilanciamento tra componente monetaria e componente azionaria, tanto di breve quanto di lungo termine. È convinzione di UnipolSai, infatti, che tale aspetto 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 particolare, si ricordano le seguenti disposizioni di legge e regolamentari: (i) l'art. 114-bis e l'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, con le relative norme di attuazione, disciplinanti, rispettivamente, i piani di compensi basati su strumenti finanziari e la relazione sulla remunerazione; (ii) l'art. 84-bis e l'art. 84-quater della delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 con la quale è stato adottato il regolamento concernente la disciplina degli emittenti in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche, con i relativi allegati di riferimento, disciplinanti, rispettivamente, le informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari e la relazione sulla remunerazione.

Si ricorda inoltre l'articolo 7 del Regolamento IVASS 44/2019, in virtù del quale UnipolSai 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 di riciclaggio.

Infine si richiamano i principi di remunerazione di cui alla Direttiva IDD.

1. Le linee-guida

Le Politiche di Remunerazione di UnipolSai si ispirano ad alcuni elementi chiave comuni a tutte le società del Gruppo:

- la Missione del Gruppo Unipol, esplicitata nella Carta dei Valori, che afferma, tra l'altro, che "Il Gruppo attua una gestione imprenditoriale efficiente, profittevole e sostenibile nel tempo, basata sul contributo e sulla valorizzazione dei propri collaboratori." Tale affermazione fornisce un importante orientamento relativo non solo all'impostazione generale delle Politiche di Remunerazione, volta a privilegiare un approccio sostenibile in una visione di lungo periodo, ma sottolinea anche la vocazione di essere importante strumento di valorizzazione professionale;
- i Valori del Gruppo Unipol, tra i quali Lungimiranza, Rispetto e Responsabilità, che conferiscono alle Politiche di Remunerazione un'impronta basata anche su aspetti di tipo qualitativo e non solo quantitativo;
- l'attenzione per gli interessi di tutti gli stakeholder del Gruppo Unipol, con particolare riguardo ad Azionisti e Investitori, Dipendenti, Agenti e Collaboratori, Generazioni Future, che traggono vantaggio da una politica retributiva finalizzata ad attrarre, premiare e valorizzare in modo equo, adeguato e continuativo le migliori professionalità;
- la strategia d'impresa del Gruppo Unipol, basata sulla Sostenibilità e come tale incoraggiata nel Piano Industriale di Gruppo, che orienta in modo conseguente l'orizzonte sia temporale sia operativo delle Politiche di Remunerazione, proiettandone gli effetti e i benefici su traguardi sostenibili;
- il sistema di Corporate Governance del Gruppo Unipol che, attraverso un modello societario e organizzativo che persegue, in modo puntuale e costante, l'osservanza delle norme e dei regolamenti, il rispetto delle corrette attribuzioni di competenza tra organi di governo e strutture aziendali, l'osservanza, l'adeguatezza e il controllo del sistema di gestione dei rischi, agevola non solo una precisa conformità giuridica alle Politiche di Remunerazione, ma garantisce lo sviluppo di un loro adeguato processo formativo interno e la loro coerenza con le politiche gestionali più ampie.

2. Obiettivi, principi e confronto con l'esercizio precedente

Obiettivo primario delle Politiche di Remunerazione è di garantire una **remunerazione equa, adeguata** al ruolo, alla responsabilità, al livello di professionalità e alle capacità individuali, **conforme** alle previsioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi e **coerente** con le esigenze di una performance **sostenibile**.

Le remunerazioni non pregiudicano la capacità dell'impresa di mantenere una base patrimoniale adeguata e 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.

A tal fine, costituiscono parametri essenziali per la determinazione della remunerazione i seguenti principi:

- una **sana e prudente politica di gestione del rischio**, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio di UnipolSai e del Gruppo nel lungo termine, da intendersi declinata per le diverse specificità settoriali, evitando Politiche di Remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio;
- l'**equità interna**, affinché la remunerazione risulti coerente con la posizione ricoperta e le responsabilità connesse, con il ruolo affidato, con l'esperienza maturata, le competenze, le capacità dimostrate e con le prestazioni espresse;
- la **meritocrazia**, affinché vengano premiati i risultati ottenuti e i comportamenti protesi al loro raggiungimento;
- il **confronto con i mercati di riferimento**, al fine della costruzione di pacchetti retributivi che risultino **competitivi**, cogliendone gli andamenti, gli orientamenti e le migliori prassi al fine di sostenere in modo leale ed efficace una sana competitività;

- il **livello di presidio del rischio**, differenziato sia in funzione di UnipolSai sia della linea di business a cui inerisce, allo scopo di improntare le Politiche di Remunerazione a una sana e prudente gestione del rischio.

Come esposto in premessa, UnipolSai, quale compagnia appartenente al Gruppo Assicurativo Unipol, adotta le proprie Politiche di Remunerazione in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo e con gli indirizzi dettati dalla stessa Unipol in materia di remunerazione.

Rispetto alle Politiche di Remunerazione adottate da UnipolSai nell'esercizio precedente, nell'elaborazione delle presenti Politiche, sono state tenute in conto le nuove previsioni normative introdotte dal Regolamento IVASS, in base alle quali è stato rivisto anche il piano di compensi basato su strumenti finanziari e, più in generale, l'intero impianto delle Politiche di Remunerazione di Gruppo.

Le Politiche e il citato piano di compensi, che si collocano all'inizio del triennio 2019-2021 nel cui arco temporale si svilupperà il nuovo Piano Industriale del Gruppo, si pongono in linea di continuità con le politiche retributive adottate dal Gruppo Unipol negli ultimi anni, recependo altresì gli aggiornamenti normativi sopra richiamati, i quali nella sostanza hanno confermato quanto già previsto nei dettati regolamentari precedentemente in vigore, disponendo tuttavia alcune regole di maggiore e/o di più specifica portata.

I principali elementi di novità riguardano:

- l'innalzamento della soglia di raggiungimento del risultato di utile lordo emergente dal bilancio consolidato della Capogruppo fissata, per quanto riguarda la componente di breve termine, al 90% per il Personale Rilevante e all'80% per il restante personale destinatario delle Politiche di Remunerazione e, per quanto riguarda la componente di lungo termine, all'80% per tutto il personale;
- coerentemente al punto precedente, l'innalzamento della soglia di raggiungimento del risultato di Utile Lordo Individuale IAS per UnipolSai fissata, rispettivamente, al 90% per il Personale Rilevante e all'80% per il restante personale;
- l'introduzione dell'obiettivo di performance reputazionale media conseguita dal Gruppo Unipol nel Triennio di Competenza, che concorre pro quota al pagamento dell'incentivo di lungo termine;
- l'introduzione del pagamento, anche per gli incentivi variabili di breve termine, di una quota in forma monetaria e di una quota in forma di strumenti finanziari (Azioni Unipol e Azioni UnipolSai);
- l'introduzione del divieto alla vendita degli strumenti finanziari attribuiti in virtù di incentivazione variabile per un periodo di un anno;
- la fissazione in anni tre, decorrenti dal termine del periodo di misurazione dei risultati di breve termine, del differimento che precede il pagamento dell'incentivo di lungo termine eventualmente maturato;
- l'eliminazione della possibilità di fruire di un bonus aggiuntivo, prima previsto al significativo superamento degli obiettivi di lungo termine.

2.1. Finalità delle diverse componenti della retribuzione

- La **componente fissa** della remunerazione compensa le **competenze**, le **capacità**, il **ruolo** e, in particolare, le **responsabilità** connesse al ruolo. Essa prevede una base economica rigida, prevista dai Contratti Collettivi di Lavoro applicabili, nonché dagli Accordi Integrativi Aziendali, da altri eventuali accordi bilaterali e da specifiche regolamentazioni interne, ed è determinata in funzione del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio. Ragioni di equità interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di **integrazioni economiche fisse**, consolidandole nel tempo.
- La **componente variabile** della remunerazione si prefigge precipuamente due obiettivi:
 - premiare i **risultati** conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine, espressi non soltanto in forma di ricavi economici ma anche in forma di attenzione ai rischi e di prestazioni qualitative;
 - sviluppare le **capacità professionali**, attuando un'efficace politica di retention.

I sistemi di incentivazione si basano su componenti variabili della retribuzione collegate al raggiungimento di risultati di breve e di medio-lungo termine definiti ex-ante, di cui una parte

significativamente differita, e osservano un rigoroso bilanciamento tra componente monetaria e componente azionaria, tanto di breve quanto di lungo termine.

Costituiscono pertanto parametri specifici con riferimento alle Politiche di Remunerazione per i Destinatari, ove comprendano componenti variabili, i seguenti principi, individuati al fine di incentivare il General Manager, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'ulteriore Personale Rilevante e gli altri Dirigenti a perseguire gli interessi di lungo termine di UnipolSai:

- un **adeguato bilanciamento** tra la componente **fissa** e la componente **variabile** della remunerazione e collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati e misurabili, per rafforzare la correlazione tra risultati e remunerazione;
- la previsione, per quanto attiene alla componente variabile della remunerazione, di un **adeguato bilanciamento** tra erogazioni in forma **monetaria** ed erogazioni in forma di **strumenti finanziari**;
- la **sostenibilità** a lungo termine attraverso un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve e a lungo termine, cui è subordinata la remunerazione, attraverso il pagamento dilazionato della componente variabile; tale sostenibilità è rafforzata anche dalla previsione di clausole di Malus e Claw-back che prevedano la riduzione o l'azzeramento di tale componente in presenza di determinati presupposti o alla restituzione di tale componente in presenza di determinati presupposti;
- la fissazione ex ante di **limiti** per la componente variabile;
- il **differimento** di una quota significativa della retribuzione variabile per un periodo non inferiore a quanto richiesto dalla normativa applicabile a UnipolSai, differenziando la durata di tale differimento in funzione dell'incidenza della remunerazione variabile;
- la previsione di un **periodo di indisponibilità** di durata annuale con riferimento alle quote erogate in strumenti finanziari;
- il divieto di avvalersi di strategie di copertura² 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 dilazionati ed erogati sotto forma di strumenti finanziari;
- il differente **impatto sui profili di rischio** di UnipolSai, a seconda del ruolo ricoperto e delle responsabilità affidate.

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

- risultati del Gruppo Unipol (inclusi i risultati in termini di attenzione ai rischi);
- risultati di UnipolSai presso cui il Destinatario fornisce la propria prestazione professionale;
- risultati dell'area operativa di responsabilità del Destinatario;
- performance individuali.

2.2. Hedging

Ai sensi dell'art 275, comma 2 (g), del Regolamento Delegato (UE) 35/2015, al Personale Rilevante e in genere 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.

3. I Destinatari delle Politiche di Remunerazione

Le Politiche di Remunerazione si applicano agli Organi Sociali, al General Manager, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, all'ulteriore Personale Rilevante identificato in base ai criteri e principi di cui all'art 2, lettera m) del Regolamento IVASS, nonché all'altro personale Dirigente.

² A titolo esemplificativo e non esaustivo, stipulando con terzi contratti di opzione o altri contratti derivati a termine con sottostante strumenti finanziari oggetto di incentivazione.

3.1. Personale Rilevante

Il Personale Rilevante viene identificato in base ai criteri e principi di cui all'art 2, lettera m) del Regolamento IVASS.

In relazione al processo di identificazione del Personale Rilevante sono individuati:

- i ruoli organizzativi posti al vertice di ciascuna area di business, in coerenza con la mappatura delle principali categorie di rischio a cui è esposta UnipolSai;
- i ruoli organizzativi cui sono attribuiti i massimi poteri, in conformità al sistema delle deleghe adottato da UnipolSai;
- gli eventuali soggetti 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;
- i responsabili di attività essenziali o importanti.

Alla luce di quanto sopra, UnipolSai include tra il Personale Rilevante:

- i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché i Responsabili delle Funzioni Fondamentali;
- gli altri soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio di UnipolSai, identificati in base ai sopra illustrati criteri.

3.1.1. Dirigenti con Responsabilità Strategiche³

Si precisa che, tra il Personale più Rilevante identificato ai fini IVASS, rientrano tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai, come individuati dal Presidente e dall'Amministratore Delegato-Group CEO and General Manager di Unipol su proposta del Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager, che alla data di pubblicazione della presente Relazione sono, oltre al General Manager:

- l'Administration, Controlling and Operations Co-General Manager;
- il Governance, Legal Affairs and Human Resources Co-General Manager;
- il Business Development and Corporate Communication Co-General Manager;
- l'Insurance Business Co-General Manager;
- il Chief Investment Officer;
- il Chief Strategic Planning and Organisation Officer;
- il Direttore Tecnica Danni e Sinistri;
- il Direttore Sinistri;
- il Direttore Commerciale;
- il Direttore Welfare e Vita;
- il Direttore Servizi Informatici;
- il Responsabile Controllo di Gestione;
- il Responsabile Riassicurazione;
- il Chief Risk Officer;
- il Responsabile Audit;
- il Responsabile Compliance and Anti-Money Laundering;
- il Responsabile della Funzione Attuariale.

³ I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Personale Rilevante ricadono nella Fascia Executive, 1a Fascia e 2a Fascia e pertanto si applicano le Politiche di Remunerazione come infra specificato.

3.1.2. Altri soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio di UnipolSai

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Compagnia ha provveduto ad individuare, in base ai sopra illustrati criteri, gli altri soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio di UnipolSai, identificati in particolare con i Responsabili di Funzioni/Attività essenziali o importanti, ove non già Dirigenti con responsabilità strategiche.

Tutti i soggetti individuati ai paragrafi 3.1.1 e 3.1.2. rientrano nella categoria dei Dirigenti.

La Società, in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo, allo scopo di ottemperare con scrupolo a quanto prescritto dalle vigenti normative e al tempo stesso di garantire uniformità di trattamenti retributivi a parità di inquadramento, applica a tutto il personale "Dirigente" le Politiche di Remunerazione, secondo quanto di seguito descritto, indipendentemente dall'essere individuato quale Personale Rilevante.

4. Governance e processo decisionale relativo alla definizione e approvazione delle Politiche di Remunerazione

Il processo di Governance adottato dal Gruppo Unipol e dalla stessa UnipolSai attribuisce ruoli, competenze e responsabilità nell'iter approvativo delle Politiche di Remunerazione, anche in ottemperanza alle previsioni di legge e regolamentari applicabili, in modo compatibile con la struttura di governo operativo delle diverse società del Gruppo.

4.1. Ruolo dei diversi soggetti coinvolti nel processo decisionale relativo alle Politiche

Il processo approvativo delle Politiche di Remunerazione si articola come di seguito illustrato.

4.1.1. L'Assemblea ordinaria

L'Assemblea ordinaria di UnipolSai, oltre a stabilire i compensi annuali spettanti agli organi da essa nominati, approva le Politiche di Remunerazione a favore Organi Sociali, al General Manager, ai Dirigenti con Responsabilità e dell'ulteriore Personale Rilevante, ivi inclusi i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

4.1.2. Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai definisce e rivede periodicamente le Politiche di Remunerazione, su proposta del Comitato Remunerazione, redatte in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo, ai fini dell'approvazione delle stesse da parte dell'Assemblea ordinaria, ed è responsabile della loro corretta applicazione; inoltre, sulla base delle proposte avanzate dal Comitato Remunerazione definisce la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, tenuto conto degli indirizzi dettati dalla Capogruppo. Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre definire, in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo, un'indennità di carica in favore del General Manager, potendo, ove del caso, prevedere che la stessa sia considerata utile ai fini della determinazione della componente variabile della remunerazione.

4.1.3. L'Amministratore Delegato-Group CEO and General Manager di Unipol

L'Amministratore Delegato-Group CEO and General Manager di Unipol, d'intesa con il Presidente di Unipol:

- esprime al Comitato Remunerazione indicazioni per la formulazione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione alle politiche generali di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai e del Personale Rilevante (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni Fondamentali);
- formula al Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le linee-guida individuate nelle politiche generali da quest'ultimo deliberate, le proposte in ordine alla remunerazione del General Manager di UnipolSai, nonché alla determinazione del relativo trattamento economico, fissando gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo;
- definisce il trattamento economico dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni Fondamentali), fissando gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile, in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo e con le linee-guida individuate dal Consiglio di Amministrazione nelle politiche generali e fatte salve le competenze del Comitato Controllo e Rischi con riferimento ai Responsabili delle Funzioni Fondamentali.

4.1.4. Il Comitato Remunerazione

Il Comitato assiste il Consiglio di Amministrazione, esercitando le funzioni consultive e propositive attraverso:

- (i) formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in ordine alle Politiche di Remunerazione;
- (ii) formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte per la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e del General Manager, tenuto conto degli indirizzi dettati dalla Capogruppo, nonché per la fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento dei suddetti obiettivi di performance;
- (iii) valutazione periodica dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione delle politiche generali per la remunerazione degli Amministratori, del General Manager e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni Fondamentali) di UnipolSai, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato-Group CEO and General Manager di Unipol e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (iv) individuazione dei potenziali conflitti di interesse e delle misure adottate per gestirli;
- (v) produzione di adeguata informativa destinata al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle Politiche di Remunerazione.

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 Remunerazione 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 2016, tutti in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina e 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.

Nel corso dell'esercizio 2019, alla data di pubblicazione della presente Relazione, il Comitato Remunerazione si è riunito:

- il 27 febbraio 2019 al fine di esaminare, validare, valutare e formulare proposte in merito alle linee-guida e gli obiettivi per le Politiche di Remunerazione 2019;
- il 12 marzo 2019 al fine di formulare proposte in merito all'erogazione della componente variabile della remunerazione di breve termine di competenza dell'esercizio 2018 e di lungo termine di competenza del triennio 2016-2018 per il personale Dirigente di UnipolSai; esaminare le Politiche di Remunerazione di UnipolSai per il triennio 2019-2021 ed esaminare la presente Relazione.

Ulteriori informazioni circa le attività svolte e i principali temi affrontati dal Comitato Remunerazione nel corso dell'esercizio 2018 sono rese all'interno della Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari per l'anno 2018, reperibile nella Sezione Governance/Assemblee degli Azionisti/2019/Assemblea Ordinaria e Straordinaria - 17 aprile 2019 del sito internet di UnipolSai all'indirizzo www.unipolsai.com.

4.1.5. Il Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager di Unipol

Il Governance, Legal Affairs and Human Resources Manager di Unipol si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte inerenti alle Politiche di Remunerazione e ne cura l'attuazione, coinvolgendo ove necessario e/od opportuno altre funzioni.

4.1.6. Le Funzioni Fondamentali

Le Funzioni Fondamentali sono coinvolte, per quanto di rispettiva competenza, sia nella fase ex ante di definizione delle Politiche di Remunerazione sia nella fase ex post di verifica della corretta applicazione delle medesime.

In particolare:

- la Funzione Chief Risk Officer contribuisce ad assicurare la coerenza delle Politiche di Remunerazione con la propensione al rischio, anche attraverso la definizione di appropriati indicatori di rischio e la verifica del relativo corretto utilizzo;
- la Funzione Compliance and Anti-Money Laundering effettua il controllo di conformità con gli obiettivi di rispetto delle disposizioni di autoregolamentazione nonché delle normative in vigore e riferisce ai competenti organi in merito agli esiti delle verifiche effettuate, indicando gli eventuali interventi correttivi;
- la Funzione Audit verifica la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa, riferendo ai competenti organi sui risultati delle proprie verifiche e sulle eventuali misure correttive da porre in essere.

4.2. Esperti indipendenti

UnipolSai si avvale della consulenza di esperti indipendenti per lo svolgimento delle proprie attività in materia di remunerazione. In particolare, la Società ha fatto ricorso alla consulenza, quale supporto nella definizione delle politiche retributive, per la verifica delle best practice di remunerazione nel proprio settore di attività e per lo sviluppo di un'analisi di competitività esterna su benchmark di mercato riferiti ad aziende di settore ritenute comparabili.

Per il 2019 UnipolSai, come la Capogruppo, si è avvalsa del supporto della società Mercer.

5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

5.1. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Il compenso annuale degli Amministratori non esecutivi è determinato in misura fissa; ad esso può aggiungersi, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, un gettone di presenza per ogni riunione dell'organo amministrativo e delle assemblee cui partecipano. È inoltre prevista, con costo a carico di UnipolSai, 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.

L'Assemblea del 27 aprile 2016, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica, ha deliberato di provvedere alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alle funzioni di Amministratore e di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria, con costi a carico della Società. A tale riguardo, si precisa che la Società, parimenti alle altre società appartenenti al Gruppo Unipol, ha aderito alla polizza D&O di Gruppo stipulata dalla Capogruppo. Le condizioni della polizza, avente durata annuale a far data dal 20 novembre 2018, prevedono un massimale, a livello di Gruppo, di complessivi Euro 75 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 2018, la Compagnia ha sostenuto un costo pari a circa Euro 852.000.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riconosce agli Amministratori membri dei Comitati endoconsiliari un ulteriore compenso fisso per la partecipazione a ogni rispettiva riunione.

Non è previsto, a favore degli Amministratori non esecutivi, il riconoscimento di alcuna componente variabile del compenso.

Agli Amministratori non esecutivi investiti di particolare cariche, il Consiglio di Amministrazione riconosce un ulteriore compenso fisso, sentito il Collegio Sindacale; a tali Amministratori possono essere altresì attribuiti benefit integrativi relativi all'alloggio e/o all'utilizzo di autovetture aziendali.

Non è previsto il pagamento di indennità agli Amministratori in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso a causa di un'offerta pubblica di acquisto.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, definisce il compenso, in misura fissa, spettante al Presidente e al Vice Presidente non esecutivo per le cariche dagli stessi rivestite.

5.2. La remunerazione dell'Organo di controllo

Il compenso annuale dei Sindaci è determinato in misura fissa ed è 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 costo a carico della Società, 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.

Sono precluse forme di remunerazione variabile a favore dei Sindaci.

6. Le Politiche di Remunerazione del General Manager, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dell'ulteriore Personale Rilevante e degli altri Dirigenti

La remunerazione del General Manager, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dell'ulteriore Personale Rilevante e degli altri Dirigenti prevede una componente fissa, una componente variabile e benefit nei termini e alle condizioni di seguito specificate.

Al General Manager di UnipolSai vengono applicate le medesime condizioni dei Dirigenti di Fascia Executive; il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai può riconoscere al General Manager un'indennità di carica che può essere ritenuta utile ai fini della base di calcolo della relativa componente variabile.

6.1. Componente fissa della Remunerazione

La componente fissa 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.

Tale componente viene determinata, in ogni caso, in maniera tale da garantire un'adeguata remunerazione anche in assenza di erogazione di incentivi variabili.

6.2. I 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 retributive efficaci, ma contestualmente attente all'ottimizzazione degli impatti economici.

I benefit si differenziano a seconda delle categorie di Destinatari sia per tipologia sia per valore complessivo e si concretizzano principalmente nella previdenza integrativa e nell'assistenza sanitaria per i dipendenti e per i rispettivi nuclei familiari.

È prevista l'assegnazione di un'autovettura aziendale per uso promiscuo ai Dirigenti appartenenti alla Fascia Executive, alla 1a e 2a Fascia.

Sono accordate agevolazioni nell'accesso a prestiti/mutui ipotecari per l'acquisto, la ristrutturazione e la costruzione dell'abitazione, nonché a prestiti per esigenze personali.

Il personale dirigente ha la possibilità di aderire sia a un Fondo Pensione sia a una Cassa di Assistenza, i cui contributi sono a carico di UnipolSai. Per il Fondo Pensione è facoltà dell'iscritto contribuire con versamento dal proprio Trattamento di Fine Rapporto.

Le prestazioni erogate dal Fondo Pensione assicurano l'iscritto in caso di infortunio extraprofessionale sia per morte sia per invalidità permanente, in caso di invalidità permanente da malattia e in caso di morte per qualsiasi causa.

Tali coperture erogate per i Dirigenti sono in essere fino al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Le prestazioni erogate dalla Cassa di Assistenza a favore degli iscritti e dei familiari beneficiari, che si realizzano attraverso convenzioni assicurative, riguardano principalmente consulenze e informazioni sanitarie telefoniche, rimborsi per ricoveri, interventi chirurgici, cure odontoiatriche, visite mediche specialistiche, accertamenti diagnostici, terapie.

Sono previste inoltre coperture assicurative erogate dalla Cassa di Assistenza per rimborsi di spese sanitarie nei casi di non autosufficienza sia per il Dirigente sia per il coniuge.

6.3. Componente Variabile della Remunerazione

6.3.1. Suddivisione in Fasce dei Dirigenti

Tutti i Dirigenti delle società del Gruppo Unipol sono suddivisi in 4 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 e riconosciute a livello internazionale.

Detta metodologia prevede, previa analisi di una serie di metriche quantitative e qualitative che impattano sulla singola posizione organizzativa, l'attribuzione di un indicatore numerico che, adeguatamente confrontato in un ranking omogeneo, fornisce un parametro oggettivo di posizionamento anche retributivo.

Il processo di attribuzione, partendo da un'analisi della complessità organizzativa sulla base della tipologia di business, delle fasi della catena del valore presidiate e dei principali elementi dimensionali, prevede la valutazione di ogni posizione organizzativa sulla base di diversi fattori, che misurano non solo le competenze professionali e manageriali necessarie a presidiare correttamente il ruolo, le caratteristiche quali-quantitative del team attraverso cui esercitarle e il relativo ambito geografico di applicazione, ma anche la tipologia e il livello di contributo al business, la tipologia di comunicazione e il contesto degli interlocutori tipicamente gestiti dal ruolo, nonché il livello di innovazione richiesto nell'ambito delle attività di miglioramento e sviluppo di procedure, servizi e prodotti e le leve a disposizione per poterlo realizzare.

In particolare:

- nella **Fascia Executive** sono inclusi i Top Executive del Gruppo (i General Manager di Area di Gruppo, nonché altri Manager, di volta in volta individuati, che rivestono incarichi di particolare rilievo organizzativo);
- nella **1a Fascia** sono inclusi i titolari di ruoli di elevata complessità strategica e rilievo organizzativo;
- nella **2a Fascia** sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa per il Gruppo;
- nella **3a Fascia** sono inclusi i restanti titolari di altri ruoli.

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

Alla suddivisione in Fasce sono connessi approcci diversi e differenziati alle Politiche di Remunerazione, ivi inclusa l'opportunità retributiva relativa all'Incentivazione Variabile come di seguito descritto.

All'interno di ciascuna Fascia, la declinazione e l'assegnazione individuale di incentivi di breve e lungo termine è effettuata in considerazione di:

- riferimenti comparabili di mercato;
- famiglia professionale di appartenenza;
- esigenza di fidelizzazione.

6.3.2. Il Sistema di Incentivazione Variabile

Il riconoscimento della parte variabile della retribuzione è disciplinata dal Sistema Incentivante Unipol Performance Management (il “Sistema UPM”) attivato a favore di tutto il personale Dirigente, finalizzato a sviluppare una cultura della performance sostenibile che metta in correlazione i risultati del Gruppo e della singola società con le prestazioni individuali.

Il Sistema UPM è adottato dalla capogruppo e recepito dalle società del Gruppo con riferimento alle specifiche condizioni di accesso al Sistema UPM.

Il Sistema UPM produce effetti per le società nel momento in cui le stesse recepiscono le Politiche di Remunerazione di Gruppo e di comparto o di società alle stesse applicabili tramite relativi organi competenti e procedure, assumendosi in tal modo gli oneri derivanti dalla sua applicazione nei confronti dei Destinatari.

Il Sistema UPM 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 della presenza delle condizioni, in termini di risultato economico e di requisiti minimi di solvibilità di Unipol, per l'eventuale distribuzione di un dividendo agli azionisti Unipol, ai sensi delle previsioni statutarie e di legge tempo per tempo applicabili.

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

- fissazione dei risultati su cui misurare la remunerazione sui profili di rischio del Gruppo e delle società del Gruppo, sull'attenzione qualitativa (ad es. la conformità alla normativa esterna ed interna), e non solo sui risultati economici;
- dove applicabile, ruolo delle Funzioni Fondamentali, chiamate, ciascuna secondo le rispettive competenze e secondo quanto previsto dalle normative, a partecipare al processo di verifica della coerenza del Sistema UPM e della sua applicazione alle Politiche di Remunerazione;
- indipendenza della componente variabile della remunerazione dei Responsabili e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo e 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 conflitti di interesse;
- maggiore indipendenza da premi collegati a risultati economici di breve periodo;
- riconoscimento di una quota sostanziale del Bonus Effettivo in forma di 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;
- introduzione di un Holding Period pari a un anno delle quote di Incentivazione Variabile riconosciute in forma di strumenti finanziari, siano esse erogate a titolo di STI che di LTI;
- introduzione di opportune clausole che consentano di:
 - (i) non erogare in tutto in parte i compensi qualora i risultati prefissati non siano stati raggiunti o qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria del Gruppo e/o di UnipolSai;
 - (ii) chiedere la restituzione in tutto o in parte dei compensi erogati sulla base di risultati che si siano rivelati non duraturi o effettivi per effetto di quanto previsto in materia di Claw-back.

Nel Sistema UPM sono disciplinati presupposti e criteri per l'erogazione del Bonus Potenziale, la cui misura massima annua è determinata in percentuale rispetto alla RAL del Destinatario al 31 dicembre dell'Anno di Competenza, percentuale differenziata a seconda del ruolo ricoperto dal Destinatario.

Destinatari del Sistema UPM sono tutti i Dirigenti del Gruppo Unipol, ivi inclusi quelli alle dipendenze di UnipolSai, come di seguito meglio specificato, in servizio da almeno sei mesi nell'Anno di Competenza, applicandosi "pro quota" gli effetti della partecipazione al Sistema UPM.

Il Sistema UPM disciplina termini, condizioni e modalità di erogazione di una componente variabile di breve termine e di una componente variabile di lungo termine.

Il Sistema UPM si applica seguendo criteri differenziati in funzione:

- (i) della qualifica del Destinatario come Dirigente con Responsabilità Strategiche o meno, a condizione che tale qualifica sia stata attribuita al Destinatario su un arco temporale prevalente nel corso dell'Anno di Competenza;
- (ii) del ruolo del Destinatario (es. appartenenza alle Funzioni Fondamentali), purché il ruolo stesso sia stato ricoperto su un arco temporale prevalente nel corso dell'Anno di Competenza.

L'effettiva applicabilità del Sistema UPM al singolo Destinatario si determina in funzione della prestazione professionale effettivamente e prevalentemente prestata dal Destinatario stesso in una società (anche in regime c.d. di "distacco") non rilevando, ai fini del Sistema UPM, l'eventuale appartenenza contrattuale a una diversa società del Gruppo Unipol.

La società distaccante definisce gli obiettivi individuali di concerto con la o le società distaccatarie.

La stessa società distaccante assegna, monitora e consuntiva gli obiettivi individuali di concerto con e in nome e per conto della/e società distaccataria/e, dalle quali riceve formale delega a ciò finalizzata e a cui addebita, come d'uso, i relativi oneri. Nella delega devono essere specificati tutti gli elementi utili a formulare un percorso di assegnazione e consuntivazione degli obiettivi che tenga conto anche dell'interesse della società distaccante.

6.3.2.1. Il Bonus Potenziale

Il **Bonus Potenziale**, come dettagliato nella Tabella 1, si articola per ogni Fascia di Dirigenti, nelle seguenti componenti:

- (i) una componente STI, la cui erogazione avviene per il 50% in forma monetaria e per il restante 50% in forma di strumenti finanziari;
- (ii) una componente LTI, la cui erogazione avviene **per il 50%** in forma **monetaria** e per il restante **50%** in forma di **strumenti finanziari**.

Tabella 1 – Bonus Potenziale					
Destinatari	% massima vs RAL ⁴	di cui: (% massima vs RAL)		Peso % rispetto al Bonus Totale	
		STI	LTI	STI	LTI
Dirigenti Fascia Executive (incluso il General Manager di UnipolSai)	125%	50%	75%	40%	60%
Dirigenti 1a Fascia	100%	50%	50%	50%	50%
Dirigenti 2a Fascia	70%	35%	35%	50%	50%
Dirigenti 3a Fascia	40%	20%	20%	50%	50%

Per i Destinatari il cui Bonus Potenziale rappresenti un importo particolarmente elevato della remunerazione complessiva⁵, la componente LTI è pari al 60% del Bonus Totale.

6.3.2.2. Componente Variabile particolarmente elevata

Ai sensi degli Orientamenti IVASS, rappresenta un “importo particolarmente elevato della remunerazione variabile” la remunerazione variabile corrisposta ai Dirigenti di Fascia Executive, ivi incluso il General Manager, in quanto potenzialmente superiore al 100% della retribuzione fissa.

6.3.2.3. Condizioni di accesso al Sistema UPM – Performance Aziendale di Breve Termine

L'accesso al Sistema UPM è subordinato al perseguimento di obiettivi di performance che tengano conto dei rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati del Gruppo e di UnipolSai.

Sono previste:

- due condizioni di accesso legate a obiettivi di Gruppo, come di seguito dettagliato;
- in aggiunta, ulteriori condizioni di accesso per UnipolSai, che rispecchiano i rispettivi requisiti regolamentari e la capacità di autofinanziamento.

6.3.2.4. Condizioni di accesso

L'accesso al Sistema UPM è subordinato al raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato di Unipol come da budget approvato per il 2019, e precisamente:

⁴ Per i Destinatari cui non si applica quanto previsto al punto 6.3.2.2 in tema di Componente Variabile particolarmente elevata, l'ammontare della Componente Variabile è suddiviso per il 50% in Bonus STI e per il 50% in Bonus LTI; per i Destinatari cui si applica quanto previsto al punto 6.3.2.2, l'ammontare della Componente Variabile è suddiviso per il 40% in Bonus STI e per il 60% in Bonus LTI.

⁵ Punto 2, lettera g) comma 2 dell'Allegato agli Orientamenti IVASS – cfr. paragrafo 6.3.2.2

- per il General Manager, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per il Personale Rilevante il raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato;
- per gli altri Destinatari il raggiungimento di almeno l'80% dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato.

Inoltre, anche ai fini di una più puntuale rispondenza con le disposizioni emanate dalle competenti Autorità di Vigilanza in tema di coerenza con una sana e prudente gestione del rischio, la sussistenza di un indice consolidato di copertura (solidità patrimoniale) di UnipolSai calcolato secondo la metrica Solvency II, pari all'obiettivo fissato per il 31 dicembre 2019 dai competenti organi deliberanti, è condizione per la piena determinazione del Bonus Effettivo, mentre un valore compreso tra il 100% e l'80% dell'obiettivo, purché il risultato non sia inferiore all'1,0, riduce del 25% il Bonus Effettivo. Il Bonus Effettivo si azzerava qualora detto valore sia inferiore.

Per UnipolSai è necessario il verificarsi della condizione del raggiungimento dell'obiettivo del 90% dell'Utile Lordo individuale IAS (80% per i Dirigenti non appartenenti al Personale Rilevante) come da budget approvato per l'Anno di Competenza.

È inoltre necessaria la sussistenza di un indice di solvibilità individuale (solidità patrimoniale), calcolato secondo la metrica Solvency II, di UnipolSai e al netto di operazioni sul capitale e/o con impatto sull'indice stesso, già effettuate, in corso di attuazione o di futura delibera effettuate dal socio di controllo, pari all'obiettivo fissato per il 31/12/2019 dai competenti organi deliberanti.

Indipendentemente dall'eventuale verificarsi positivo delle condizioni legate al Gruppo, il mancato verificarsi anche solo di una delle due precedenti condizioni determina l'azzeramento di qualsiasi Incentivo Variabile riveniente dal Sistema UPM per l'Anno di Competenza.

L'accesso al Sistema dei Dirigenti che operano presso le Funzioni Fondamentali non è legato al raggiungimento della condizione di Utile Lordo Consolidato.

6.3.2.5. Il Bonus di Breve Termine (STI)

Il Sistema UPM prevede l'erogazione di un Bonus STI, il cui ammontare è determinato (come illustrato infra) in ragione del livello di performance individuale raggiunto e della Fascia di appartenenza del Destinatario.

Fermo restando quanto previsto in termini di Malus e/o Claw-back, il Bonus STI, il cui ammontare è determinato al termine di tutti i passaggi previsti dal processo di valutazione e consuntivazione, potrà essere erogato ai Destinatari nelle modalità come infra specificate.

La Fascia di riferimento è quella cui il Destinatario è stato assegnato su un arco temporale almeno prevalente nel corso del 2019.

6.3.2.6. Obiettivi individuali di Breve Termine

A ogni Destinatario vengono assegnati annualmente **quattro Obiettivi individuali** sia qualitativi sia quantitativi, a ciascuno dei quali è associato un "peso" che ne individua la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi individuali.

I primi due sono rappresentati da obiettivi quantitativi relativi alla propria area di responsabilità. Tali obiettivi sono declinati in linea con quelli strategici di Gruppo e in modo coerente con i profili di rischio definiti per il Gruppo medesimo.

I quattro obiettivi individuali sono così articolati:

- Primo obiettivo quantitativo individuale (peso: 30%)
- Secondo obiettivo quantitativo individuale (peso: 30%)
- Obiettivo qualitativo individuale (peso: 20%)
- Obiettivo di sviluppo delle competenze manageriali (peso: 20%).

La consuntivazione di ciascun obiettivo individuale avviene applicando i seguenti valori percentuali al peso relativo dell'obiettivo stesso:

- Non raggiunto = 0% del peso del singolo obiettivo
- Parzialmente raggiunto = 50% del peso del singolo obiettivo
- Raggiunto = 100% del peso del singolo obiettivo.

Il **livello di Performance Individuale** complessivo è ottenuto sommando i valori di performance dei singoli obiettivi determinati come sopra, come da schema riassuntivo più sotto.

Un livello di performance individuale inferiore al 60% - come somma dei pesi dei singoli obiettivi raggiunti - determina per tutti i Destinatari l'azzeramento del Bonus Effettivo.

La condizione del non raggiungimento di anche uno solo dei due obiettivi quantitativi, ancorché il risultato calcolato come previsto in precedenza generi un valore pari o superiore a 60%, determina l'azzeramento del Bonus Effettivo.

Tabella 2 – Schema riassuntivo livello di <i>Performance</i> Individuale			
Obiettivi individuali	Pesi attribuiti		
	Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
Primo Obiettivo quantitativo	0%	15%	30%
Secondo Obiettivo quantitativo	0%	15%	30%
Obiettivo Qualitativo	0%	10%	20%
Obiettivo di Sviluppo delle competenze manageriali	0%	10%	20%

- Soglia di performance complessiva per accedere all'erogazione del Bonus Effettivo: 60%
- Il **mancato** raggiungimento di uno dei due obiettivi quantitativi determina l'azzeramento del Bonus Effettivo.

Nella Tabella 3 viene illustrata la curva di Pay-out del Bonus STI in funzione della performance individuale come sopra calcolata:

Tabella 3 – Livello di Performance Individuale / <i>Pay-out</i> STI	
Livello di <i>Performance</i> individuale	Bonus STI
60%	30% del Valore massimo del Bonus STI
65%	40% del Valore massimo del Bonus STI
70%	50% del Valore massimo del Bonus STI
75%	60% del Valore massimo del Bonus STI
80%	70% del Valore massimo del Bonus STI
85%	80% del Valore massimo del Bonus STI
90%	90% del Valore massimo del Bonus STI
100%	Valore massimo del Bonus STI

L'eventuale erogazione avviene entro il mese di maggio dell'anno successivo all'Anno di Competenza.

Il Bonus STI è erogato in due parti: una parte, pari al 50% del suo ammontare, in forma monetaria; l'altra parte, pari al restante 50%, in Azioni; a quest'ultima parte si applica la clausola di Holding Period come meglio dettagliato in seguito.

Il numero di Azioni attribuibili è calcolato suddividendo il valore del 50% del Bonus STI in due parti uguali. Una parte viene rapportata al valore medio dell'azione ordinaria Unipol registrato nel mese di gennaio dell'Anno di Competenza, mentre l'altra parte viene rapportata al valore medio dell'azione ordinaria UnipolSai registrato nello stesso mese di gennaio dell'Anno di Competenza.

Fermo restando quanto previsto ai successivi paragrafi 1. e 2., l'assegnazione delle Azioni relativa alle quote di Bonus STI e LTI di spettanza avverrà, nei termini precedentemente indicati, a condizione che alla data di assegnazione il Destinatario sia effettivamente alle dipendenze di UnipolSai o di altre società del Gruppo Unipol e che non si trovi in periodo di preavviso o in aspettativa.

1. Nei seguenti casi il numero delle Azioni da assegnare, relativo alla quota di Bonus STI di spettanza, viene ricalcolato pro quota in base al numero di mesi interi effettivamente trascorsi in servizio dal Destinatario interessato:
 - i. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con UnipolSai e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;
 - ii. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con UnipolSai e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;
 - iii. i Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della

partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol, conclusesi nel corso dell'Anno di Competenza della quota di Bonus.

2. Nei seguenti casi si procederà all'assegnazione delle Azioni relative alle quote di Bonus LTI:
- i. ai Destinatari cessati dal rapporto di lavoro, con UnipolSai e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;
 - ii. ai Destinatari cessati dal rapporto di lavoro, con UnipolSai e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;
 - iii. ai Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol, conclusesi a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza.

6.3.2.7. Il Bonus di Lungo Termine (LTI)

Il Sistema UPM prevede inoltre, dopo il termine del Triennio di Competenza, l'erogazione di un Bonus LTI il cui ammontare è determinato (come illustrato infra) proporzionalmente al Bonus Effettivo STI.

L'incentivo di Lungo Termine è attribuito in virtù di un nuovo piano chiuso articolato sul Triennio di piano industriale (2019-2020-2021).

6.3.2.8. Obiettivi di Lungo Termine

L'entità del Bonus LTI per i **Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali** è determinata in funzione del raggiungimento anche disgiunto degli indicatori riportati in Tabella 4.

Tabella 4 – Obiettivi LTI Funzioni diverse da Funzioni Fondamentali	
Indicatore	Contributo all'ammontare del Bonus LTI
Raggiungimento di almeno l'80% del risultato del Gruppo Unipol misurato tramite Utile Lordo Consolidato cumulato sugli anni 2019, 2020 e 2021 dei valori così come definiti anno per anno dai competenti organi aziendali	45%
Raggiungimento, al termine del Triennio di Competenza, del target del requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol definito dai competenti organi aziendali	30%
Rapporto positivo tra il valore medio dell'Azione Unipol al primo trimestre 2022 sul valore medio al primo trimestre 2019	20%
Profilo Reputazionale del Gruppo Unipol nel Triennio di competenza (inteso come media delle misurazioni mensili) superiore a quello registrato, nel medesimo periodo, dal Settore Financial-Insurance nel suo complesso ⁶	5%

L'entità del Bonus LTI per i **Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali** è in funzione del raggiungimento anche disgiunto degli indicatori riportati in Tabella 5.

Tabella 5 – Obiettivi LTI Funzioni Fondamentali	
Indicatore	Contributo all'ammontare del Bonus LTI
Raggiungimento di un Livello di Performance Individuale medio nel Triennio di Competenza non inferiore a 85%, a condizione che entrambi gli obiettivi quantitativi individuali risultino totalmente raggiunti in almeno due dei tre esercizi	60%
Raggiungimento, al termine del Triennio di competenza, del target del requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol definito dai competenti organi aziendali	35%
Profilo Reputazionale del Gruppo Unipol nel Triennio di competenza (inteso come media delle misurazioni mensili) superiore a quello registrato, nel medesimo periodo, dal Settore Financial-Insurance nel suo complesso ⁷	5%

Per i Destinatari che non beneficiano della Componente Variabile particolarmente elevata l'ammontare annuale del Bonus LTI è dato da un terzo della somma dei Bonus Effettivi LTI maturati nel Triennio di Competenza ed è riproporzionato in base al raggiungimento degli Obiettivi

⁶ Valore calcolato e misurato in base al modello RepTrak® di Reputation Institute.

⁷ V. nota precedente.

di Lungo Termine. L'eventuale erogazione avviene pro quota in parti uguali, entro il mese di gennaio di ciascuno degli anni 2023, 2024, 2025.

Per i Destinatari appartenenti alla Fascia Executive ovvero che beneficiano della Componente Variabile particolarmente elevata (si veda paragrafo 6.3.2.2), l'ammontare annuale del Bonus LTI è dato da un quinto della somma dei Bonus Effettivi LTI maturati nel Triennio di Competenza ed è riproporzionato in base al raggiungimento degli Obiettivi di Lungo Termine. L'eventuale erogazione avviene pro quota in parti uguali entro il mese di gennaio di ciascuno degli anni 2023, 2024, 2025, 2026, 2027.

Il Bonus LTI viene erogato in due parti: una parte, pari al 50% del suo ammontare, in forma monetaria; l'altra parte, pari al restante 50%, in Azioni: a quest'ultima parte si applica la clausola di Holding Period, come meglio specificato in seguito.

Il numero di Azioni attribuibili è calcolato suddividendo il valore del 50% del Bonus LTI in due parti uguali. Una parte viene rapportata al valore medio dell'azione ordinaria Unipol registrato nel mese di gennaio 2019, mentre l'altra parte viene rapportata al valore medio dell'azione ordinaria UnipolSai registrato nello stesso mese di gennaio 2019.

6.3.2.9. Il processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione e di consuntivazione

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi vede coinvolti il superiore gerarchico diretto del Destinatario, il Responsabile della Direzione di appartenenza e il Group CEO and General Manager di Unipol.

il Group CEO and General Manager di Unipol e i Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager di Unipol supervisionano, anche nel merito, l'intero processo.

La fase di assegnazione degli obiettivi prevede la consegna a ciascun Destinatario delle Politiche di Remunerazione cui il Destinatario afferisce. Il Destinatario dichiara, mediante apposita sottoscrizione, la conoscenza del contenuto e l'accettazione della menzionata documentazione.

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di comparto e di società sono in ogni caso 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 il contributo individuale complessivo reso per il buon funzionamento dell'impresa, in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale.

Nel processo di consuntivazione ci si avvale del contributo delle funzioni Chief Risk Officer e Controllo di Gestione di Gruppo per la verifica ex ante ed ex post degli indicatori quantitativi.

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

Nel caso in cui il Destinatario sia interessato in corso d'anno da modifiche organizzative che comportino anche la variazione del proprio diretto Responsabile, sarà compito del precedente Responsabile condividere con il nuovo Responsabile gli obiettivi già assegnati, trasmettendogli altresì tutta la documentazione necessaria. Il nuovo responsabile avrà cura di valutare, insieme ai soggetti indicati in precedenza, l'opportunità di assegnare obiettivi diversi rispetto a quelli assegnati in precedenza, reiterando di conseguenza il processo. In tal caso la consuntivazione dovrà avvenire in misura proporzionale "pro quota" sul raggiungimento dei

precedenti e dei nuovi obiettivi e, nel processo di consuntivazione stesso, il precedente responsabile sarà tenuto a valutare la parte di sua competenza.

Qualora si verificano eventi suscettibili di influire su elementi costitutivi del Sistema UPM e/o delle politiche di remunerazione (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie o sul capitale riguardanti Unipol e/o il Gruppo, operazioni di fusione, modifiche normative o al perimetro di UnipolSai e/o del Gruppo), 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), è demandata al Consiglio di Amministrazione di Unipol la facoltà di apportare alla struttura del Sistema UPM e/o delle politiche di remunerazione le modifiche ritenute necessarie od opportune volte a mantenerne invariati – nei limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo applicabile – i suoi contenuti sostanziali ed economici, ciò al fine di mantenere l'equità e la coerenza complessiva del Sistema UPM e/o delle Politiche di Remunerazione nel loro complesso.

6.3.2.10. Condizioni di non erogazione degli incentivi o di erogazione ridotta

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 di UnipolSai corretti per i rischi e 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, ovvero 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.

a. *Claw-back*

UnipolSai richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti 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 di UnipolSai stessa, nonché violazioni del Codice Etico⁸ e/o comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, sulla base di quanto previsto dalle normative, fatta salva ogni ulteriore azione.

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

⁸ Le valutazioni in merito ai casi di violazione del Codice Etico sono di responsabilità della funzione competente.

6.3.2.11. *Holding Period*

Le Azioni sono soggette a divieto di vendita per una durata annuale.

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.

L' Holding Period decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario.

6.3.3. Altre componenti della remunerazione

Della remunerazione possono far parte anche:

- una tantum, erogate in forma monetaria e in unica soluzione (up-front) e nel rispetto delle seguenti condizioni:
 - (i) ricorso di circostanze oggettive del tutto eccezionali e imprevedibili che abbiano richiesto un impegno professionale di particolare rilievo, finalizzato a ottenere un risultato di importanza strategica per il Gruppo e/o UnipolSai;
 - (ii) determinazione dell'importo nel rispetto dei principi di corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, come previsto dalle normative vigenti;
 - (iii) riconoscimento su approvazione del Consiglio di Amministrazione di UnipolSai.
- Welcome bonus, previsto in casi eccezionali in occasione dell'assunzione di nuovo personale, a ristoro di documentate penalizzazioni retributive rivenienti dalla perdita di benefici offerti dal precedente datore di lavoro. Non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona;
- premi di anzianità, importi corrisposti al compimento del un determinato anno di servizio, in base alle condizioni del CCNL di riferimento applicato;
- compensi corrisposti per patti di stabilità, per un periodo 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 alcuni Dirigenti strategici e/o di altre risorse ritenute comunque rilevanti.

6.3.4. Indennità legate alla cessazione del rapporto

A fini di retention, nell'ottica di favorire il raggiungimento di obiettivi di governo, crescita e sviluppo del Gruppo, potranno essere corrisposti premi di fedeltà a Dirigenti che abbiano prestato la propria attività per UnipolSai ovvero per il Gruppo per un determinato numero di anni. L'ammontare di detti premi, che sarà riconosciuto al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non potrà superare l'importo pari a cinque annualità di total compensation, calcolata per la parte variabile come previsto dall'art. 2121 n. 2 cod. civ. (la "Total compensation").

L'eventuale corresponsione di un importo predeterminato in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, ovvero di dimissioni per giusta causa o su richiesta dell'Azionista di riferimento, fattispecie applicabili solo in presenza di specifici accordi integrativi del contratto di lavoro, non potrà, in ogni caso, essere superiore a cinque annualità di Total compensation. UnipolSai, peraltro, potrà richiedere ai beneficiari la restituzione, in parte o in tutto, del predetto importo loro corrisposto, qualora emergessero entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro fatti gravi posti in essere dagli stessi con dolo in danno di UnipolSai, entrambe le circostanze (fatti e dolo) accertate con successiva sentenza passata in giudicato.

7. Le politiche di remunerazione del personale non dirigente

Oltre a una componente fissa, la retribuzione del personale non dirigente può prevedere anche una 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. Essa prevede una base economica rigida, prevista dai Contratti Collettivi di Lavoro applicabili, nonché dagli Accordi Integrativi Aziendali, da altri eventuali accordi bilaterali e da specifiche regolamentazioni interne, ed è determinata in funzione del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio. Ragioni di equità interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse, consolidandole nel tempo.

I vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, applicabili al personale operante presso UnipolSai, prevedono, tra l'altro, l'erogabilità o 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 medio-lungo termine, espressi non soltanto in forma di ricavi economici ma anche in forma di attenzione ai rischi e di prestazioni qualitative;
- sviluppare le capacità professionali, attuando un'efficace politica di retention.

Della remunerazione variabile possono far parte anche:

- una tantum, erogate 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, a ristoro di documentate penalizzazioni retributive rivenienti dalla perdita di benefici offerti dal precedente datore di lavoro. Non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona;
- premi di anzianità, importi corrisposti al compimento di un determinato anno di servizio, in base alle previsioni del CCNL di riferimento applicato;
- 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.

SECONDA SEZIONE

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

ARTICOLAZIONE

La presente Sezione della Relazione si compone di tre parti:

- una **prima parte**, che fornisce una rappresentazione in forma descrittiva dei compensi di competenza dell'esercizio 2018 dei destinatari delle politiche retributive;
- una **seconda parte**, che riporta in forma tabellare tali compensi, nonché le partecipazioni detenute dai destinatari delle politiche retributive relative sempre all'esercizio 2018;
- una **terza parte**, che illustra in sintesi le verifiche di competenza delle Funzioni Fondamentali (Audit, Chief Risk Officer e Compliance and Anti-Money Laundering).

PRIMA PARTE

La Remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 27 aprile 2016 ha, tra l'altro, nominato il Consiglio di Amministrazione della Società, composto da 18 membri, conferendo allo stesso un mandato della durata di tre esercizi e, pertanto, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018.

Detta Assemblea ha deliberato – in coerenza con le politiche di remunerazione approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società in occasione della riunione consiliare del 10 marzo 2016 ed illustrate nella Prima Sezione della relazione sulla remunerazione pubblicata nell'anno 2016 – un emolumento annuo di Euro 40.000 nonché il riconoscimento di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione consiliare dell'ammontare lordo di Euro 1.000, ridotto ad Euro 500 qualora la partecipazione avvenga tramite collegamento telefonico o audiovisivo. In più, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, in continuità con il passato è prevista, con costo a carico della Società, 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.

Il Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2016, sentiti i pareri del Comitato Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha poi provveduto a definire il compenso spettante al Presidente e ai Vice Presidenti con riferimento a tali cariche; infine, ai membri dei Comitati consiliari è stato riconosciuto un ulteriore compenso fisso per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione del Comitato, pari ad Euro 1.000, ridotto ad Euro 500 nel caso di partecipazione in collegamento telefonico o audiovisivo, oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Non è stata, invece, riconosciuta a favore degli Amministratori alcuna componente variabile del compenso collegata ai risultati o basata su strumenti finanziari.

Il dettaglio degli emolumenti corrisposti ai componenti il Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2018 è riportato nella Tabella 1 che segue; in proposito, si segnala che nella colonna relativa ai "Benefici non monetari" non è possibile indicare la valorizzazione ad personam dei benefici connessi alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi, stipulata a beneficio degli Amministratori, con costi a carico della Società. Nel rinviare a quanto già descritto in proposito nella Parte Prima della presente Relazione, si precisa ulteriormente che 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.

La Remunerazione dell'Organo di Controllo

In coerenza con le politiche retributive adottate e con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2018 che ha provveduto alla loro nomina, il compenso annuale dell'anno 2018 dei Sindaci di UnipolSai è stato riconosciuto in misura fissa e si è differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio Sindacale, rispettivamente pari ad Euro 50.000 (per ogni Sindaco Effettivo) e Euro 75.000, oltre alle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico, nonché in un ulteriore importo lordo di Euro 1.000 per ciascuna riunione consiliare, assembleare o dei Comitati consiliari cui il Sindaco abbia partecipato, ridotto ad Euro 500 qualora la partecipazione avvenga tramite collegamento telefonico o audiovisivo, nonché, con costo a carico della Società, 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, nel rispetto delle norme vigenti.

In conformità con le politiche di remunerazione adottate nel 2018, non sono state riconosciute forme di remunerazione variabile a favore dei Sindaci.

Il dettaglio degli emolumenti corrisposti ai componenti il Collegio Sindacale per l'esercizio 2018 è riportato nella Tabella 1 che segue; valgono le medesime considerazioni sopra esposte con riferimento alla mancata valorizzazione in detta Tabella dei benefici derivanti dalla copertura assicurativa per i rischi connessi alla responsabilità civile.

La Remunerazione del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti

In occasione della riunione tenutasi a valle dell'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2016 che ha proceduto al rinnovo dell'organo amministrativo, il neo eletto Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare un Direttore Generale ai sensi dell'art. 20 dello Statuto sociale; al medesimo è stata riconosciuta un'indennità di carica pari ad Euro 100.000.

Anche per l'esercizio 2018, le politiche di remunerazione della Società hanno trovato applicazione in modo uniforme per il Direttore Generale, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e per i Dirigenti di UnipolSai.

L'esercizio di riferimento ha visto la presenza di 21 soggetti rientranti nella categoria di Dirigenti con responsabilità strategiche, di cui 10 dipendenti di Unipol in parziale distacco presso UnipolSai, a loro volta qualificabili come Dirigenti con responsabilità strategiche della stessa Unipol. A tale proposito si precisa che i Dirigenti in distacco hanno ricevuto dalla Capogruppo la componente fissa della loro remunerazione, nonché quella variabile; resta fermo che UnipolSai retrocede, quale corrispettivo del distacco, il costo sostenuto da Unipol.

Per i dettagli in merito all'entità di tale corrispettivo, si rinvia alle Tabelle che seguono.

Componente fissa della remunerazione

La componente fissa è costituita dalle voci del CCNL e dalla retribuzione da contrattazione individuale; è definita anche RAL ed esclude il TFR, qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e qualunque componente variabile, sia essa corrisposta una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.

Componente variabile della remunerazione

La componente variabile della remunerazione, anche nell'esercizio 2018, poteva essere costituita dalle seguenti voci:

- incentivi monetari e incentivi in forma di strumenti finanziari, da erogarsi in base al sistema incentivante dedicato ai Dirigenti del Comparto Assicurativo;
- una tantum, erogate in forma monetaria e in unica soluzione ("up-front") e nel rispetto delle seguenti condizioni:

- (i) ricorso di circostanze oggettive del tutto eccezionali e imprevedibili che hanno richiesto un impegno professionale di particolare rilievo, finalizzato a ottenere un risultato di importanza strategica per la Società e/o il Gruppo Unipol;
 - (ii) determinazione dell'importo nel rispetto dei principi di corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, come previsto dalle normative vigenti;
 - (iii) riconoscimento su approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato Remunerazione;
- premi di anzianità: importi corrisposti al compimento del 25° e 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima impresa, pari rispettivamente all'8% e al 16% della RAL.

Attuazione del sistema incentivante 2013–2015

Il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 12 maggio 2016, ha proceduto ad accertare il pieno avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di lungo termine di cui al Sistema 2013–2015, come attuato dal relativo piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013–2015 (il "Piano 2013–2015").

A seguito di tale positiva consuntivazione, in esecuzione del Regolamento del predetto Piano 2013-2015, è stato quindi possibile procedere all'attribuzione ai beneficiari delle tre tranches di Azioni Unipol, di cui l'ultima è stata erogata in data 2 luglio 2018; in particolare, la Società ha assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, aventi diritto, la terza tranche di azioni pari ad 1/3 del totale effettivamente maturato al termine del periodo di vesting, terzo che corrisponde a numero 318.862 azioni ordinarie Unipol. In proposito, si ricorda che il valore dell'azione preso a riferimento per il calcolo del numero delle azioni spettanti a ciascun destinatario del suddetto Piano è il valore medio di Borsa registrato dall'azione ordinaria Unipol nel mese di maggio 2013, pari ad Euro 2,7451.

Si segnala che la Tabella 3A che segue non è stata compilata con i dati relativi all'attuazione del Piano 2013–2015, atteso che lo stesso ha esaurito i suoi effetti monetari negli esercizi passati e gli effetti di natura equity, sopra riportati, sono riferiti a strumenti finanziari vested al termine del triennio 2013–2015, la cui erogazione nel 2018 è dipesa esclusivamente dalla permanenza del destinatario alle dipendenze del Gruppo Unipol.

Attuazione del sistema incentivante 2016–2018

Con riferimento al Sistema UPM adottato dalla Società per il triennio 2016-2018 (il "Sistema 2016-2018"), si precisa che il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 22 marzo 2018, preso atto dell'avveramento delle condizioni di accesso al predetto sistema per l'anno 2017, ha deliberato di procedere all'erogazione degli incentivi monetari di breve termine, che sono stati effettivamente corrisposti agli aventi diritto con la mensilità del mese di maggio 2018.

Per i dettagli in merito all'entità degli incentivi IBT di competenza 2017 ed erogati nel 2018, si rinvia alla Tabella 3B che segue (Colonna 3B).

In occasione della riunione del 14 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del proprio Comitato Remunerazione, ha condiviso le argomentazioni e motivazioni sottese all'avveramento delle condizioni di accesso al Sistema UPM per l'anno 2018, deliberando di procedere all'erogazione degli incentivi monetari di breve termine, il cui pagamento avverrà con la mensilità del mese di aprile 2019.

Per i dettagli in merito all'entità degli incentivi IBT di competenza 2017 ed erogabili nel corrente esercizio, si rinvia alla Tabella 3B che segue (Colonna 2B).

In considerazione della conclusione del periodo di vesting, il Consiglio di Amministrazione in occasione della predetta riunione del 14 marzo 2019 ha altresì preso atto dell'avveramento delle condizioni degli obiettivi di lungo termine del Sistema UPM relativi al triennio 2016-2018, deliberando di procedere, fatta salva la verifica del valore medio dell'azione ordinaria Unipol al primo trimestre 2019, all'erogazione del relativo incentivo, con assegnazione delle Azioni Unipol e delle Azioni UnipolSai a partire dal mese di aprile 2019, in ragione di un terzo del Bonus LTI maturato, e per i due anni successivi 2020 e 2021. In proposito, si segnala che il Consiglio di Amministrazione, preso atto del mancato avveramento delle condizioni previste dal Sistema UPM 2016-2018 per l'erogazione del Bonus Aggiuntivo, ha deliberato di non procedere con la corresponsione del predetto Bonus Aggiuntivo.

Per i dettagli in merito all'entità degli incentivi LTI di competenza 2016-2018 ed erogabili a partire dal corrente esercizio, si rinvia alla Tabella 3A che segue (Colonne 10 e 11), in cui nella Colonna 9 è indicato altresì il numero di strumenti finanziari non più attribuibili al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per la mancata realizzazione delle condizioni previste dal Piano 2016-2018 per il Bonus Aggiuntivo; nella Colonna 12 della medesima Tabella è indicato il fair value, al 31 dicembre 2018, del numero massimo di Azioni, la cui assegnazione potrà avvenire nel mese di aprile 2021, subordinatamente alla permanenza del destinatario alle dipendenze del Gruppo Unipol.

Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Le informazioni di dettaglio riguardanti il Piano 2013-2015 e il Piano 2016-2018 sono contenute nei Documenti Informativi, redatti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti, e pubblicati sul sito della Società all'indirizzo www.unipolsai.com, Sezione Governance/Assemblee degli Azionisti.

Altre componenti della remunerazione

Della remunerazione possono far parte anche:

- i cosiddetti benefit, sui quali viene anche calcolata la contribuzione sociale e fiscale, che possono comprendere beni quali l'auto aziendale e l'uso di foresterie;
- i compensi corrisposti per patti di stabilità;
- i welcome bonus previsti in casi eccezionali in occasione dell'assunzione di nuovo personale a ristoro di documentate penalizzazioni retributive rivenienti dalla perdita di benefici offerti dal precedente datore di lavoro, da riconoscersi una sola volta.

Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non esistono accordi tra la Società e gli Amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Si segnala la presenza di un accordo che prevede un compenso per impegni di non concorrenza.

Le indennità di fine rapporto maturate sono determinate, in assenza di accordi specifici, sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo per i dirigenti delle imprese assicurative.

*** **

Da quanto sopra esposto, nel corso del 2018 i trattamenti retributivi a favore degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno rispettato i principi contenuti nella politiche retributive vigenti nel corso del 2018.

SECONDA PARTE

Compensi corrisposti nell'esercizio 2018

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 del compenso equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
CIMBRI Carlo	Presidente	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018												
	Membro del Comitato di Presidenza														
Compensi nella società che redige il bilancio				949.000,00	(1)	1.000,00	(1)						950.000,00		
Compensi da controllate e collegate													0,00		
TOTALE				949.000,00		1.000,00		0,00		0,00		0,00	950.000,00	0,00	0,00

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati ad Unipol Gruppo 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
CERCHIAI Fabio	Vice Presidente	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018												
	Membro del Comitato di Presidenza														
Compensi nella società che redige il bilancio				249.000,00		1.000,00				5.745,84			255.745,84		
Compensi da controllate e collegate				191.917,81	(1)								191.917,81		
TOTALE				440.917,81		1.000,00		0,00	0,00	5.745,84	0,00		447.663,65	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Arca Assicurazioni S.p.A., Arca Vita S.p.A. e 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
STEFANINI Pierluigi	Vice Presidente	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018												
	Membro del Comitato di Presidenza														
Compensi nella società che redige il bilancio				250.000,00	(1)	1.000,00	(1)						251.000,00		
Compensi da controllate e collegate													0,00		
TOTALE				250.000,00		1.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00		251.000,00	0,00	0,00

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati ad Unipol Gruppo 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 del compenso equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BERARDINI Francesco	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				49.000,00						49.000,00		
Compensi da controllate e collegate				20.000,00	(1)					20.000,00		
TOTALE				69.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	69.000,00	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte 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 del compenso equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CATTABIANI Paolo	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				42.500,00	(1)					42.500,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				42.500,00		0,00	0,00	0,00	0,00	42.500,00	0,00	0,00

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compensi equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
COTTIGNOLI Lorenzo	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00	(1)					50.000,00		
Compensi da controllate e collegate				95.150,00	(2)			3.615,00		98.765,00		
TOTALE				145.150,00		0,00	0,00	0,00	3.615,00	0,00	0,00	0,00

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

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: Assicoop Bologna Metropolitana S.p.A., Assicoop Emilia Nord S.r.l., Assicoop Toscana S.p.A., Assicoop Romagna Futura S.r.l., Pegaso Finanziaria S.p.A. e Tenute del Cerro S.p.A. I compensi nella società Pegaso Finanziaria S.p.A. non sono percepiti ma riversati alla società di provenienza.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compensi equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				49.000,00						49.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				49.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	49.000,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE BENETTI Cristina	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00		
Compensi da controllate e collegate				23.900,00	(1)	6.600,00	(2)			30.500,00		
TOTALE				73.900,00		6.600,00		0,00	0,00	80.500,00	0,00	0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società Unipol Banca S.p.A.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Controllo Rischi e Comitato Soggetti Collegati di Unipol Banca 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GHIGLIENO Giorgio	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00		28.500,00				78.500,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				50.000,00		28.500,00		0,00	0,00	78.500,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GIOVETTI Vittorio	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				50.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50.000,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MASOTTI Massimo	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Presidente dell'Organismo di Vigilanza											
	Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate											
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00	34.000,00					84.000,00		
Compensi da controllate e collegate				1.000,00	(1)					1.000,00		
TOTALE				51.000,00	34.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	85.000,00	0,00	0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società Pegaso Finanziaria 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 del compensi equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MAUGERI Maria Rosaria	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato Remunerazione											
Compensi nella società che redige il bilancio				49.500,00	2.000,00					51.500,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				49.500,00	2.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	51.500,00	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 del compensi equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MONTAGNANI Maria Lilla	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
Compensi nella società che redige il bilancio				48.500,00	4.000,00					52.500,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				48.500,00	4.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	52.500,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PICCHI Nicla	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato Remunerazione											
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
Compensi nella società che redige il bilancio				47.500,00	4.000,00						51.500,00	
Compensi da controllate e collegate											0,00	
TOTALE				47.500,00	4.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	51.500,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RECCHI Giuseppe	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00							45.000,00	
Compensi da controllate e collegate											0,00	
TOTALE				45.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	45.000,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RIGHINI Elisabetta	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00	28.000,00						78.000,00	
Compensi da controllate e collegate											0,00	
TOTALE				50.000,00	28.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	78.000,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TADOLINI Barbara	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate											
Compensi nella società che redige il bilancio				49.000,00	8.500,00						57.500,00	
Compensi da controllate e collegate											0,00	
TOTALE				49.000,00	8.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57.500,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
VELLA Francesco	Amministratore	1/1-31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato Remunerazione											
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00		6.500,00						
Compensi da controllate e collegate				23.900,00	(1)							
TOTALE				73.900,00		6.500,00		0,00		0,00		0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società Unipol Banca 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2020)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FUMAGALLI Paolo	Presidente del Collegio Sindacale	1/1-31/12/2018	Bilancio 2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				82.000,00		10.000,00						
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				82.000,00		10.000,00		0,00		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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ANGIOLINI Giuseppe	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2018	Bilancio 2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				57.000,00		10.500,00						
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				57.000,00		10.500,00	0,00		0,00	67.500,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BOCCI Silvia	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2018	Bilancio 2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				57.000,00		10.500,00						
Compensi da controllate e collegate				11.143,84	(1)					11.143,84		
TOTALE				68.143,84		10.500,00	0,00		0,00	78.643,84	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Casa di Cura Villa Donatello S.p.A. e Centro Oncologico Fiorentino S.r.l. in liquidazione.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TROMBONE Domenico Livio	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2018	Bilancio 2020									
Compensi nella società che redige il bilancio										0,00		
Compensi da controllate e collegate				80.479,45	(1)	9.809,59	(2)			90.289,04		
TOTALE				80.479,45		9.809,59		0,00	0,00	90.289,04	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: Arca Assicurazioni S.p.A., Arca Vita S.p.A., Popolare Vita S.p.A., Tenute del Cerro S.p.A., Unipol Banca S.p.A. e Unisalute S.p.A.

(2) Compensi per le cariche di Membro dell'Organismo di Vigilanza ricoperte nelle società Tenute del Cerro S.p.A. e Unipol Banca 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BUSSO Donatella	Sindaco Supplente	1/1-23/04/2018	23/04/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				0,00		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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 del compenso equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FORNASIERO Sara	Sindaco Supplente	23/04-31/12/2018	Bilancio 2020									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica 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 del compenso equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RAVICINI Luciana	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2018	Bilancio 2020									
Compensi nella società che redige il bilancio										0,00		
Compensi da controllate e collegate				4.879,45	(1)					4.879,45		
TOTALE				4.879,45		0,00	0,00	0,00	0,00	4.879,45	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: Alfaevolution Technology S.p.A. e Pronto Assistance Servizi S.c.r.l.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
LATERZA Matteo	Direttore Generale	1/1-31/12/2018	fino a revoca										
Compensi nella società che redige il bilancio				695.614,80			337.499,99		21.473,96		1.054.588,75	545.913,75 (1)	
Compensi da controllate e collegate				0,00	(2)						0,00		
TOTALE				695.614,80		0,00	337.499,99		21.473,96		1.054.588,75	545.913,75	0,00

(1) Fair value al 31 dicembre 2018 di 1/3 del numero massimo di azioni ordinarie Unipol Gruppo e UnipolSai, potenzialmente attribuibili nel 2021 al termine del periodo di vesting (2016-2018), subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance del Piano 2016 - 2018.

(2) Non si riportano i compensi per complessivi euro 70.606,16 per le cariche ricoperte nelle società Arca Assicurazioni S.p.A., Arca Vita S.p.A., Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A., Popolare Vita S.p.A. e Unisalute S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati a Unipol Gruppo S.p.A.

Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro		
					Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE (20)	1/1-31/12/2018												
Compensi nella società che redige il bilancio			6.225.351,85	(1)	20.000,00		2.748.576,43	(2)	454.339,48	(3)	9.448.267,76	3.945.546,60 (4)	
Compensi da controllate e collegate			0,00	(5)	22.769,18	(6)					22.769,18		
TOTALE			6.225.351,85		42.769,18		2.748.576,43		454.339,48		9.471.036,94	3.945.546,60	0,00

(1) Detto importo è comprensivo dell'ammontare di Euro 85.713,60 corrisposto da Unipol Gruppo quale corrispettivo per il distacco di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(2) Parte di tale importo è stato sostenuto per Euro 38.274,73 da Unipol Gruppo presso la quale alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

(3) Detto importo è comprensivo dell'ammontare di Euro 8.615,31 corrisposto da Unipol Gruppo per il distacco di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(4) Fair value al 31 dicembre 2018 di 1/3 del numero massimo di azioni ordinarie Unipol Gruppo e UnipolSai, potenzialmente attribuibili nel 2021 al termine del periodo di vesting (2016-2018), subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance del Piano 2016 - 2018. L'importo è comprensivo dell'ammontare che sarà corrisposto da Unipol Gruppo per massimi Euro 47.311,76 per il distacco di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(5) Non si riportano i compensi per complessivi euro 718.204,11. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Unipol Gruppo S.p.A. e a UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

(6) Gettoni di presenza (Euro 9.600,00) per la partecipazione a comitati di società collegate non percepiti ma direttamente versati dalla società a Unipol Gruppo S.p.A. e compensi corrisposti per l'Organismo di Vigilanza in società controllate e collegate.

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, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	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
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Cognome e Nome	Carica	Plano	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili ad aprile 2021)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
LATERZA Matteo	Direttore Generale	LTI 2016 - 2018								114.372 Az. Ord. Unipol Gruppo 211.395 Az. Ord. UnipolSai	228.574 Az. Ord. Unipol Gruppo 422.475 Az. Ord. UnipolSai	Euro 1.637.741,24	Euro 545.913,75
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 20)		LTI 2016 - 2018								1.030.551 Az. Ord. Unipol Gruppo 1.904.779 Az. Ord. UnipolSai	1.652.001 Az. Ord. Unipol Gruppo 3.053.401 Az. Ord. UnipolSai	Euro 11.836.639,81	Euro 3.945.546,60 (*)
(II) Totale												Euro 13.474.381,05	Euro 4.491.460,35

Colonna (9): numero di Azioni potenzialmente maturate per la componente LTI del Bonus Aggiuntivo al termine del Piano 2016-2018 non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni previste per l'erogazione del Bonus Aggiuntivo medesimo.

Colonna (10): numero massimo stimato di Azioni potenzialmente attribuibili, in tre tranches a partire dal 2019, subordinatamente al completamento del processo di consuntivazione delle condizioni del Piano 2016-2018.

Colonna (11): valore al 31 dicembre 2018 del numero massimo stimato di Azioni potenzialmente attribuibili in tre tranches a partire dal 2019, subordinatamente al completamento del processo di consuntivazione delle condizioni del Piano 2016-2018.

Colonna (12): fair value al 31 dicembre 2018 di 1/3 del numero massimo di Azioni Unipol e Azioni UnipolSai, potenzialmente attribuibili nel 2021 al termine del periodo di vesting (2016-2018), subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance del Piano 2016 - 2018.

Colonna (12)(*): importo che sarà sostenuto per massimi Euro 47.311,76 da Unipol Gruppo presso la quale alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

Tabella 3B – Piani di Incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogato	(C) Ancora differiti	
			(I) Compensi nella società che redige il bilancio						
LATERZA Matteo	Direttore Generale	IBT 2016-2018		Euro 337.499,99		Euro 498.749,99	Euro 337.499,99		
Altri dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 20)		IBT 2016-2018		Euro 2.909.523,25 (*)		Euro 4.930.563,43	Euro 2.748.576,43 (**)		
(III) Totale				Euro 3.247.023,24		Euro 5.429.313,42	Euro 3.086.076,42		

Colonna (2)(B): importo massimo dell'incentivo IBT di competenza dell'esercizio 2018, il cui pagamento avverrà nel mese di aprile 2019.

Colonna (2)(B) (*): parte di tale importo, per massimi Euro 42.882,74, sarà sostenuto da Unipol Gruppo presso la quale alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

Colonna (3)(A): importo IBT della componente del Bonus Aggiuntivo maturato per il Piano 2016-2018 non più erogabile per la mancata realizzazione delle condizioni previste per l'erogazione del Bonus Aggiuntivo medesimo.

Colonna (3)(B): importo IBT di competenza dell'esercizio 2017 pagato nel 2018.

Colonna (3)(B) (**): parte di tale importo è stato sostenuto per Euro 38.274,73 da Unipol Gruppo presso la quale alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

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

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e 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
CERCHIAI Fabio	Vice Presidente	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.	ORD	100.000	50.000	0	150.000
DE BENETTI Cristina	Amministratore	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.	ORD	4.000	0	0	4.000
GIOVETTI Vittorio	Amministratore	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.	ORD	9.650	0	0	9.650

Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	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
20	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.	ORD	3.600	0	0	3.600 (*)

(*) Di cui n. 1.100 azioni possedute dal coniuge.

TERZA PARTE

Verifica delle Funzioni Fondamentali

Le Funzioni Fondamentali della Compagnia 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 Chief Risk Officer e Compliance and Anti-Money Laundering

Le Funzioni Chief Risk Officer e Compliance and Anti-Money Laundering hanno esaminato le Politiche di remunerazione che saranno portate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di UnipolSai chiamata ad approvare il bilancio 2018.

Gli esiti delle attività di verifica svolte hanno confermato, con riferimento alla Funzione Compliance and Anti-Money Laundering, la conformità delle stesse Politiche di remunerazione con il quadro normativo interno ed esterno di riferimento e, con riferimento alla Funzione Chief Risk Officer, la coerenza degli obiettivi, dei principi delle stesse Politiche e della loro declinazione con la propensione al rischio della Compagnia, 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 sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, in un'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 2018 e quanto previsto dalle "Politiche di Remunerazione delle Compagnie Assicuratrici del Gruppo Assicurativo Unipol con riferimento all'esercizio 2018", adottate dagli organi competenti di UnipolSai.

Dalle verifiche svolte non sono emerse anomalie.

[PAGINA IN BIANCO]

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Sede Legale:
via Stalingrado, 45
40128 Bologna (Italia)
unipolsaiassicurazioni@pec.unipol.it
tel. +39 051 5077111
fax +39 051 7096584

Capitale Sociale i.v. Euro 2.031.456.338,00
Registro delle Imprese di Bologna
C.F. 00818570012
P.IVA 03740811207
R.E.A. 511469

Società soggetta all'attività
di direzione e coordinamento
di Unipol Gruppo S.p.A.,
iscritta all'Albo Imprese
di Assicurazione e riassicurazione
Sez. I al n. 1.00006 e facente parte
del Gruppo Assicurativo Unipol
iscritto all'Albo delle società
capogruppo al n. 046

unipolsai.com
unipolsai.it



unipolsai.com
unipolsai.it

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Sede Legale
Via Stalingrado, 45
40128 Bologna