



[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. Nomina del Collegio Sindacale e del suo Presidente per gli esercizi 2019, 2020 e 2021 e determinazione del relativo compenso. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
4. Conferimento dell'incarico di revisione legale per gli esercizi 2021-2029. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
5. **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.**
6. Piano di compensi basato su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
7. Acquisto e disposizione di azioni proprie. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

### Assemblea straordinaria

Modifica degli artt. 8, 10, 13, 14 e 17 dello Statuto sociale anche ai 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. 5 all'ordine del giorno della parte ordinaria

### 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.

Signori Azionisti,

il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (il "Regolamento IVASS") – che ha sostituito, in materia di remunerazione, il previgente Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 – ha introdotto, anche con riferimento all'ultima società controllante italiana (qual è Unipol Gruppo S.p.A., nel seguito "Unipol" o la "Società") la competenza assembleare ad approvare le politiche di remunerazione, anche di gruppo.

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

L'art. 41 del Regolamento IVASS, richiamato per i gruppi dall'art. 93, comma 5, del Regolamento medesimo, stabilisce inoltre, anche in questo caso innovando rispetto al passato, che lo Statuto sociale dell'ultima società controllante italiana "prevede che l'assemblea ordinaria [...] approvi le politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale rilevante". A tal fine, fra le proposte di modifiche statutarie di cui all'unico punto all'ordine del giorno della parte straordinaria della presente Assemblea, è prevista anche l'introduzione di tale specifica competenza assembleare.

Le politiche di remunerazione del Gruppo Unipol (le "Politiche di Gruppo" o le "Politiche") includono anche quelle della Società. Esse inoltre definiscono i principi e le linee guida su cui si basano le politiche di remunerazione delle società controllate da Unipol, in relazione al comparto in cui esse operano, al fine di garantire la complessiva coerenza delle politiche e prassi di remunerazione nell'ambito del Gruppo.

Allo stesso tempo, l'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, il "TUF") prevede che le società con azioni quotate 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 Unipol ha approvato la Relazione sulla remunerazione della Società, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 59 del Regolamento IVASS, richiamato dall'art. 93, comma 6, del Regolamento medesimo, nonché dell'art. 123-ter del TUF (la "Relazione"), che si compone delle seguenti due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le Politiche di Gruppo, che includono, come detto, anche le politiche di remunerazione della Società – con particolare riferimento ai componenti degli Organi di amministrazione, direzione e controllo, ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed 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, direzione e controllo nonché, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche di Unipol, i compensi riconosciuti nel medesimo esercizio 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società stessa. 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 le Politiche di Gruppo. Gli esiti delle attività di verifica svolte hanno confermato (i) con riferimento alla Funzione Compliance, la conformità delle Politiche con i requisiti normativi, l'adeguata calibrazione rispetto alle caratteristiche delle diverse società cui sono applicabili e la complessiva coerenza a livello di Gruppo e (ii) per quanto riguarda la Funzione Chief Risk Officer, la coerenza degli obiettivi e dei principi delle Politiche e della loro declinazione con la propensione al rischio del Gruppo e delle società che ne fanno parte, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni regolamentari.

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

## Proposta

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

- visti gli artt. 41, 59 e 93 del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (il "Regolamento IVASS");
- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") e 84-quater del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni;
- preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e dei relativi allegati,

delibera

di approvare la prima sezione della Relazione sulla remunerazione, predisposta ai sensi e per gli effetti degli artt. 41, 59 e 93 del Regolamento IVASS e dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, che illustra le politiche di remunerazione del Gruppo Unipol e della Società per il corrente esercizio."

Bologna, 14 marzo 2019

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato: Relazione sulla remunerazione di Unipol Gruppo 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

# Politiche di Remunerazione del Gruppo Unipol

## Relazione sulla Remunerazione di Unipol Gruppo S.p.A.

redatte ai sensi degli artt. 41, 59 e 93 del Regolamento IVASS n. 38 del 3  
luglio 2018

e **dell'**art. 123-ter del Testo Unico della Finanza





Unipol Gruppo S.p.A.

Politiche di Remunerazione del Gruppo Unipol

Relazione sulla Remunerazione 2019

## Sommario

GLOSSARIO.....	4
INTRODUZIONE.....	8
PRIMA SEZIONE.....	11
EXECUTIVE SUMMARY: l'approccio Unipol alle Politiche di Remunerazione di Gruppo.....	12
PREMESSA.....	17
1. Le linee-guida.....	18
2. Obiettivi, principi e confronto con l'esercizio precedente.....	18
2.1. Finalità delle diverse componenti della retribuzione.....	20
2.2. <i>Hedging</i> .....	21
3. Le società rilevanti – criteri e processo di identificazione.....	21
4. I Destinatari delle Politiche di Gruppo.....	21
5. Il Personale Rilevante - Identificazione e processo di eventuale esclusione.....	21
5.1. Personale Rilevante del comparto assicurativo.....	21
5.2. Personale Rilevante di Unipol.....	22
5.2.1. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	22
5.2.2. Altri soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio.....	22
5.3. Personale più rilevante del Comparto Bancario.....	22
5.3.1. Deroga al limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa del Personale più rilevante di Unipol Banca S.p.A.....	23
5.3.2. Procedimento per l'esclusione del Personale più rilevante del Comparto Bancario.....	23
5.4. Personale più rilevante di UnipolSai Investimenti SGR.....	24
5.5. Personale più rilevante di UnipolReC, Unipol Reoco e delle altre società rilevanti del Gruppo.....	24
6. I processi decisionali in materia di politiche retributive.....	25
6.1. Il Consiglio di Amministrazione.....	25
6.2. L'Assemblea.....	25
6.3. Il Comitato Remunerazione.....	25
6.4. L'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol.....	26
6.5. Il Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager di Capogruppo.....	27
6.6. Le Funzioni Fondamentali.....	27
6.7. Esperti indipendenti.....	27
7. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali.....	28
7.1. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi.....	28
7.2. La remunerazione dell'Organo di Controllo.....	28
7.2.1. La remunerazione dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager.....	29
8. Le Politiche di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del Personale Rilevante e degli altri Dirigenti del Gruppo.....	31
8.1. Componente fissa della remunerazione.....	31
8.2. Riconoscimento di un'indennità di carica per il Direttore Generale delle società quotate.....	31
8.3. I <i>benefit</i> .....	31
8.4. Componente Variabile della Remunerazione.....	32
8.4.1. Suddivisione in Fasce dei Dirigenti.....	32
8.4.2. Il Sistema di Incentivazione Variabile.....	33
8.4.3. Altre componenti della remunerazione.....	42
8.4.4. Indennità legate alla cessazione del rapporto.....	42
9. Le politiche di remunerazione del personale non dirigente.....	42
SECONDA SEZIONE.....	45

PRIMA PARTE.....	45
La Remunerazione degli Amministratori.....	46
La Remunerazione dell’Organo di Controllo.....	47
La Remunerazione del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti ....	47
Componente fissa della remunerazione.....	47
Componente variabile della remunerazione.....	47
Attuazione del sistema incentivante 2013–2015.....	48
Attuazione del sistema incentivante 2016–2018.....	48
Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari .....	49
Altre componenti della remunerazione.....	49
Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	49
SECONDA PARTE.....	50
Compensi corrisposti nell’esercizio 2018.....	50
TERZA PARTE .....	69
Verifica delle Funzioni Fondamentali.....	69

## 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 Unipol Gruppo 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	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 delle condizioni definite nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
Codice di Autodisciplina	Codice di Autodisciplina delle società quotate adottato dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, aggiornato al 2018.
Comparto Bancario Unipol o Comparto Bancario	Unipol Banca S.p.A. e la controllata Finitalia S.p.A.

Componente Fissa o Remunerazione Fissa	la parte di remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non dipendente dalle performance del Gruppo e/o della Società e/o individuali. 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 alle performance del Gruppo e/o di Unipol e/o individuali o ad altri parametri ed è determinata e corrisposta sulla base delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
Componente Variabile particolarmente elevata	ai sensi degli Orientamenti IVASS, è stato identificato come importo particolarmente elevato della remunerazione variabile corrisposta all'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager e ai Dirigenti di Fascia Executive.
Destinatario	il soggetto a cui si applicano le previsioni delle Politiche di Remunerazione adottate da Unipol 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, la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di Unipol 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.
<b>Disposizioni di Banca d'Italia o</b> Disposizioni di Vigilanza	La Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 recante "Disposizioni di vigilanza per le banche", Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione").
Fascia	modalità di classificazione dei Dirigenti del Gruppo Unipol correlata alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione.
Funzioni Fondamentali e/o Funzioni aziendali di controllo	La funzione di verifica della conformità alle norme (Compliance and Anti-Money Laundering), la funzione di gestione dei rischi (Chief Risk Officer), la funzione di revisione interna (Audit), nonché, per le imprese assicurative e la capogruppo, la funzione attuariale (Funzione Attuariale) e, per le società del Comparto Bancario, la funzione Antiriciclaggio e la funzione di convalida <sup>1</sup> , ove previste dalla normativa di vigilanza applicabile.
Gruppo Assicurativo	Unipol e le società dalla stessa controllate e 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.
Holding Period	arco temporale durante il quale le Azioni assegnate a titolo di Incentivo Variabile sono soggette a un vincolo di restrizione alla vendita.

<sup>1</sup> Le attività proprie della funzione di convalida sono svolte dalla competente struttura all'interno della Funzione Risk Management.

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 di Gruppo.
Orientamenti IVASS	La Lettera al Mercato IVASS del 5 luglio 2018 dal titolo "Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi".
Pay-mix	il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra le diverse componenti che compongono il pacchetto retributivo del Destinatario: compenso fisso, compenso variabile erogato a titolo di Bonus STI, e compenso variabile erogato a titolo di Bonus LTI.
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 l'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
Piano di Incentivazione Variabile	l'insieme delle regole che disciplinano le condizioni per fruire di Incentivi Variabili.
Piano industriale di Gruppo	il piano industriale del Gruppo Unipol per il triennio 2019-2021.
Politiche di Remunerazione di Gruppo o Politiche di Gruppo	le Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'esercizio 2019, definite dalla Capogruppo ai sensi degli artt. 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS 38, che delineano i principi e le linee guida cui le società del Gruppo Unipol si attengono per la remunerazione degli organi sociali e del proprio personale.
Politiche di Remunerazione di Unipol o le Politiche di Unipol	le Politiche di Remunerazione di Unipol a favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dell'ulteriore Personale Rilevante e degli altri Dirigenti di Unipol per l'esercizio 2019, redatte ai sensi degli artt. 42 e 93 del Regolamento IVASS 38.
Politiche Retributive	Le Politiche di Unipol unitamente alle Politiche di Gruppo.
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 una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta, monetizzazione di componenti previdenziali. Costituisce il riferimento principale per la determinazione dell'Incentivo Variabile: a tale fine si considera il suo ammontare al 31 dicembre dell'Anno di Competenza.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.
Regolamento IVASS 38	il Regolamento n. 38 del 3 luglio 2018 emanato dall'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS), con particolare riferimento alla Parte Seconda, Capo VII ("Politiche di remunerazione e incentivazione") e alla Parte Terza, Capo VII ("Politiche Retributive di Gruppo").

Relazione sulla Remunerazione (o la <b>“Relazione”</b> )	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 (i) nella Prima Sezione viene fornita evidenza delle Politiche di Gruppo e delle Politiche di Remunerazione per il 2019 e (ii) nella Seconda Sezione vengono fornite informazioni in merito all’applicazione delle politiche retributive di Unipol nel corso dell’esercizio 2018.
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	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 Capogruppo o Società	Unipol Gruppo S.p.A.
UnipolSai	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Utile Lordo Consolidato	Utile Lordo emergente dal 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

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in data 14 marzo 2019, previo parere del Comitato Remunerazione, ai fini dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018

- illustra:
  - le Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'esercizio 2019, definite dalla Capogruppo ai sensi degli artt. 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS 38, che delineano i principi e le linee guida cui le società del Gruppo Unipol si attengono per la remunerazione degli organi sociali e del proprio Personale Rilevante;
  - le Politiche di Remunerazione di Unipol a favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (gli "Organi Sociali"), dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dell'ulteriore Personale Rilevante e degli altri Dirigenti di Unipol per l'esercizio 2019, redatte ai sensi degli artt. 42 e 93 del Regolamento IVASS 38; e
- costituisce la Relazione sulla Remunerazione di Unipol, 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"),

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

In occasione della citata riunione del 14 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione di Unipol, ai sensi dell'art. 93 del succitato Regolamento IVASS 38 e quale ultima società controllante italiana di cui all'art. 210 del Codice delle Assicurazioni Private, ha approvato 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, unitamente alle Politiche di Remunerazione della stessa Unipol.

La Relazione si compone di due Sezioni:

- Prima Sezione: Politiche di Remunerazione 2019  
Nella prima Sezione vengono illustrate, unitamente alle Politiche di Gruppo, le Politiche di Remunerazione adottate, a livello individuale, da Unipol e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime, con particolare riferimento ai componenti degli Organi Sociali, all'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, all'ulteriore Personale Rilevante e agli altri Dirigenti di Unipol.
- Seconda Sezione: Implementazione delle politiche di remunerazione 2018  
Nella seconda Sezione viene fornita evidenza rispetto all'applicazione delle politiche di remunerazione in essere per Unipol 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 dalla Società vengono illustrati, nominativamente, per i componenti degli Organi Sociali e per l'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager e, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol.

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

L'Assemblea approva le Politiche di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Unipol; 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 Unipol e disponibile sul sito internet [www.unipol.it](http://www.unipol.it), Sezione Governance/Operazioni con Parti Correlate, l'approvazione delle Politiche di Unipol da parte dell'Assemblea esonera Unipol 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 Unipol, in Bologna, Via Stalingrado 45, nonché sul sito internet di Unipol all'indirizzo internet [www.unipol.it](http://www.unipol.it), Governance/Assemblee degli Azionisti/2019/ Assemblea Ordinaria e Straordinaria - 18 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 Unipol, all'indirizzo [www.unipol.it](http://www.unipol.it), Sezione Governance/Assemblee degli Azionisti/2019/ Assemblea Ordinaria e Straordinaria - 18 Aprile 2019.











# PRIMA SEZIONE

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

## EXECUTIVE SUMMARY:

# l'approccio Unipol alle Politiche di Remunerazione di Gruppo

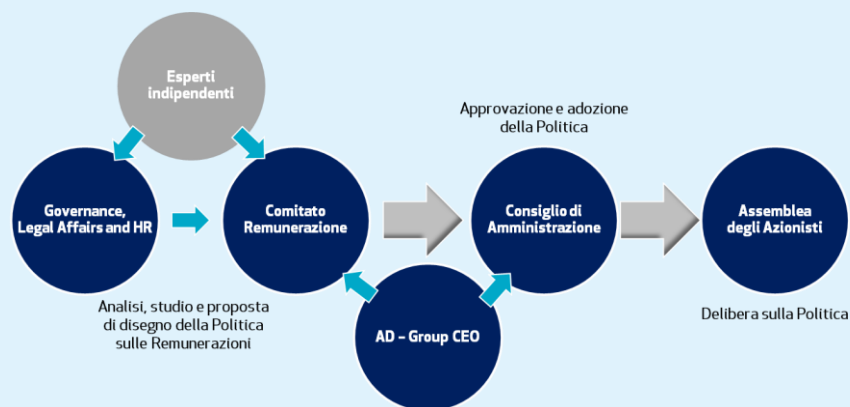
 <p>I valori e la mission</p>	<p>I nostri valori guida</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accessibilità</li> <li>• Lungimiranza</li> <li>• Rispetto</li> <li>• Solidarietà</li> <li>• Responsabilità</li> </ul>	<p>I Valori Guida, espressi nella Carta dei Valori, sono declinati nel <b>Codice Etico</b> in principi di comportamento nei confronti dei diversi stakeholder.</p> <p>Tali <b>principi, stili di comportamento e obiettivi</b> propri della cultura aziendale sono declinati anche nelle <b>Politiche di Remunerazione</b> di Gruppo, la cui impostazione si basa non solo su aspetti quantitativi ma anche qualitativi.</p> <p>Il Gruppo attua una gestione imprenditoriale <b>efficiente, profittevole e sostenibile nel tempo</b>, basata sul <b>contributo</b> e sulla <b>valorizzazione dei propri collaboratori</b>. Tale affermazione fornisce un importante orientamento relativo non solo all'impostazione generale delle Politiche di Remunerazione, volta a privilegiare un approccio sostenibile in una <b>visione di lungo periodo</b>, ma sottolinea anche la vocazione di essere importante strumento di <b>valorizzazione professionale</b>.</p>	 <p>Le linee-guida pag. 18</p>
 <p>Gli obiettivi e i principi</p>	<p>Garantire una remunerazione <b>equa, adeguata al ruolo</b>, alla <b>responsabilità</b>, al livello di <b>professionalità</b> e alle <b>capacità individuali</b>, <b>conforme</b> alle previsioni di <b>legge, regolamentari e statutarie</b> nonché di eventuali <b>codici etici</b> e coerente con le esigenze di una performance <b>sostenibile</b>.</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 <b>attrarre, premiare e valorizzare</b> 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"> <li>• una sana e prudente gestione del rischio e il suo presidio;</li> <li>• equità interna;</li> <li>• meritocrazia;</li> <li>• <b>confronto</b> con i mercati di riferimento.</li> </ul>	 <p>Obiettivi, principi pag. 18</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"> <li>• Codice di Autodisciplina, con particolare riferimento al Criterio Applicativo 6.C.1</li> <li>• Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018, art. 93</li> </ul>	 <p>pag. 17</p>
 <p>Collegamento tra risultati e remunerazione</p>	<p>I sistemi di incentivazione si basano su componenti <b>variabili</b> della retribuzione collegate al raggiungimento di risultati di <b>breve e di medio-lungo termine</b> definiti ex-ante, di cui una parte significativamente differita, e osservano un rigoroso <b>bilanciamento tra componente monetaria e componente azionaria</b>, 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"> <li>• i risultati del Gruppo Unipol;</li> <li>• i risultati dell'area operativa di responsabilità del Destinatario;</li> <li>• le performance <b>individuali</b>.</li> </ul>	<p>È garantito attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un adeguato <b>bilanciamento</b> tra la componente <b>fissa</b> e la componente <b>variabile</b> della remunerazione e collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati e misurabili;</li> <li>• un adeguato <b>bilanciamento tra erogazioni</b> della retribuzione variabile in forma <b>monetaria</b> e in forma di <b>strumenti finanziari</b>;</li> <li>• un corretto <b>equilibrio</b> tra i <b>criteri di efficienza a breve</b> e a <b>lungo termine</b> attraverso il <b>pagamento dilazionato</b> della componente variabile;</li> <li>• previsione di clausole di <b>Malus e Claw-back</b> che prevedano fino alla restituzione di tale componente in presenza di determinati presupposti e clausole che prevedano misure antielusive per il Personale Rilevante;</li> <li>• la <b>fissazione ex ante di limiti</b> per la componente variabile;</li> <li>• il <b>differimento</b> di una quota significativa della retribuzione variabile;</li> <li>• la <b>fissazione</b>, con riferimento alle quote erogate in strumenti finanziari, <b>di un periodo di indisponibilità</b>;</li> <li>• il <b>differente impatto sul profilo di rischio</b> del <b>Gruppo</b>, a seconda del ruolo ricoperto e delle responsabilità affidate.</li> </ul>	 <p>Finalità delle diverse componenti della retribuzione pag. 20</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
- Il Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager di Capogruppo
- Funzioni Fondamentali di Unipol



I processi decisionali in materia di politiche retributive pag. 25



### Gli elementi del pacchetto retributivo dei Destinatari

Gli elementi che compongono il pacchetto retributivo dei Destinatari delle Politiche sono sintetizzati nello schema.

	ELEMENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO			
	COMPONENTE FISSA**	VARIABILE		Benefit
Destinatari		STI	LTI	
Amministratori non esecutivi	●			●
Amministratori Esecutivi	●	●	●	●
DG, DRS, PR e Personale Dirigente*	●	●	●	●

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



Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali pag. 28

Le Politiche di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del Personale Rilevante e degli altri Dirigenti pag. 31



### 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.



### 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:



Il Sistema di Incentivazione Variabile pag. 33



Condizioni di accesso al Sistema UPM e KPI

Due gate di Gruppo  
**STI:** 4 Obiettivi Individuali, soglia 60% come somma dei singoli livelli di raggiungimento  
**LTI:** 4 Obiettivi, soglia per l'apertura dei cancelli: 80%



Destinatari	Bonus potenziale				
	% massima vs RAL	di cui: (% massima vs RAL)		Peso % rispetto al Bonus Totale	
		STI	LTI	STI	LTI
Group CEO and General Manager di Unipol	200%	80%	120%	40%	60%
Dirigenti Fascia Executive	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%

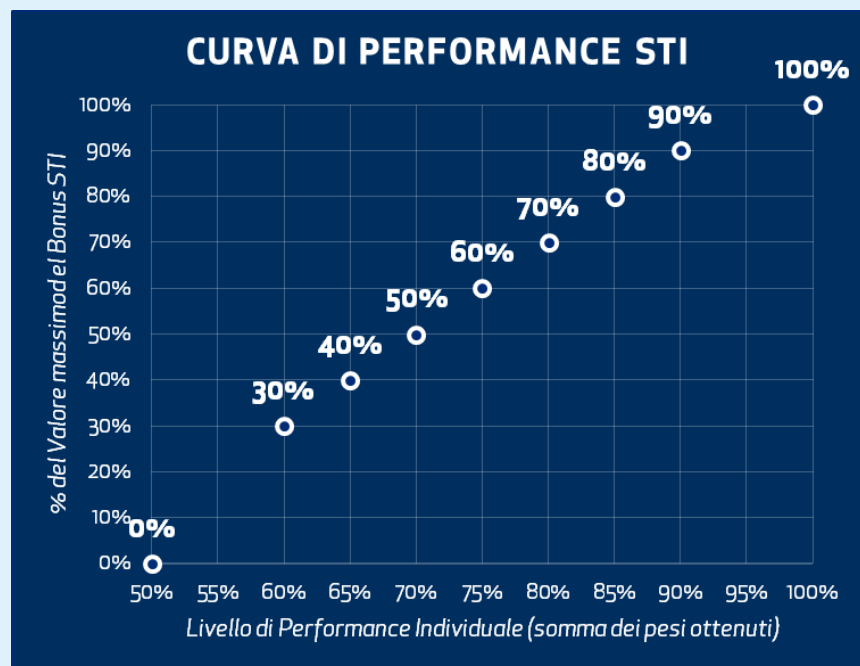
- **Utile Lordo Consolidato di Unipol** come da budget approvato per il 2019:
  - per l'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per il Personale Rilevante il raggiungimento di almeno il **90%** dell'obiettivo;
  - per gli altri Destinatari 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.

L'accesso al Sistema 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. 35

Condizioni di accesso  
 pag. 36

Il Bonus di Breve Termine (STI)  
 pag. 36

Obiettivi individuali di Breve Termine  
 pag. 36

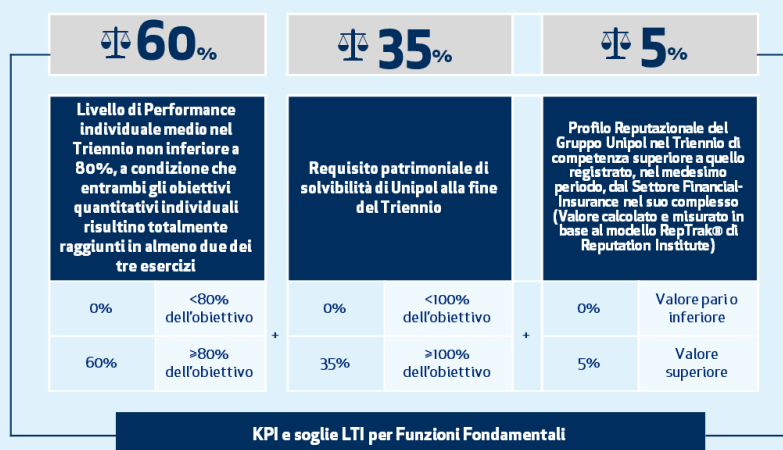
Il Bonus di Lungo Termine (LTI)  
 pag. 38

Obiettivi di Lungo Termine  
 pag. 38

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**:



Le Politiche di Gruppo vengono adottate da tutte le Società del Gruppo. Le Società del Gruppo, oltre ad adottare le Politiche di Remunerazione di Gruppo e i relativi principi e linee-guida, integrano, attraverso Politiche Retributive di "Comparto" o "Settore di business", i necessari adattamenti di natura regolamentare e/od operativa tipici del proprio settore di attività.

Una politica di Gruppo declinata per "Comparto"

Unipol GRUPPO	PERIMETRO	NORMATIVA di SETTORE	PRINCIPALI SPECIFICITA' DI COMPARTO vs POLITICHE DI GRUPPO
	Tutte le Società del Gruppo	Regolamento IVASS 38/2018	
<b>1. Comparto Assicurativo</b>	Compagnie Assicurative Società Strumentali assicurative	Regolamento IVASS 38/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizioni di accesso aggiuntive per il sistema UPM</li> <li>• Previsioni specifiche per l'erogazione del variabile a PPR non Dirigente</li> </ul>
<b>2. Comparto Bancario</b>	UnipolBanca, Finitalia	Circolare 285, Banca d'Italia - con proporzionalità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizioni di accesso aggiuntive per il sistema UPM</li> <li>• Esistenza di <i>Bonus Pool</i></li> <li>• Erogazione della componente STI</li> <li>• Definizione IPE</li> <li>• Orizzonte temporale <i>Claw-back</i></li> <li>• Perimetro applicazione clausole anti-elusive</li> <li>• Previsioni specifiche per l'erogazione del variabile a PPR non Dirigente</li> </ul>
<b>3. UnipolSai Investimenti SGR</b>	UnipolSai Investimenti SGR	Regolamento Congiunto Consob/Banca d'Italia del 27 aprile 2017 - con proporzionalità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizioni di accesso aggiuntive per il sistema UPM</li> <li>• Esistenza di <i>Bonus Pool</i></li> <li>• Erogazione della componente STI</li> <li>• Orizzonte temporale <i>Claw-back</i></li> <li>• Perimetro applicazione clausole anti-elusive</li> <li>• Previsioni specifiche per l'erogazione del variabile a PPR non Dirigente</li> </ul>
<b>4. UnipolReC e UnipolReoco</b>	UnipolReC e UnipolReoco	--	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizioni di accesso aggiuntive per il sistema UPM</li> </ul>
<b>5. Altre Società</b>	GruppoUna, Tenute del Cerro	--	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizioni di accesso aggiuntive per il sistema UPM</li> </ul>

- Il personale più rilevante viene identificato in continuità con le linee guida di Gruppo e in base alla specifica normativa di settore.
- Indipendentemente dall'apertura dei gate di Gruppo, il mancato verificarsi dei gate di singola Società determina l'azzeramento del Bonus.



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 (50% del bonus, 5 anni);
- La componente è identificata in termini di incidenza percentuale rispetto al compenso fisso; ad oggi rientrano in questa casistica il Group CEO and General Manager e i Dirigenti di Fascia Executive.

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, il Gruppo Unipol 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 Unipol 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 retributive, rendendole un concreto strumento di supporto allo sviluppo aziendale.

Le società controllate del Gruppo Unipol rientranti nel perimetro di applicazione delle Politiche di Gruppo sono suddivise, in funzione dello specifico segmento di business o del contesto regolatorio omogeneo in cui operano, nei seguenti comparti o settori di riferimento (le "Politiche di Comparto"):

- 1) il comparto assicurativo del Gruppo Unipol, cui afferiscono le imprese di assicurazione e le società strumentali rilevanti del Gruppo Assicurativo Unipol;
- 2) il Comparto Bancario Unipol, limitatamente a Unipol Banca S.p.A. e la controllata Finitalia S.p.A.;
- 3) UnipolSai Investimenti SGR S.p.A.;
- 4) UnipolReC S.p.A. – Unipol Reoco S.p.A., attive nel settore del recupero dei crediti in sofferenza;
- 5) altre società rilevanti del Gruppo Unipol.

Ciascuna società approva le proprie politiche retributive, adottando le Politiche di Comparto di appartenenza che integrano i principi e le linee-guida delle Politiche di Gruppo con i necessari adattamenti di natura regolamentare e/od operativa tipici del comparto/società.

Le Politiche di Gruppo riguardano la remunerazione degli organi sociali, dei Direttori Generali, ove presenti, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche delle società quotate, dell'ulteriore Personale Rilevante, così come definito e individuato per ogni società ai sensi della regolamentazione di comparto vigente, nonché di tutti i Dirigenti del Gruppo Unipol.

Nelle Politiche di Gruppo è 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 Unipol, infatti, che tale aspetto delle Politiche Retributive 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.

\*\*\* \*\*

Le Politiche di Remunerazione di Unipol, oltre a conformarsi ai principi e criteri di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate cui Unipol aderisce, seguono, inter alia, l'evoluzione normativa in materia<sup>2</sup> e rispettano altresì le nuove disposizioni del Regolamento IVASS 38 quale ultima società controllante italiana ai sensi dell'art. 210 del Codice delle Assicurazioni Private; salvo quando di seguito precisato, le stesse si pongono in linea di continuità e di coerenza con le politiche di remunerazione definite per 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.

---

<sup>2</sup> 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 Unipol ha posto in essere strumenti atti a promuovere e diffondere una cultura del controllo interno per presidiare il rischio di riciclaggio e per evitare politiche aziendali e prassi di remunerazione che contrastino con la finalità di prevenire tale rischio di riciclaggio.

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

## 1. Le linee-guida

In continuità con lo scorso anno, le Politiche di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Unipol 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

In continuità con lo scorso anno, l'obiettivo primario delle Politiche Retributive 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 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.

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 Unipol 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 Unipol 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, rispetto alle Politiche di Remunerazione adottate da Unipol, 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 di remunerazione confluito nelle Politiche di Gruppo adottate dalle società interessate del Gruppo, nonché nelle politiche di remunerazione di comparto e di società adottate singolarmente dalle società del Gruppo.

Le Politiche Retributive e il citato piano di compensi 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, che 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'applicazione anche da parte di Unipol, quale ultima società controllante italiana del Gruppo Assicurativo Unipol, delle Politiche di Gruppo, ai sensi dell'art. 93 comma 2 del Regolamento IVASS 38;
- 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 le società del comparto assicurativo e del risultato di Utile Lordo Individuale per le società bancarie, fissata rispettivamente al 90% per il Personale Rilevante (o il personale più rilevante del Comparto Bancario) e all'80% per il restante personale;
- il bilanciamento anche per l'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol della quota di breve termine della componente variabile in misura pari al 40% e della quota di lungo termine in misura pari al 60%, come per i Destinatari della Fascia Executive;
- 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'individuazione, ai sensi degli Orientamenti IVASS e delle Disposizioni di Vigilanza, delle soglie di "importo particolarmente rilevante della retribuzione variabile" oltre le quali si applicano diluizioni temporali ed economiche dell'incentivo variabile maggiormente rigorose (i.e. 40% nel breve termine e 60% nel lungo termine, quest'ultimo a sua volta diluito in cinque anni anziché in tre);
- la previsione, nell'ambito della clausola di claw-back, di un periodo massimo di anni tre (cinque per le politiche di remunerazione del Comparto Bancario) entro cui tale clausola è esercitabile;
- l'eliminazione della possibilità di fruire di un bonus aggiuntivo, prima previsto al significativo superamento degli obiettivi di lungo termine.

Al fine di definire le Politiche di Remunerazione ad essa applicabili, Unipol non ha utilizzato come riferimento politiche retributive di altre società.

## 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 l'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Personale Rilevante e gli altri Dirigenti a perseguire gli interessi di lungo termine di Unipol:

- 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 del premio, e/o la 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, 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 copertura<sup>3</sup> o specifiche assicurazioni contro il rischio di correzione al ribasso della remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti aleatori connessi all'erogazione dei bonus dilazionati ed erogati sotto forma di strumenti finanziari;
- il differente **impatto sul profilo di rischio** di Unipol e del Gruppo, 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:

- i risultati del Gruppo Unipol (inclusi i risultati in termini di **attenzione ai rischi**);
- i risultati della società di riferimento;
- i risultati dell'area operativa di responsabilità del Destinatario;
- le performance individuali.

---

<sup>3</sup>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.

## 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. Le società rilevanti – criteri e processo di identificazione

Il processo di identificazione della rilevanza delle società, indipendentemente dalla loro appartenenza al Gruppo Assicurativo Unipol, in coerenza con i principi declinati nell'art.70, comma 3, del Regolamento IVASS 38, si basa sulla valutazione "dell'attività da esse svolta, del profilo di rischio, del contributo alla rischiosità del Gruppo, del rapporto di partecipazione o controllo, della natura di impresa regolamentata, della eventuale quotazione in borsa o ubicazione in uno Stato terzo"; tale valutazione viene compiuta da Unipol in qualità di ultima società controllante italiana.

Per lo svolgimento di quanto sopra menzionato è stato attivato un processo di "expert judgement" finalizzato all'individuazione delle società da ricomprendere nella definizione di società rilevanti. Tale valutazione viene compiuta con periodicità annuale.

Gli esiti del processo di identificazione sono motivati e formalizzati.

## 4. I Destinatari delle Politiche di Gruppo

Le Politiche Retributive si applicano agli Organi Sociali, all' Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol, al Direttore Generale ove nominato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche delle società quotate, al Personale Rilevante come infra definito, nonché a tutto il personale Dirigente delle società.

## 5. Il Personale Rilevante - Identificazione e processo di eventuale esclusione

### 5.1. Personale Rilevante del comparto assicurativo

Il Personale Rilevante del comparto assicurativo viene identificato in base ai criteri e principi di cui all'art 2, comma 1, lett. m) del Regolamento IVASS 38.

Appartengono pertanto al Personale Rilevante (oltre ai Direttori Generali ove nominati, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche delle società quotate, ai Titolari e al personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali) le altre categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della società, identificate come illustrato di seguito.

In relazione al processo di identificazione di tale ulteriore 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 la società;
- i ruoli organizzativi cui sono attribuiti i massimi poteri, in conformità al sistema delle deleghe adottato dalla società;
- 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.

## 5.2. Personale Rilevante di Unipol

Unipol applica i criteri e il processo di cui al precedente paragrafo 5.1 ai fini dell'identificazione del proprio Personale Rilevante.

### 5.2.1. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Si precisa che, tra il Personale Rilevante identificato ai fini IVASS, rientrano tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol<sup>4</sup>, 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 di Capogruppo, che alla data di pubblicazione della presente Relazione sono:

- l'Administration, Controlling and Operations General Manager;
- il Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager;
- il Business Development and Corporate Communication General Manager;
- l'Insurance Business General Manager;
- il Banking Business General Manager;
- il Direttore dei Servizi Informatici;
- il Chief Investment Officer;
- Il Group Global Counselor;
- il Chief Strategic Planning and Organisation Officer;
- Il Responsabile Controllo di Gestione di Gruppo;
- il Chief Risk Officer;
- il Responsabile della Funzione Audit;
- il Responsabile della Funzione Compliance and Anti-Money Laundering;
- il Responsabile della Funzione Attuariale.

### 5.2.2. Altri soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio

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 al paragrafo 5.2.1. e nel presente paragrafo rientrano nella categoria dei Dirigenti.

Unipol, 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.

## 5.3. Personale più rilevante del Comparto Bancario

Il Personale più rilevante del Comparto Bancario viene identificato in ottemperanza a quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 6.

---

<sup>4</sup> I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Personale Rilevante ricadono nella Fascia Executive, 1a Fascia e 2a Fascia e pertanto si applicano le Politiche come infra specificato.

Il relativo processo di identificazione si basa sulla ricognizione e valutazione delle figure aziendali con effettiva capacità di incidere sul profilo di rischio di detto comparto, coerentemente con i criteri definiti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 (il "Regolamento UE/604"). Tale valutazione viene compiuta con periodicità almeno annuale.

Con riferimento alle società del Comparto Bancario, il Personale più rilevante è identificato in applicazione del citato Regolamento UE/604, indipendentemente dall'assoggettamento alle relative disposizioni su base individuale, anche al fine di assicurare una complessiva coerenza del processo di identificazione per il medesimo comparto.

Il processo di identificazione del Personale più rilevante percorre i seguenti step:

- Analisi 1: individuazione delle figure aziendali che soddisfano i criteri qualitativi definiti dal Regolamento UE/604;
- Analisi 2: individuazione delle figure aziendali che soddisfano i criteri quantitativi definiti dal Regolamento UE/604;
- Analisi 3: attivazione di un processo di expert judgement, volto a individuare, sulla base delle attività svolte, del loro grado di rilevanza e del loro contributo ai processi di business, eventuali altri soggetti, oltre a quelli identificati a seguito delle analisi precedenti, da ricomprendere nella definizione di Personale più rilevante delle società del Comparto Bancario.

Gli esiti del processo di identificazione sono motivati e formalizzati e contengono le informazioni sul numero del personale identificato come Personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta, i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; l'eventuale confronto con gli esiti dell'identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione, come precisato nel paragrafo 5.3.2.

### 5.3.1. Deroga al limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa del Personale più rilevante di Unipol Banca S.p.A.

L'Assemblea di Unipol Banca S.p.A., ai sensi dell'art. 8 dello Statuto sociale della stessa e con le modalità previste dalla Circolare Banca di Italia del 17 dicembre 2013 n. 285, può elevare il limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa del Personale più rilevante appartenente alla Fascia Executive.

### 5.3.2. Procedimento per l'esclusione del Personale più rilevante del Comparto Bancario

Ai sensi delle citate Disposizioni di vigilanza, qualora Unipol Banca ritenga che il personale come identificato in applicazione dei criteri quantitativi previsti dall'articolo 4, paragrafo 1, del Regolamento UE/604 possa non essere considerato come Personale più rilevante:

- a) tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmette a Banca d'Italia la notifica, secondo le modalità definite dall'articolo 4, paragrafo 4 del Regolamento UE/604, delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a Euro 500.000 nel precedente esercizio finanziario e inferiore a Euro 750.000. L'esclusione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui



la notifica è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui la notifica è presentata<sup>5</sup>;

- b) tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmette a Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, paragrafo 5 del Regolamento UE/604, delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a Euro 750.000 oppure il personale che rientra nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario. L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza è presentata.

## 5.4. Personale più rilevante di UnipolSai Investimenti SGR

Il Personale più rilevante è individuato nel Regolamento Congiunto Banca d'Italia/Consob del 27 aprile 2017 (il "Regolamento Congiunto") secondo i seguenti criteri:

- i. membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzioni di supervisione strategica e di gestione della Società, in funzione della sua struttura giuridica, quali: consiglieri di amministrazione, amministratori delegati, partner esecutivi e non;
- ii. direttore generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- iii. personale delle funzioni aziendali di controllo;
- iv. altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per la Società o per i FIA gestiti (altro Personale più rilevante). L'identificazione di tali soggetti è effettuata dalla Società secondo i criteri riportati più sotto; se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o dei FIA gestiti, è incluso nella categoria di Personale più rilevante;
- v. qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate.

Il processo di identificazione e di aggiornamento del Personale più rilevante di cui al precedente punto iv) si basa su una serie di criteri in linea con quanto disposto dal paragrafo 3 dell'Allegato 2 al Regolamento Congiunto, che considerano i seguenti aspetti, che possono ricorrere congiuntamente o singolarmente in capo al singolo soggetto:

- soggetto inquadrato come responsabile di livello più elevato di una funzione di business;
- soggetto munito di deleghe;
- soggetto che, a prescindere dall'inquadramento, rientra nella fascia retributiva di livello più elevato in relazione alla posizione organizzativa;
- soggetto inquadrato come responsabile di livello più elevato di una funzione non di business, ma le cui valutazioni possono incidere sulla determinazione del valore dei FIA gestiti.

## 5.5. Personale più rilevante di UnipolReC, Unipol Reoco e delle altre società rilevanti del Gruppo

In relazione al processo di identificazione del Personale più rilevante presso UnipolReC, Unipol Reoco e presso le altre società rilevanti del Gruppo 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 sono esposte le società;

---

<sup>5</sup> Non viene effettuata una nuova notifica per il personale già escluso nell'esercizio precedente, a condizione che Unipol Banca abbia accertato che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'esclusione era stata operata.



- i ruoli organizzativi cui sono attribuiti i massimi poteri, in conformità al sistema delle deleghe adottato dalle società;
- 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.

## 6. I processi decisionali in materia di politiche retributive

Il processo di governance adottato dal Gruppo Unipol 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.

A livello di Gruppo, i principali soggetti coinvolti in tale iter sono:

### 6.1. Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo che:

- definisce, esamina le proposte del Comitato Remunerazione, le Politiche di Gruppo, nonché le Politiche Retributive di Comparto;
- è responsabile della loro corretta applicazione a livello di Gruppo. Inoltre, qualora si verificano eventi suscettibili di influire su elementi costitutivi del sistema incentivante adottato dalla Società (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie o sul capitale riguardanti Unipol e/o il Gruppo Unipol, operazioni di fusione, modifiche normative o al perimetro della Società e/o del Gruppo Unipol), ovvero qualora si verifichi un'elevata discontinuità di mercato (quale, ad esempio, il verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche nazionali e/o internazionali ovvero di politica monetaria), è demandata al Consiglio di Amministrazione la facoltà di apportare alla struttura del sistema incentivante e/o alle Politiche di Remunerazione le modifiche ritenute necessarie od opportune volte a mantenerne invariati – nei limiti consentiti dalla normativa applicabile – i suoi contenuti sostanziali ed economici, ciò al fine di mantenere l'equità e la coerenza complessiva delle politiche retributive nel complesso.

I Consigli di Amministrazione delle società, che (i) definiscono e rivedono periodicamente, esamina le proposte del Comitato Remunerazione ove nominato, le Politiche di Remunerazione di Comparto, adottando le Politiche di Remunerazione di Gruppo; (ii) sono responsabili della loro corretta applicazione.

### 6.2. L'Assemblea

L'Assemblea Ordinaria della Capogruppo che, oltre a stabilire i compensi annuali spettanti ai componenti degli organi dalla stessa nominati, approva le Politiche di Gruppo, ivi inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

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

### 6.3. Il Comitato Remunerazione

Il Comitato Remunerazione istituito presso la Capogruppo che assiste il Consiglio di Amministrazione, esercitando funzioni consultive e propositive sulle seguenti materie:

- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in ordine alle Politiche Retributive di Gruppo ed alle Politiche Retributive di Comparto;

- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato- Group CEO and General Manager di Unipol e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per la fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Gruppo;
- monitoraggio dell'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, accertando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol;
- valutazione periodica dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione delle politiche generali per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compresi i Titolari delle Funzioni Fondamentali) di Unipol, 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;
- individuazione dei potenziali conflitti di interesse e delle misure adottate per gestirli;
- produzione di adeguata informativa destinata al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle Politiche di Remunerazione.

I compiti di cui ai precedenti punti sono assolti dal Comitato di Remunerazione della Capogruppo anche nell'interesse delle società che hanno attribuito al medesimo tale ruolo in base alla normativa di settore applicabile.

Il Comitato Remunerazione istituito presso UnipolSai esercita, mutatis mutandis, le analoghe funzioni consultive e propositive nei confronti del proprio Consiglio di Amministrazione.

\*\*\* \*\*

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

- il 27 febbraio 2019 al fine di esaminare, 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 del Gruppo; verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager e di formulare proposte in merito all'erogazione per il riconoscimento allo stesso della componente variabile della remunerazione di breve termine di competenza dell'esercizio 2018 nonché di lungo termine di competenza del triennio 2016-2018; esaminare le Politiche di Remunerazione di Gruppo e di tutte le società del Gruppo per il triennio 2019-2021 ed esaminare la presente Relazione.

Ulteriori informazioni circa le attività svolte e i principali temi affrontati dal Comitato Remunerazione di Unipol 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 - 18 aprile 2019 del sito internet di Unipol all'indirizzo [www.unipol.it](http://www.unipol.it).

## 6.4. 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:

- esprime al Comitato Remunerazione indicazioni per la formulazione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito alle Politiche di Gruppo e alle Politiche di Comparto;
- formula al Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le Politiche di Gruppo, le proposte in ordine alla remunerazione del Direttore Generale di Unipol, nonché alla determinazione del relativo trattamento economico, fissando gli obiettivi di performance correlati alla

componente variabile di tale remunerazione;

- definisce il trattamento economico dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol, fissando gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile, in coerenza con le Politiche Retributive di Gruppo e fatte salve le competenze del Comitato Controllo e Rischi con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali;
- fornisce indicazioni ai competenti organi delle Società in merito alle remunerazioni degli Amministratori Delegati, dei Direttori Generali ove nominati e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compresi i Titolari delle Funzioni Fondamentali), nonché all'assegnazione degli obiettivi di performance correlati all'eventuale componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Gruppo e fatte salve le competenze del Comitato Controllo e Rischi delle società quotate con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali.

Qualora l' Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol si trovi in una situazione di potenziale conflitto di interessi nell'assolvimento delle funzioni sopra elencate, è previsto che le stesse siano esercitate in sua sostituzione dal Vice Presidente.

## 6.5. Il Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager di Capogruppo

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

## 6.6. Le Funzioni Fondamentali

In conformità alla normativa di settore applicabile, le Funzioni Fondamentali sono coinvolte, per quanto di rispettiva competenza, sia nella fase ex ante di definizione delle Politiche di remunerazione sia nella fase ex post, di verifica delle medesime.

A tal fine, tra l'altro:

- 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.

Le Politiche di Remunerazione di ciascun comparto riportano, se presenti, le specificità afferenti ai processi decisionali seguiti da ciascuna società del Gruppo.

## 6.7. Esperti indipendenti

Unipol si avvale della consulenza di esperti indipendenti per lo svolgimento delle proprie attività in materia di remunerazione. In particolare, Unipol ha fatto ricorso alla consulenza quale supporto nella definizione delle Politiche di Gruppo e delle Politiche di Remunerazione, 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 Unipol si è avvalsa del supporto della società Mercer.

## 7. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

### 7.1. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Il compenso annuale degli Amministratori 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 dei Soci cui partecipano. È inoltre prevista, con costo a carico della società di cui sono Consiglieri, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Amministratore e alla connessa tutela giudiziaria.

Il Consiglio di Amministrazione può riconoscere agli Amministratori membri di comitati endoconsiliari, un compenso per la partecipazione alle riunioni di detti comitati.

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

All'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol - quale principale responsabile della promozione delle politiche e degli indirizzi di gestione del Gruppo Unipol, in Italia e all'estero, nonché del coordinamento e presidio della gestione operativa dello stesso Gruppo - è riconosciuta la componente variabile retributiva applicando i criteri previsti dal sistema incentivante dei Dirigenti del Gruppo, come meglio illustrato al seguente paragrafo 7.2.1

Agli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione può riconoscere un compenso fisso; 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.

### 7.2. 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.

\*\*\* \*\*

L'Assemblea dei Soci di Unipol del 28 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 Unipol, parimenti alle altre società appartenenti al Gruppo Unipol, ha aderito alla polizza D&O di Gruppo.

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 Capogruppo ha sostenuto un costo pari a circa Euro 278.000.

## 7.2.1. La remunerazione dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager

La politica retributiva per l'anno 2019 è prevista in continuità con quanto approvato per il 2018 per la figura dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol ed è allineata alla strategia aziendale di medio-lungo termine.

A tale scopo, dunque, il pacchetto retributivo è bilanciato al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo. In particolare, i criteri previsti per la remunerazione dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager perseguono, anche in coerenza con quanto raccomandato dalle disposizioni del Codice di Autodisciplina, l'obiettivo della crescita di valore delle Azioni Unipol, allineando al contempo l'interesse economico dell'Amministratore Delegato - Group and General Manager di Unipol a quello degli Azionisti.

La remunerazione, in linea con le best practice di mercato, si compone di una componente fissa, una componente variabile e benefit come di seguito esplicitato.

### ■ Componente fissa

La componente fissa della remunerazione compensa le competenze, le capacità, il ruolo e, in particolare, le responsabilità, la complessità, l'esperienza richiesta. La componente fissa è determinata altresì tenuto conto dei valori di equità interna e di benchmark di mercato.

Inoltre, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, la componente fissa è definita in modo tale da essere:

- adeguatamente bilanciata rispetto alla componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Unipol, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

### ■ Componente variabile

La componente variabile della remunerazione si prefigge di premiare i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine, la sostenibilità e la creazione di valore per gli Azionisti di Unipol.

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

La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol è disciplinata dal Sistema UPM attivato a favore di tutto il personale Dirigente del Gruppo Unipol, finalizzato a sviluppare una cultura della performance sostenibile che metta in correlazione i risultati del Gruppo con le prestazioni individuali.

Il Bonus Potenziale annuale assegnato all'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol si articola, come per tutti i destinatari del Sistema UPM, nelle seguenti componenti:

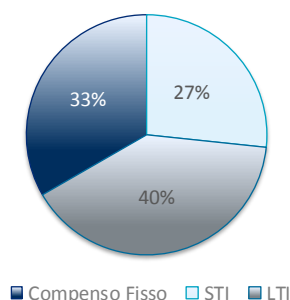
- (i) una componente STI, la cui erogazione avviene per il 50% in forma monetaria e per il restante 50% in forma di strumenti finanziari;
- (ii) una componente LTI, la cui erogazione avviene per il 50% in forma monetaria e per il restante 50% in forma di strumenti finanziari.

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

Di seguito viene fornita disclosure in merito al Pay-Mix teorico, calcolato considerando il Bonus Potenziale massimo erogabile, come da Tabella 1.

Tabella 1 – Bonus Potenziale					
Destinatari	% massima vs RAL	di cui: (% massima vs RAL)		Peso % rispetto al Bonus Totale	
		STI	LTI	STI	LTI
Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol	<b>200%</b>	80%	120%	40%	60%

#### Pay-mix a target



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 in funzione dell'incidenza della stessa rispetto al compenso fisso.

La Componente STI è erogata interamente nell'anno successivo all'Anno di Competenza, 50% in strumenti finanziari e 50% in cash.

Come meglio esplicitato al paragrafo 8.4.2.8, la componente LTI sarà erogata a partire dal 2023, in cinque tranches pro-quota, 50% in strumenti finanziari e 50% in cash.

Sono inoltre previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (si veda paragrafo 8.4.2.10).

È in essere una clausola di Holding Period relativa alle quote equity erogate a titolo di retribuzione variabile come meglio definito nel paragrafo 8.4.2.11.

Per quanto concerne i trattamenti legati alla cessazione del rapporto, in qualità di Amministratore, non è previsto il pagamento di indennità in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso a causa di un'offerta pubblica di acquisto, mentre in qualità di General Manager restano valide le previsioni applicabili al personale Dirigente (si rinvia al paragrafo 8.4.4).

- **Benefit**

Si faccia riferimento al paragrafo 8.3.

## 8. Le Politiche di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del Personale Rilevante e degli altri Dirigenti del Gruppo

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

### 8.1. 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.

### 8.2. Riconoscimento di un'indennità di carica per il Direttore Generale delle società quotate

Il Consiglio di Amministrazione delle società quotate del Gruppo può riconoscere al Direttore Generale, eccetto che per l'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol, un'indennità di carica che può essere ritenuta utile ai fini della base di calcolo della componente variabile da calcolarsi con le modalità di cui al paragrafo 8.4.

### 8.3. 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 di Remunerazione 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, oltre che a beneficio del Presidente e dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager, anche 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 delle società del Gruppo Unipol per cui è prestata l'attività lavorativa. 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.

## 8.4. Componente Variabile della Remunerazione

### 8.4.1. 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 qualitative 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 (i General Manager di Area del 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 dell'Amministratore Delegato - 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 la differente articolazione 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.

## 8.4.2. Il Sistema di Incentivazione Variabile

Il riconoscimento della parte variabile della retribuzione è disciplinata dal 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 delle singole società con le prestazioni individuali.

Il Sistema UPM, adottato da Unipol e recepito dalle società del Gruppo, 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 Titolari 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 di 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 o della singola società;
  - (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 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..

#### 8.4.2.1. Il Bonus Potenziale

Il Bonus Potenziale, come dettagliato nella Tabella 2, 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 2 – Bonus Potenziale					
Destinatari	% massima vs RAL <sup>6</sup>	di cui: (% massima vs RAL)		Peso % rispetto al Bonus Totale	
		STI	LTI	STI	LTI
Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol	<b>200%</b>	80%	120%	40%	60%
Dirigenti Fascia Executive	<b>125%</b>	50%	75%	40%	60%
Dirigenti 1a Fascia	<b>100%</b>	50%	50%	50%	50%
Dirigenti 2a Fascia	<b>70%</b>	35%	35%	50%	50%
Dirigenti 3a Fascia	<b>40%</b>	20%	20%	50%	50%

Per i Destinatari il cui Bonus Potenziale rappresenti un importo particolarmente elevato della remunerazione complessiva<sup>7</sup>, la componente LTI è pari al 60% del Bonus Effettivo ed è differita per almeno cinque anni.

#### 8.4.2.2. Componente variabile particolarmente elevata

Ai sensi degli Orientamenti IVASS, rappresenta un “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, in quanto potenzialmente superiore al 100% della retribuzione fissa.

Per il Comparto Bancario – come meglio specificato nella relativa politica di comparto – l’importo particolarmente elevato è identificato in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, indipendentemente da ruolo e/o Fascia di appartenenza del Destinatario.

#### 8.4.2.3. 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 della società.

In particolare, sono previste:

- due condizioni di accesso legate a obiettivi di Gruppo (vedi paragrafo 8.4.2.4) che si applicano ad Unipol ed a tutte le società in perimetro;

<sup>6</sup> Per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo del Comparto Bancario, l’importo massimo della Componente Variabile non può superare 1/3 della Componente Fissa. Per i Destinatari cui non si applica quanto previsto al paragrafo 8.4.2.2, 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 paragrafo 8.4.2.2, l’ammontare della Componente Variabile è suddiviso per il 40% in Bonus STI e per il 60% in Bonus LTI.

<sup>7</sup> Punto 2, lettera g) comma 2 dell’Allegato agli Orientamenti IVASS – cfr. paragrafo 8.4.2.2.

- ulteriori condizioni di accesso per ciascuna delle società in perimetro, diverse dalla Capogruppo, che rispecchiano i rispettivi requisiti regolamentari e la capacità di autofinanziamento; tali condizioni sono declinate nelle Politiche di Comparto.

#### 8.4.2.4. Condizioni di accesso legate a obiettivi di Gruppo

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 dalla Capogruppo per il 2019, e precisamente:

- per i Direttori Generali, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per l'ulteriore 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 Unipol calcolato secondo Solvency II<sup>8</sup>, 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

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

#### 8.4.2.5. 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 previste al paragrafo successivo 8.4.2.6.

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

#### 8.4.2.6. 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.

---

<sup>8</sup> Solvency Ratio definito nell'ambito del Risk Appetite Statement approvato dall'Organo Amministrativo. Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

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 3 – Schema riassuntivo livello di <i>Performance Individuale</i>			
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%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soglia di performance complessiva per accedere all'erogazione del Bonus Effettivo: 60%</li> <li>• Il mancato raggiungimento di uno dei due obiettivi quantitativi determina l'azzeramento del Bonus Effettivo.</li> </ul>			

Nella Tabella 4 viene illustrata la curva di Pay-out del Bonus STI in funzione della Performance Individuale come sopra calcolata:

Tabella 4 – Livello di <i>Performance</i> 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 quanto previsto al paragrafo 8.4.2.11.

Il numero di Azioni attribuibili è calcolato suddividendo il 50% del valore 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.

#### 8.4.2.7. 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 piano chiuso articolato sul Triennio di Piano Industriale (2019-2020-2021).

#### 8.4.2.8. 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 5.

Tabella 5 – Obiettivi LTI Funzioni diverse da Funzioni Fondamentali	
Indicatore	Contributo all'ammontare del Bonus LTI
Raggiungimento di <b>almeno l'80% del risultato del Gruppo Unipol</b> 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 <b>requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol</b> definito dai competenti organi aziendali	30%
Rapporto positivo tra il <b>valore medio dell'Azione Unipol</b> al primo trimestre 2022 sul valore medio al primo trimestre 2019	20%
<b>Profilo Reputazionale</b> 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 <sup>9</sup>	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 6.

Tabella 6 – Obiettivi LTI Funzioni Fondamentali	
Indicatore	Contributo all'ammontare del Bonus LTI
Raggiungimento di un <b>Livello di Performance Individuale medio nel Triennio</b> non inferiore a 80%, 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 <b>requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol</b> definito dai competenti organi aziendali	35%
<b>Profilo Reputazionale</b> 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 <sup>10</sup>	5%

Per i Destinatari cui non si applica quanto previsto al paragrafo 8.4.2.2 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 di Lungo Termine. L'eventuale erogazione avviene pro quota, entro il mese di gennaio di ciascuno degli anni 2023-2024-2025.

Per i Destinatari cui si applica quanto previsto al paragrafo 8.4.2.2 l'ammontare annuale del Bonus LTI è dato da un quinto della somma dei Bonus effettivi maturati nel Triennio di Competenza ed è riproporzionato in base al raggiungimento degli Obiettivi di Lungo termine. L'eventuale

<sup>9</sup> Valore calcolato e misurato in base al modello RepTrak® di Reputation Institute.

<sup>10</sup> V. nota precedente.

erogazione avviene pro quota 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 quanto previsto al paragrafo 8.4.2.11.

Il numero di Azioni attribuibili è calcolato suddividendo il 50% del valore 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.

#### 8.4.2.9. 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 l'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di Unipol.

Il Governance, Legal Affairs and Human Resources General Manager di Unipol e l'Amministratore Delegato - Group CEO and 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 Comparto 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 la singola società in perimetro e/o il Gruppo,



operazioni di fusione, modifiche normative o al perimetro di Unipol 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.

#### 8.4.2.10. 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 della società 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.

##### b. *Claw-back*

Le società in perimetro richiederanno 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 della società stessa, nonché violazioni del Codice Etico 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.

#### 8.4.2.11. *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.

### 8.4.3. 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 per la società;
  - (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.
- 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 alcuni Dirigenti strategici e/o di altre risorse ritenute comunque rilevanti.

### 8.4.4. 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 la singola società in perimetro 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. La singola società in perimetro, 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 della singola società in perimetro, entrambe le circostanze (fatti e dolo) accertate con successiva sentenza passata in giudicato.

## 9. Le politiche di remunerazione del personale non dirigente

Oltre a una componente fissa, la retribuzione del personale non dirigente può prevedere anche una componente variabile, come di seguito esplicitato.

La **componente fissa** della remunerazione compensa le **competenze**, le **capacità**, il **ruolo** e, in particolare, le **responsabilità** connesse al ruolo. 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 le società, prevedono, tra l'altro, l'erogabilità di un "Premio Aziendale di Produttività" ("VAP" – CCNL ABI) 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

### **PRIMA PARTE**

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE  
DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI UNIPOL GRUPPO S.P.A.  
ADOTTATE PER L'ESERCIZIO 2018

## ARTICOLAZIONE

La presente Sezione della Relazione si compone di due parti:

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

## PRIMA PARTE

### La Remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2016 ha, tra l'altro, nominato il Consiglio di Amministrazione della Società, composto da 22 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 di Unipol in occasione della riunione consiliare del 10 marzo 2016 ed illustrate nella Prima Sezione della relazione sulla remunerazione pubblicata nell'anno 2016 – un emolumento fisso annuo lordo di competenza di ciascun Amministratore pari ad Euro 50.000, nonché il riconoscimento di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione consiliare o assembleare dell'ammontare lordo di Euro 1.000, ridotto ad Euro 500 qualora la partecipazione avvenga tramite collegamento telefonico o audiovisivo. Inoltre, 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, al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager 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.

Nell'esercizio 2018, a favore degli Amministratori non esecutivi, quindi, non è stata riconosciuta alcuna componente variabile del compenso collegata ai risultati o basata su strumenti finanziari, salvo quanto specificato in relazione al riconoscimento all'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager di una componente retributiva di breve e di lungo termine.

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 "Beneficiari 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

La suddetta Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2016 ha, altresì, provveduto al rinnovo del Collegio Sindacale, composto da tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti, che rimarranno in carica sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018.

In coerenza con le politiche retributive adottate dalla Società sia nel passato esercizio sia nel corrente, il compenso annuale dei Sindaci è stato determinato in misura fissa ed è stato differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio, rispettivamente pari ad Euro 50.000 e Euro 75.000; ad esso si è aggiunto il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, prevedendosi, 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.

Nessuna forma di remunerazione variabile è stata riconosciuta 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

Le politiche di remunerazione di Unipol per l'esercizio 2018 hanno previsto, in linea con il passato, l'applicazione per il Direttore Generale, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dirigenti di Unipol di un regime retributivo strutturato in una componente fissa ed in una variabile, quest'ultima riconosciuta attraverso l'attivazione di uno specifico sistema incentivante, finalizzato a sviluppare una cultura della performance sostenibile che metta in correlazione i risultati della Società con le prestazioni individuali.

L'esercizio di riferimento ha visto la presenza di 15 soggetti rientranti nella categoria di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di cui 14 in parziale distacco presso la controllata UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (e qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche anche di quest'ultima) e 1 in parziale distacco presso la controllata Unipol Banca S.p.A. A tale proposito, si precisa che tali Dirigenti hanno ricevuto dalla Società la componente fissa della loro remunerazione, nonché quella variabile; resta fermo che le controllate UnipolSai e Unipol Banca hanno retrocesso, quale corrispettivo del parziale distacco, il relativo 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 di Unipol;
- 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;

- (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 Società, 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, Unipol ha assegnato all'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager e agli altri 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, rispettivamente, a numero 103.821, 415.286 e 809.835 azioni ordinarie Unipol per complessive numero 1.328.942 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 da Unipol 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 di Unipol, 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 2018 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 il numero di



strumenti finanziari non più attribuibili 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.unipol.com](http://www.unipol.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. Non sussistono accordi che prevedono compensi 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, dell'Amministratore Delegato - Group CEO and General Manager e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol hanno rispettato i principi contenuti nella politiche retributive vigenti nel corso del 2018.



Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (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	Amministratore Delegato	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018															
	Amministratore																	
	Membro del Comitato di Presidenza																	
	Direttore Generale			Fino a revoca														
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				<b>Amministratore Delegato</b>		560.000,00		7.000,00		375.000,00	(1)				<b>942.000,00</b>	<b>689.285,56</b>	(2)	
				<b>Direttore Generale</b>		1.999.999,96				1.499.999,97	(1)		29.303,03		<b>3.529.302,96</b>	<b>2.757.140,55</b>	(2)	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>						0,00	(3)											
<b>TOTALE</b>						<b>2.559.999,96</b>		<b>7.000,00</b>		<b>1.874.999,97</b>		<b>0,00</b>	<b>29.303,03</b>		<b>4.471.302,96</b>	<b>3.446.426,11</b>		<b>0,00</b>

(1) Importo dell'incentivo IBT di competenza dell'esercizio 2017 ed erogato nel 2018.

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

(3) Non si riportano i compensi per complessivi euro 950.000,00 per le cariche ricoperte nella società controllata UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, 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 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									
PASQUARIELLO Maria Antonietta	Vice Presidente	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018													
	Amministratore															
	Membro del Comitato di Presidenza															
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				260.000,00		(1)	7.000,00	(1)					<b>267.000,00</b>			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													<b>0,00</b>			
<b>TOTALE</b>				260.000,00			7.000,00		0,00	0,00		0,00	<b>267.000,00</b>	0,00		0,00

(1) Compensi non percepiti ma riversati alla società di provenienza per euro 237.000,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (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						
BALDUCCI Gianmaria	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018												
	Membro del Comitato di Presidenza														
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				59.000,00	(1)	4.000,00	(1)						63.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													0,00		
<b>TOTALE</b>				59.000,00		4.000,00		0,00		0,00		0,00	63.000,00	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 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						
BERARDINI Francesco	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018												
	Membro del Comitato di Presidenza														
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				60.000,00		7.000,00							67.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				69.000,00	(1)								69.000,00		
<b>TOTALE</b>				129.000,00		7.000,00		0,00		0,00		0,00	136.000,00	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte in UnipolSai Assicurazioni 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					
DESIDERIO Massimo	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				59.500,00	34.000,00						93.500,00	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											0,00	
<b>TOTALE</b>				59.500,00	34.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	93.500,00	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					
FERRABOLI Anna Maria	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				56.500,00	25.000,00						81.500,00	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											0,00	
<b>TOTALE</b>				56.500,00	25.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	81.500,00	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						
FERRE' Daniele	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018												
	Membro del Comitato di Presidenza														
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				60.000,00	(1)	7.000,00	(1)						67.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													0,00		
<b>TOTALE</b>				60.000,00		7.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	67.000,00	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 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						
GUALTIERI Giuseppina	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018												
	Presidente del Comitato Etico														
	Presidente del Comitato Remunerazione														
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				60.000,00		6.000,00							66.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													0,00		
<b>TOTALE</b>				60.000,00		6.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	66.000,00	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					
LEVORATO Claudio	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000,00						50.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										0,00		
<b>TOTALE</b>				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						
MORARA Pier Luigi	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018										
	Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate												
	Membro del Comitato Remunerazione												
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				59.000,00	14.500,00					73.500,00			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										0,00			
<b>TOTALE</b>				59.000,00	14.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	73.500,00	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					
MUNDO Antonietta	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato per la Sostenibilità											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				59.500,00		2.000,00					61.500,00	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											0,00	
<b>TOTALE</b>				59.500,00		2.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	61.500,00	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					
PACCHIONI Milo	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
	Membro del Comitato di Presidenza											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				60.000,00	(1)	7.000,00	(1)				67.000,00	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				167.600,00	(2)			14.351,00			181.951,00	
<b>TOTALE</b>				227.600,00		7.000,00	0,00	0,00	14.351,00	0,00	248.951,00	0,00

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

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

Cognome e Nome	Carica 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								
TROVO' Annamaria	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018												
	Membro del Comitato Sostenibilità														
	Membro del Comitato Etico														
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				56.500,00	(1)	4.000,00	(1)						60.500,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													0,00		
<b>TOTALE</b>				56.500,00		4.000,00		0,00		0,00		0,00	60.500,00	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 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								
TURRINI Adriano	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018												
	Membro del Comitato di Presidenza														
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				55.000,00	(1)	5.000,00	(1)						60.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													0,00		
<b>TOTALE</b>				55.000,00		5.000,00		0,00		0,00		0,00	60.000,00	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 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								
ZAMBELLI Rossana	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018												
	Presidente del Comitato Controllo e Rischi														
	Presidente Organismo di Vigilanza														
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate														
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				60.000,00		39.000,00							99.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													0,00		
<b>TOTALE</b>				60.000,00		39.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00			99.000,00	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								
ZINI Carlo	Amministratore	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018												
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				59.000,00	(1)								59.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>													0,00		
<b>TOTALE</b>				59.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			59.000,00	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 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					
ZUCHELLI Mario	Amministratore Membro del Comitato di Presidenza	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				60.000,00		7.000,00				67.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				50.000,00	(1)				200.000,00	250.000,00		
<b>TOTALE</b>				110.000,00		7.000,00	0,00	0,00	200.000,00	317.000,00	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte in Gruppo UNA S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (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					
CIVETTA Mario	Presidente del Collegio Sindacale	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				75.000,00						75.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										0,00		
<b>TOTALE</b>				75.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	75.000,00	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi 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					
CHIUSOLI Roberto	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000,00						50.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				72.678,09	(1)					72.678,09		
<b>TOTALE</b>				122.678,09		0,00	0,00	0,00	0,00	122.678,09	0,00	0,00

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value 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					
BOCCI Silvia	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000,00						50.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				78.643,84	(1)					78.643,84		
<b>TOTALE</b>				128.643,84		0,00	0,00	0,00	0,00	128.643,84	0,00	0,00

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (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					
GATTO Massimo	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>	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					
RAGAZZI Chiara	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2018	Bilancio 2018									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00

Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value 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	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (N. 15)	1/1 - 31/12/2018													
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			5.299.570,37	(1)	30.000,00		2.486.176,37	(2)		339.187,45	(3)	<b>8.154.934,19</b>	<b>3.930.127,37</b>	(4)
<b>Compensi da controllate e collegate</b>			0,00	(5)	42.769,18							<b>42.769,18</b>		
<b>TOTALE</b>			5.299.570,37		72.769,18		2.486.176,37		0,00	339.187,45		<b>8.197.703,37</b>	<b>3.930.127,37</b>	0,00

(1) Detto ammontare, per Euro 4.618.730,04, è sostenuto da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

(2) Parte di tale importo è stato sostenuto per Euro 2.039.736,48 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

(3) Detto ammontare è stato sostenuto per Euro 285.819,33 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

(4) Fair value al 31 dicembre 2018 di 1/3 del numero massimo di azioni ordinarie Unipol Gruppo e UnipolSai, potenzialmente attribuibili come terza ed ultima tranche nel 2021 al termine del periodo di vesting (2016-2018), subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance del Piano 2016 - 2018. Parte di tale importo, per massimi Euro 3.319.138,64 sarà sostenuto da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

(5) Non si riportano compensi per complessivi Euro 681.366,41 per le cariche ricoperte nelle società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Unipol Gruppo S.p.A.



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

[La Tabella 2 non viene compilata non essendo previsti piani di incentivazione basati su stock option.]

Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(I)	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 a aprile 2021)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	LTI 2016 - 2018									288.604 Az. ord. Unipol Gruppo 533.428 Az. Ord. UnipolSai	Euro 2.067.856,67	Euro 689.285,56
	Direttore Generale	LTI 2016 - 2018									1.154.414 Az. ord. Unipol Gruppo 2.133.713 Az. Ord. UnipolSai	Euro 8.271.421,64	Euro 2.757.140,55
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 15)		LTI 2016 - 2018								974.561 Az. ord. Unipol Gruppo 1.801.288 Az. Ord. UnipolSai	1.645.544 Az. ord. Unipol Gruppo 3.041.470 Az. Ord. UnipolSai	Euro 11.790.382,12	Euro 3.930.127,37 (*)
(III) Totale												Euro 22.129.660,43	Euro 7.376.553,48

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. Si ricorda che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale non era destinatario del Bonus Aggiuntivo.

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

Colonna (12): Colonna (12): 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.

Colonna (12)\*: parte di tale importo, per massimi Euro 3.319.138,64, sarà sostenuto da società controllate presso le quali i 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)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	IBT 2016-2018		Euro 375.000,00			Euro 375.000,00		
	Direttore Generale	IBT 2016-2018		Euro 1.499.999,97			Euro 1.499.999,97		
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 15)		IBT 2016-2018		Euro 2.590.683,70 (*)		Euro 4.121.354,93	Euro 2.486.176,37 (**)	Euro 283.750,01	
(II) Totale				Euro 4.465.683,67			Euro 4.361.176,34		

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 2.184.204,75, sarà sostenuto da società controllate presso le quali i 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. Si ricorda che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale non era destinatario del Bonus Aggiuntivo.

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 2.039.736,48 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

Colonna (3)(C): importo relativo a parte del compenso IBT di competenza degli esercizi precedenti la cui erogazione avverrà, a favore del Dirigente con Responsabilità Strategiche parzialmente distaccato presso Unipol Banca S.p.A., nel 2019 e 2020 in conformità al sistema di incentivazione adottato dal comparto bancario del Gruppo Unipol: importo che, per massimi Euro 253.106,57, sarà sostenuto dalla stessa Unipol Banca.

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

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei Direttori Generali											
Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Unipol Gruppo	ORD	706.355		519.107	(*)	223.216	(**)	1.002.246	
PACCHIONI Milo	Amministratore	UnipolSai Assicurazioni	ORD	17.930		0		17.930		0	
ZINI Carlo	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	2.500	(a)	0		0		2.500	(a)

(\*) Attribuzione a titolo gratuito, in data 2 luglio 2018, di azioni Unipol, come da Piano di Compensi basato su strumenti finanziari del tipo performance share, destinati al personale Dirigente della Società, per gli anni 2013-2015 (terza e ultima tranche).

(\*\*) Azioni vendute nel periodo 3-5 luglio 2018, ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi all'assegnazione di azioni effettuata secondo quanto previsto dai piani di compensi basati su strumenti finanziari, del tipo performance share, attribuite in data 2 luglio 2018.

(a) Azioni detenute tramite il coniuge.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche										
Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
15	Unipol Gruppo	ORD	989.902		913.421	(1)	409.074	(2)	1.494.249	(3)
	UnipolSai Assicurazioni	ORD	1.100		0		0		1.100	(4)

(1) Attribuzione a titolo gratuito, in data 2 luglio 2018, di azioni Unipol, come da Piano di Compensi basato su strumenti finanziari del tipo performance share, destinati al personale Dirigente della Società, per gli anni 2013-2015 (terza e ultima tranche).

(2) di cui n. 392.770 azioni vendute nel periodo 3-5 luglio 2018, ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi all'attribuzione di azioni effettuata secondo quanto previsto dai Piani di Compensi basati su strumenti finanziari, del tipo Performance Share, attribuite in data 2 luglio 2018.

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

(4) Azioni possedute dal coniuge.

## TERZA PARTE

### Verifica delle Funzioni Fondamentali

Ai sensi del Regolamento IVASS 38 (artt. 58 e 93), le Politiche di Gruppo, ivi incluse quelle di Unipol, sono oggetto di verifica, per quanto di competenza, da parte delle Funzioni Fondamentali.

Fermo restando che la Funzione Audit procederà alle proprie verifiche sull'attuazione delle Politiche 2018 in occasione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2019, le attività e gli esiti di tali verifiche effettuate ex ante con riguardo alle politiche di remunerazione per l'esercizio 2019 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 Gruppo che saranno portate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di Unipol ad approvare il bilancio 2018.

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

[PAGINA IN BIANCO]

**Unipol Gruppo S.p.A.**

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

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

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

Capogruppo del Gruppo Bancario Unipol  
iscritto all'Albo dei gruppi bancari

[unipol.it](http://unipol.it)

**Unipol**  
GRUPPO

[unipol.it](https://www.unipol.it)

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