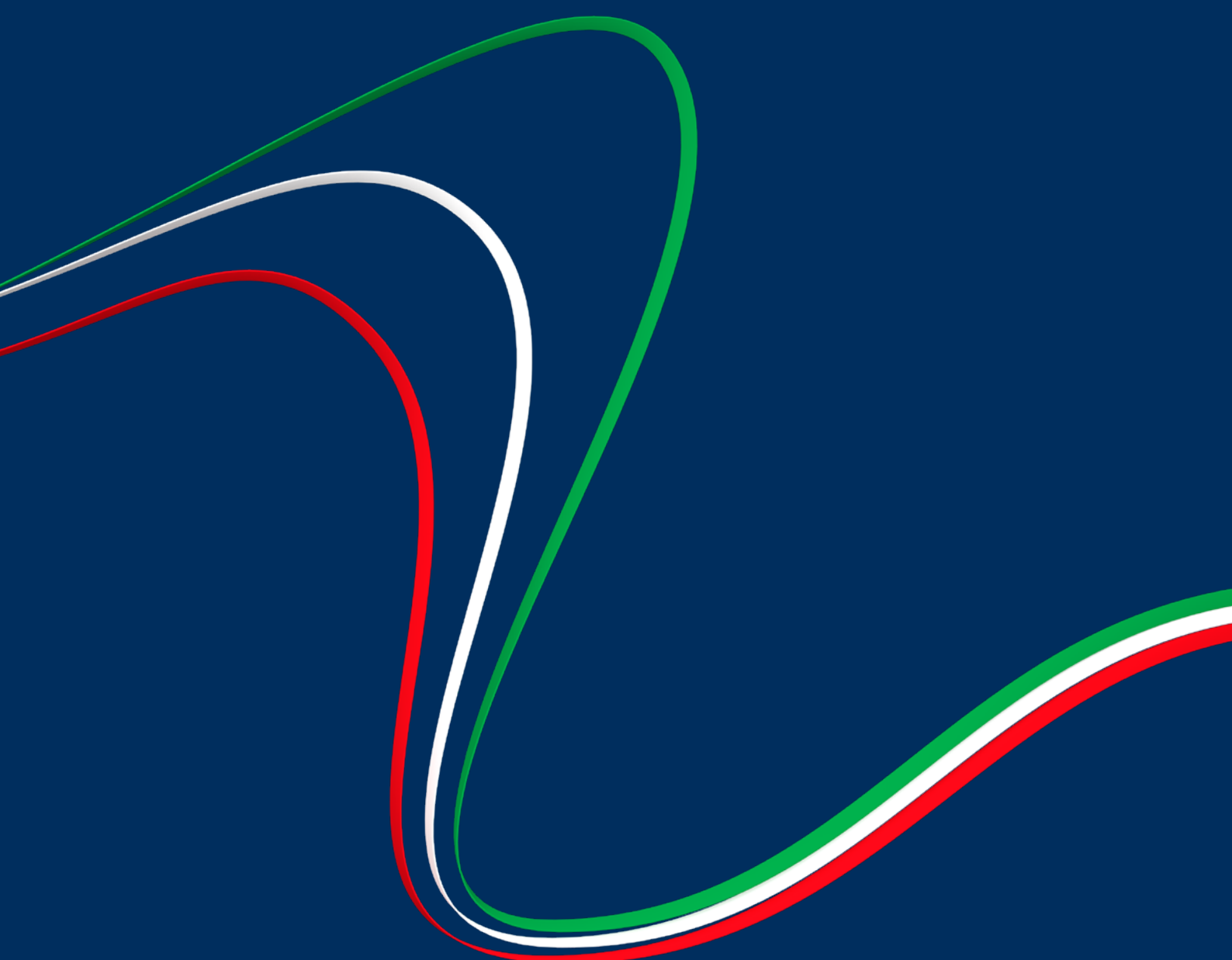




**Unipol**  
GRUPPO



**2020**

**Directors' Reports and proposals on the items of the agenda  
of the Ordinary Shareholders' Meeting of April 29, 2021**



**ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING**

**29 APRIL 2021 ON A SINGLE CALL**

**REPORTS OF THE BOARD OF DIRECTORS**

**(prepared pursuant to Art. 125-ter of Italian Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 and Arts. 72 and 73 of CONSOB Issuers' Regulation)**

## AGENDA

### ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING

#### 1. **2020 Financial Statements.**

- a) Approval of the Financial Statements as at 31 December 2020; Report of the Board of Directors; Board of Statutory Auditors' and Independent Auditors' Reports. Related and consequent resolutions.
- b) Allocation of the profit for the year 2020 and distribution of the dividend. Related and consequent resolutions.

#### 2. **Composition of the Board of Directors. Related and consequent resolutions.**

#### 3. **Report on the remuneration policy and on compensation paid. Related and consequent resolutions.**

- a) Approval of the first section of the Report on the remuneration policy and on compensation paid, pursuant to Art. 123-*ter*, paragraph 3 of Italian Legislative Decree 58/1998 (TUF) and Arts. 41, 59 and 93 of IVASS Regulation no. 38/2018.
- b) Resolution on the second section of the Report on the remuneration policy and on compensation paid, pursuant to Art. 123-*ter*, paragraph 6 of Italian Legislative Decree 58/1998 (TUF).

#### 4. **Acquisition and disposal of treasury shares. Related and consequent resolutions.**

## REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS TO THE SHAREHOLDERS' MEETING ON AGENDA ITEM NO. 1 OF THE ORDINARY MEETING

### 2020 Financial Statements.

- a) Approval of the Financial Statements as at 31 December 2020; Report of the Board of Directors; Board of Statutory Auditors' and Independent Auditors' Report. Related and consequent resolutions.
- b) Allocation of the profit for the year 2020 and distribution of the dividend. Related and consequent resolutions.

Dear Shareholders,

Concerning the description of the first item of the agenda for the Ordinary Shareholders' Meeting, please refer to the information published as required by law within the annual Financial Report and, in particular, to the issues included in the Management Report prepared by the Board of Directors of Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" or the "Company") as well as the reports by the Board of Statutory Auditors and by the Independent Auditors, PricewaterhouseCoopers S.p.A.; the aforementioned documentation will be made publicly available in its entirety as prescribed by law at the Company's registered office and on its website ([www.unipol.it](http://www.unipol.it)) under *Governance/Shareholders' Meetings/2021/Ordinary Shareholders' Meeting - 29 April 2021*.

The consolidated financial statements and the other documents pursuant to Art. 154-ter, paragraph 1 of Italian Legislative Decree no. 58/1998, shall also be made available as described above.

In relation to the proposed distribution of the dividend, with reference to the recommendations formulated by the EU and national Authorities to adopt an extremely prudent stance owing to the persistence of the epidemiological situation, it should be noted that Unipol boasts significant current and forward-looking capital strength; in fact, at 31 December 2020, the individual Solvency Ratio stood at 2.16 x (using the Partial Internal Model as authorised by IVASS), with an excess capital of roughly €4.9 billion, net of the 2020 dividend. Therefore, it is believed that all the conditions are met, including therein the capital strength ratios, for distributing said dividend, with the company's capacity to absorb the impacts of the epidemiological emergency on its business model and on its solvency, liquidity and consolidated financial position remaining safeguarded.

The Board of Directors therefore hereby submits the following resolution proposals.

#### **Proposed approval of the 2020 financial statements**

*"The Ordinary Shareholders' Meeting of Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" or the "Company"),*

- having examined the draft financial statements of the Company at 31 December 2020;*
- having examined the results of said draft financial statements, which recorded a profit for the year of €316,348,942.67;*

- *having viewed the Management Report of the Board of Directors at 31 December 2020;*
- *having accepted the Board of Statutory Auditors' Report and the report prepared by the Independent Auditors, PricewaterhouseCoopers S.p.A.;*

*hereby resolves*

*to approve the financial statements of Unipol at 31 December 2020, accompanied by the Management Report and recording profit for the year of €316,348,942.67.*

**Proposed approval of the allocation of profit for the year  
and dividend distribution**

*"The Ordinary Shareholders' Meeting of Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" or the "Company"),*

- *having approved the Company's financial statements at 31 December 2020, which recorded a profit for the year of €316,348,942.67 ("Profit for the year");*
- *having acknowledged that the legal reserve existing at 31 December 2020 and unchanged at the current date, has already reached the limit of 20% of the share capital;*
- *having also acknowledged that as things currently stand, the Company holds 379,825 ordinary treasury shares,*

*hereby resolves*

- *to approve the proposed allocation of the Profit for the year at 31 December 2020, in compliance with Art. 19 of the By-Laws as follows:*
  - *to the Extraordinary Reserve, €115,562,711.43;*
  - *the remainder of the profit, equal to 63.47% of the total, to the dividend for the 717,093,683 ordinary shares outstanding, at €0.28 per share and thus for a total of €200,786,231.24;*
- *to therefore approve the distribution of an overall unit dividend, also in consideration of the redistribution of the dividend pertaining to treasury shares, equal to €0.28 for each entitled ordinary share, for a total of €200,786,231.24, also with warning that the possible change in the number of treasury shares in the portfolio of the Company at the time of the distribution will have no incidence on the amount of the unit dividend as established above, but will increase or decrease the amount set aside to the extraordinary reserve;*
- *to set the dividend payment date as 26 May 2021 (ex-dividend date of 24 May 2021 and record date of 25 May 2021)."*

Bologna, 18 March 2021

The Board of Directors

## REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS TO THE SHAREHOLDERS' MEETING ON AGENDA ITEM NO. 2 OF THE ORDINARY MEETING

### Composition of the Board of Directors. Related and consequent resolutions.

Dear Shareholders,

We remind you that, on 15 September 2020, the Director of Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" or the "Company") Mr. Paolo Alemagna, non-executive and non-independent, stepped down from office– due to professional reasons –, effective from 1 October 2020. On that last date, the Company's Board of Directors replaced the outgoing Director – pursuant to Art. 2386, paragraph 1 of the Italian Civil Code, with the favourable opinion of the Board of Statutory Auditors – with Mario Cifiello, whose term of office comes to an end at the time of this Shareholders' Meeting.

Therefore, pursuant to Art. 2386 of the Italian Civil Code, it is necessary to appoint a Director, recalling, in this regard, that according to the provisions of Art. 10 of the current By-Laws of Unipol, *if "during the year one or more Directors cease to hold office, as long as the majority still consists of Directors appointed by the Meeting, the procedure, pursuant to Art. 2386 of the Italian Civil Code, will be as follows:*

- i) the Board of Directors appoints the deputies from among the candidates belonging to the same list as the departing Directors in order starting with the first non-elected candidate, provided that, if the deputy must meet the requirements of independence and/or must belong to the least represented gender, the first unelected independent candidate on the same list will be appointed and/or the first unelected candidate belonging to the least represented gender on the same list;*
- ii) if the above list does not contain candidates not previously elected, the Board of Directors provides for the replacement of the departing Directors without observing the provisions of point i), while, nevertheless, respecting the gender proportion laid down by the laws and regulations in force."*

In this regard, it should be noted that:

- Mr. Alemagna had been appointed by the Company's Ordinary Shareholders' Meeting on 18 April 2019 from the majority list submitted by the Shareholders' Agreement and regarding Unipol shares (the "Majority List"), which included 19 candidates, 18 of whom (including Mr. Alemagna himself) had been then elected, along with the first candidate on the list that received the second greatest number of votes;
- considering that the last person of the Majority List, a candidate for replacing the outgoing Director pursuant to the Company's By-laws, had communicated that his professional commitments did not allow him to fulfil the position, at the present time, and with no additional candidates to be elected remaining on said list, the replacement rules set forth in the By-laws in relation to the list voting procedure did not apply in the case in point;
- the Board of Directors – in the meeting of 1 October 2020 referred to – appointed

therefore Mr. Mario Cifiello, pursuant to Art. 2386, paragraph 1 of the Italian Civil Code and the Company's By-laws in force, as non-executive Director, replacing Mr. Alemagna;

- with the date of this Shareholders' Meeting approaching, the last person of the aforementioned Majority List communicated that his professional commitments continue to prevent him from assuming the position.

Therefore, we invite you to appoint Mr. Mario Cifiello, whose experience and professional expertise are also listed in his CV, attached to this report, as Director of the Company.

We also inform you that – according to what is set forth in the documentation he submitted and the evaluations conducted in this respect by the Board of Directors of the Company upon his appointment – the candidate:

- meets the requirements laid out by applicable legislation;
- is in no situations of incompatibility pursuant to Italian Law no. 214/2011 on interlocking directorates;
- is not classified as an Independent Director, neither pursuant to Italian Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 (Consolidated Law on Finance) nor the Code of Corporate Governance of listed companies.

The appointment of Mr. Cifiello would continue to ensure the presence on the Board of Directors of the number of independent Directors prescribed by applicable legislation and compliance with the provisions on gender balance in force.

Should the Shareholders' Meeting approve his appointment, Mr. Cifiello's term of office will end along with that of the entire Board of Directors at the date of the Shareholders' Meeting called to approve the 2021 financial statements.

The Board of Directors therefore hereby submits the following resolution proposal to the Shareholders' Meeting.

### **Proposal**

*The Ordinary Shareholders' Meeting of Unipol Gruppo S.p.A. (the "Company"),*

- *after reviewing the Report of the Board of Directors,*  
*hereby resolves*
- *to confirm the number of members of the Board of Directors as 19, as determined by the Ordinary Shareholders' Meeting of the Company on 18 April 2019;*
- *to appoint as Director of the Company, pursuant to Art. 2386, paragraph 1 of the Italian Civil Code, Mr. Mario Cifiello, born in Bologna on 25 June 1951, with address for purposes of his office at the registered office of the Company in Bologna, via Stalingrado 45, taxpayer ID code CFLMRA51H25A944K, Italian citizen, whose term of office will end along with that of the Directors in office and, therefore, at the time of the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements at 31 December 2021;*



- *to confirm, for his benefit, the amount of annual remuneration due to the members of the Board of Directors, defined by the Shareholders' Meeting on 18 April 2019;*
- *to authorise the insurance coverage relating to risks connected to third-party civil liability deriving from the legal and contractual obligations inherent in the function of director and the connected legal protection, within the terms and in accordance with the procedures established by the aforementioned Shareholders' Meeting on 18 April 2019;*
- *to allow the Director thus appointed, pursuant to Art. 2390 of the Italian Civil Code and within the applicable legal limits, to be part, or become part, of Boards of Directors of other companies.*

Bologna, 18 March 2021

The Board of Directors

Annex      CV of Mr. Mario Cifiello

## Curriculum vitae

**CIFIELLO MARIO**

nato a Bologna (BO) il 25/06/1951

residente a Bologna- Via Rivabella 2/4

Cod. Fiscale CFLMRA51H25A944K

Titolo di studio: diploma maturità classica

### Esperienze di lavoro

Dal 1974 al 1984	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buyer e capo Settore Acquisti di Coop Italia</li> </ul>
Dal 1985 al 1994	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direttore Commerciale di Coop Emilia Veneto</li> </ul>
Dal 1994 al 1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direttore del Canale Supermercati di Coop Adriatica</li> </ul>
Dal 1996 al 2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direttore Acquisti di Coop Italia</li> </ul>
Dal 1998 al 1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consigliere di Factorcoop Spa</li> </ul>
Dal 1999 al 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consigliere di Coop Reno soc. coop (presidente del Consiglio di Gestione dal 2012 al 2014 e presidente del consiglio di sorveglianza dal 2014 al 2017)</li> </ul>
Dal 2012 al 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amministratore Unico di Insieme Srl</li> </ul>
Dal 2014 al 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consigliere di Coop Adriatica Scarl</li> </ul>
Dal 2016 al 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Componente la Consulta della Rappresentanza Sociale di Coop Alleanza 3.0</li> </ul>

### Incarichi amministrativi attualmente ricoperti:

Dal 25/07/2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidente di Coop Alleanza 3.0 soc. coop. (da giugno 2019 al 25/7/20 componente il Consiglio di Amministrazione)</li> </ul>
Da settembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Componente il Cda di Coop Italia</li> </ul>
Da 28 luglio 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Componente il Cda di TR Media</li> </ul>
Da settembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Componente il consiglio di Presidenza e la Direzione di Legacoop Nazionale</li> </ul>
Da settembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Componente il Consiglio di Presidenza di ANCC</li> </ul>
Da settembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Componente il Consiglio di Presidenza di Legacoop Bologna</li> </ul>
Da settembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidente di FICO.OP Srl</li> </ul>
Da ottobre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Componente il consiglio di Amm.ne di Unipol Gruppo Finanziario Spa</li> </ul>
Da ottobre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Componente il Consiglio di Amministrazione di Unipol Sai Assicurazioni</li> </ul>
Dal 17/12/2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amministratore Unico di Fin.Ca 3.0 Srl</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>

Villanova, 25/03/2021

In Fede

Mario Cifiello



## REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS TO THE SHAREHOLDERS' MEETING ON AGENDA ITEM NO. 3

### Report on the remuneration policy and on compensation paid. Related and consequent resolutions.

- c) Approval of the first section of the Report on the remuneration policy and on compensation paid, pursuant to Art. 123-ter, paragraph 3 of Italian Legislative Decree 58/1998 (TUF) and Arts. 41, 59 and 93 of IVASS Regulation no. 38/2018.
- d) Resolution on the second section of the Report on the remuneration policy and on compensation paid, pursuant to Art. 123-ter, Par. 6, of Legislative Decree 58/1998 (Consolidated Law on Finance).

Dear Shareholders,

IVASS Regulation no. 38, 3 July 2018, ("IVASS Regulation") provides, also in reference to the Italian ultimate parent company, (such as Unipol Gruppo S.p.A., below "Unipol" or "Company") the power of the Shareholders' Meeting to approve the remuneration policy, also for the group

In this regard, we note that this power is granted by Art. 8 of the by-laws; which states: *"The ordinary Shareholders' Meeting, [...] approves the remuneration policy, also at the group level, of the corporate bodies and of the employees, including the remuneration plans based on financial instruments."*

*In particular, Art. 93, Par. 1 and 2 of IVASS Regulation states that the administrative body of the Italian ultimate parent company "specifies, in line with the Group risk management strategies and policy, the Group risk appetite and risk tolerance limits, the Group remuneration policies, guaranteeing that the same are adequately aligned to the characteristics of group companies", also noting that these policies "apply also to those carrying out administration, direction and control functions at the Italian ultimate parent company, the Managers and higher level personnel of the Key Functions, as well as to the other key personnel, identified by the Italian ultimate parent company."*

In addition, Article 123-ter of Italian Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 ("Consolidated Law on Finance") provides for companies with listed shares to publish, at least twenty-one days before the date set for the Ordinary Shareholders' Meeting called to approve the financial statements, a report ("Report") on the remuneration policy and on compensation paid in regard of the members of the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors, the General Managers and Key Managers.

This regulatory framework is also supplemented by the remuneration standards and criteria recommended by the Corporate Governance Code for listed companies, which the Company has adopted.

In the light of the above, the Board of Directors of Unipol has approved the Report of the Company, prepared pursuant - besides Art. 123-ter of the Consolidated Law on Finance - to

Art. 41 and Art. 59 of the IVASS Regulation, referred by Art. 93, Par. 6 of IVASS Regulation, as well as Art. 84-quater of CONSOB Regulation n. 11971, 14 May 1999 and subsequent amendments and integrations, which is divided into the following two sections:

- the first section lays out the remuneration policies adopted by the Company for the financial year 2021, in particular in regard to the members of the administration, direction and control bodies, the Heads and the most senior staff of the Key Functions of the Group, the Key Managers, and additional relevant personnel, as well as the procedures used for their adoption and implementation;
- the second section provides an adequate description of each remuneration item and describes, individually by name for the members of the administration and control bodies, the Chief Executive Officer and Group CEO and the General Manager and in aggregate form for the Key Managers of the Company (including the Managers of the Key Functions), the compensation paid/due by the Company in the reference financial year (i.e. 2020) for any reason and in any form. Lastly, information is provided on the equity investments held, by the aforementioned parties, in the listed companies and their subsidiaries. In this context, pursuant to the Regulations, we also provide information on the implementation of the remuneration policies in favour of the “key personnel” of the Group, consisting- in line with the resolutions of the administrative body- of the Key Managers of both Unipol and the subsidiary UnipolSai S.p.A. We note that:
  - taking into account the spread of the epidemiological emergency from COVID-19 and the related effects on the domestic economy, as well as the demands made by IVASS in its notice dated 30 March 2020, at its meeting held on 2 April 2020, the Unipol's Board of Directors, with the favourable opinion of the Remuneration Committee, decided to suspend all assessments on the payment of the variable remuneration for the 2019 financial year to the Chief Executive Officer and Group CEO, General Manager and all Managers, postponing all decisions in this respect to a subsequent meeting of the administrative body, taking into account the evolution of the general context;
  - acknowledging the contents of the IVASS communication dated 29 July 2020, in which the Authority has, among other things, recommended that - at least until 1 January 2021 - companies "do not create an obligation to pay the variable component of remuneration to company officers, and also inform with sufficient notice (IVASS) of obligations undertaken to pay to personnel qualifying as 'significant risk takers' the variable component of remuneration", at the meeting of 6 August 2020, the Board of Directors of the Company resolved to abide by the IVASS recommendations and postpone to a later board meeting any decision regarding payment of the variable remuneration component for the 2019 financial year to Managers not classified as significant risk takers;
  - lastly, at its meeting on 12 November 2020, the Board of Directors confirmed that the conditions necessary to go ahead with the disbursement of the 2019

short-term variable remuneration component (Short-Term Incentive - STI) had been met, in regard to the sole category of Managers not classified as significant risk takers.

In particular, pursuant to the afore-mentioned Art. 123-ter of the Consolidated Law on Finance, the Shareholders' Meeting shall be called to cast a binding vote on the first section and an advisory vote on the second section of the Report.

Pursuant to the IVASS Regulation, the Risk Management and Compliance Functions reviewed the remuneration policies in question for the 2021 financial year, confirming, the former, the consistency of the objectives, principles and their definition with the risk appetite of the Company and, the second, compliance with the internal and external regulatory framework.

The Audit Function instead verified the correspondence between the remuneration policies for the 2020 financial year, and the related implementation procedures.

The Board of Directors therefore has submitted for approval to the Shareholders' Meeting, with separate vote, the following draft resolutions related to the first and second sections of the Report.

#### **Proposal on the first section of the Report on the remuneration policy and on compensation paid.**

*“The Ordinary Shareholders' Meeting of Unipol Gruppo S.p.A. (the “Company”),*

- considering Art. 41, Art. 59 and Art. 93 of IVASS Regulation no. 38, 3 July 2018 (“IVASS Regulation”) and Art. 8 of the By-laws;*
- in view of Articles 123-ter of Italian Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 (the “Consolidated Law on Finance”) and 84-quater of CONSOB Regulation no. 11971 of 14 May 1999 as amended;*
- having acknowledged the Report of the Board of Directors and its annexes,*

*hereby resolves*

*to approve the first section of the Remuneration Report drawn up pursuant to Art. 41, Art. 59 and Art. 93 of the ISVAP Regulation and to Art. 123-ter of the Consolidated Law on Finance, which illustrates the Company’s remuneration policy for the current year.”*

#### **Proposal on the second section of the Report on the remuneration policy and on compensation paid.**

*“The Ordinary Shareholders' Meeting of Unipol Gruppo S.p.A. (the “Company”),*

- in view of Articles 123-ter of Italian Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 (the “Consolidated Law on Finance”) and 84-quater of CONSOB Regulation no. 11971 of 14 May 1999 as amended;*

- *having acknowledged the Report of the Board of Directors and its annexes,  
hereby resolves*

*to express a favourable opinion on the Second Section of the Report on the remuneration policy and on compensation paid, prepared pursuant to Art. 123-ter of the Consolidated Law on Finance, which describes, individually by name for the members of the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors, the Chief Executive Officer and Group CEO and the General Manager and in aggregate form for the Key Managers of the Company (including the Managers of the Key Functions), the compensation paid by the Company in the reference financial year (i.e. 2020) for any reason and in any form.*

Bologna, 1 April 2020

The Board of Directors

Annex: Report on the remuneration policy and on compensation paid prepared pursuant to Article 123-ter of the Consolidated Law on Finance.

# POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO UNIPOL

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

Esercizio 2021

Bologna, 1 aprile 2021

# POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO UNIPOL

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

Esercizio 2021

Bologna, 1 aprile 2021



# INDICE

PREMESSA.....	3
I. INTRODUZIONE .....	4
II. LE NOVITÀ 2021.....	5
III. EXECUTIVE SUMMARY .....	6
IV. ATTIVITA' DI SHAREHOLDERS ENGAGEMENT.....	8
PRIMA SEZIONE .....	9
1. Finalità, principi delle Politiche di Gruppo e collegamento con la strategia aziendale a lungo termine .....	10
1.1 Allineamento delle Politiche di Remunerazione con la strategia di sostenibilità.....	11
1.2 Finalità delle diverse componenti della retribuzione .....	12
1.3 Hedging.....	13
2. I Destinatari delle Politiche di Gruppo.....	14
2.1 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Personale Rilevante a livello di Gruppo .....	14
3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione .....	15
3.1 L'Assemblea.....	15
3.2 Il Consiglio di Amministrazione.....	16
3.2.1 Previsione di deroghe agli elementi delle Politiche di Remunerazione.....	17
3.3 Il Comitato per la Remunerazione .....	17
3.4 Il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo e Rischi .....	19
3.5 L'Amministratore Delegato e Group CEO.....	19
3.6 Il Chief Human Resources Officer.....	19
3.7 Le Funzioni Fondamentali.....	19
3.8 Esperti indipendenti.....	20
4. Prassi di mercato.....	20
5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali.....	20
5.1 La remunerazione del Presidente e del Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione.....	21
5.2 La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Group CEO di Unipol Gruppo.....	21
5.2.1 Componente Fissa .....	22
5.2.2 Componente Variabile.....	22
5.2.3 Benefit.....	28
5.2.4 Severance.....	28
5.3 La remunerazione degli Amministratori.....	28
5.4 La remunerazione dell'Organo di Controllo.....	29
6. La remunerazione del Direttore Generale di Unipol Gruppo e del Personale Rilevante .....	29
6.1 Pay-mix .....	29
6.2 Componente Fissa .....	30
6.3 Componente Variabile .....	30
6.3.1 Suddivisione in Fasce dei Dirigenti.....	30
6.3.2 Il sistema di incentivazione variabile.....	31
6.4 Benefit.....	36
6.5 Premi di fedeltà .....	36
6.6 Severance.....	36
6.7 Altre componenti della remunerazione.....	37
7. La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente.....	37

8. Meccanismi di correzione <i>ex-post</i> .....	38
SECONDA SEZIONE .....	39
PREMESSA .....	40
PRIMA PARTE.....	41
1. Elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione applicate .....	41
2. Esito votazione assembleare 2020 - Seconda Sezione .....	41
3. Risultati di business 2020 .....	42
4. Deroghe alle Politiche di Remunerazione 2019 a seguito delle comunicazioni dell’Autorità di Vigilanza .....	42
5. La remunerazione degli Amministratori .....	43
6. La remunerazione dell’Amministratore Delegato e Group CEO di Unipol Gruppo.....	43
7. La remunerazione dell’Organo di Controllo .....	46
8. La polizza D&O di Gruppo.....	46
9. La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo .....	46
10. Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari.....	49
11. Altre componenti della remunerazione .....	49
12. Indennità in caso di cessazione anticipata.....	49
13. Variazione annuale dei compensi e della <i>performance</i> .....	49
SECONDA PARTE.....	51
Compensi dell’esercizio 2020 .....	51
TERZA PARTE .....	70
Verifica delle Funzioni Fondamentali .....	70
GLOSSARIO .....	71

## PREMESSA

La presente Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo in data 1° aprile 2021, previo parere del Comitato per la Remunerazione, e redatta ai fini dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020, è predisposta in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari in conformità all'art. 84-quater e all'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti, all'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 del Testo Unico della Finanza e ai sensi degli artt. 40, 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS 38 e quale ultima società controllante italiana di cui all'art. 210 del Codice delle Assicurazioni Private.

La Relazione si compone di due sezioni:

- **Prima Sezione: Politiche in materia di Remunerazione**

La prima Sezione illustra le Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'esercizio 2021, adottate anche con riferimento a Unipol Gruppo, con particolare riguardo ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, all'Amministratore Delegato e Group CEO, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) e all'Ulteriore Personale Rilevante, oltre che le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime;

- **Seconda Sezione: Compensi corrisposti**

Nella seconda Sezione è rappresentata l'applicazione delle Politiche di Remunerazione in essere per Unipol Gruppo nel 2020, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrando – nominativamente per i componenti degli Organi Sociali, ivi compreso l'Amministratore Delegato e Group CEO, il Direttore Generale, e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dei Unipol Gruppo (ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) – i compensi corrisposti per l'esercizio di riferimento (i.e. 2020) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Unipol Gruppo e da società controllate e collegate. Sono infine fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, in Unipol Gruppo e nelle società da questa controllate.

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

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

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

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

## I. INTRODUZIONE

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

I principi e le linee guida delle Politiche di Remunerazione di Gruppo seguono l'evoluzione normativa<sup>1</sup> in materia e sono delineate in continuità e coerenza con le Politiche di Remunerazione definite per gli esercizi precedenti, confermando lo scopo di contribuire a garantire risultati aziendali, anche di lungo termine, in linea con le attese di Azionisti e *Stakeholder* di riferimento, in una logica di prudente gestione del rischio e sostenibilità dei costi, all'interno di un mercato competitivo allineato a standard internazionali.

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

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

---

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

## II. LE NOVITÀ 2021

Ai fini del continuo perfezionamento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, nel corso dell'esercizio 2020 il Comitato per la Remunerazione, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha effettuato approfondite analisi, anche in considerazione delle votazioni espresse in materia dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 30 aprile 2020, ponendo particolare attenzione al livello di allineamento degli interessi degli Azionisti e del Management, alla coerenza delle Politiche di Remunerazione con la strategia a lungo termine del Gruppo, anche in termini di sostenibilità, all'adeguamento delle politiche alle normative di riferimento – a livello italiano ed europeo – e alla valutazione delle principali *best practice* di mercato.

Rispetto ai precedenti esercizi sono state apportate alcune modifiche alla presente Relazione, sia attraverso rielaborazioni della forma, sia attraverso integrazioni di contenuto. Tali cambiamenti mirano altresì a ottemperare alle richieste normative introdotte con il recente aggiornamento del Regolamento Emittenti del 10 dicembre 2020, nonché a migliorare la fruibilità della Relazione stessa.


Nell'ottica di continuare a promuovere una sempre più chiara ed efficace informativa in materia di remunerazione, particolare attenzione è stata riservata ai seguenti elementi:

- un'immediata rappresentazione delle informazioni di sintesi della Relazione, attraverso la semplificazione della sezione di *executive summary* introduttiva;
- un'ampia descrizione delle Politiche di Gruppo in materia di remunerazione, ponendo maggiore rilievo a elementi di primaria importanza, quali gli obiettivi di *performance* dei sistemi di incentivazione variabile per la figura dell'Amministratore Delegato e Group CEO e del Direttore Generale;
- un maggior dettaglio circa gli accordi esistenti in materia di cessazione del rapporto.

È stata inoltre data evidenza dell'impatto sull'architettura delle Politiche di Remunerazione di alcuni temi rilevanti, tra cui:

- il collegamento tra Politiche di Gruppo, strategia aziendale e perseguimento degli interessi a lungo termine, con particolare *focus* sui temi di sostenibilità;
- la descrizione del *peer group* di società adottato come riferimento per la definizione delle Politiche di Remunerazione;
- la sintesi dei risultati delle votazioni espresse dall'Assemblea in data 30 aprile 2020 sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

### III. EXECUTIVE SUMMARY

<p><b>FINALITÀ, PRINCIPI DELLE POLITICHE E ALLINEAMENTO ALLA STRATEGIA DI LUNGO TERMINE</b></p> 	<p>Le Politiche di Remunerazione sono sviluppate in coerenza con la strategia di business e di sostenibilità del Gruppo, ponendo particolare <i>focus</i> sulla <b>creazione di valore di lungo termine</b> e <b>l'allineamento degli interessi degli Azionisti con quelli del Management</b> e tenendo conto degli <b>interessi di tutti gli altri Stakeholder</b>, nel quadro di una <b>sana e prudente gestione dei rischi</b> attuali e prospettici.</p> <p>Ispirandosi alla Missione e ai Valori di Lungimiranza, Rispetto e Responsabilità del Gruppo, le Politiche di Remunerazione sono definite al fine di garantire una <b>remunerazione equa, adeguata all'ampiezza e al livello di responsabilità, di professionalità ed esperienza richieste dall'incarico e alle capacità individuali</b>, al fine di attrarre, motivare, valorizzare e trattenere le risorse chiave.</p> <p>In linea con il Piano Strategico "Mission Evolve 2019-2021" e con la strategia di sostenibilità del Gruppo, le Politiche di Remunerazione sono declinate su un <b>orizzonte temporale di lungo termine</b>, mediante sistemi di incentivazione variabile che prevedono meccanismi di <b>differimento</b> e un adeguato <b>bilanciamento tra componente azionaria e monetaria</b> e includono obiettivi di <i>performance</i> strategici dedicati anche alle tematiche di <b>sostenibilità</b>.</p> <p>Le Politiche di Remunerazione sono inoltre predisposte in ottemperanza alle previsioni normative in materia, previste sia dalla disciplina e autodisciplina nazionale, che da quelle comunitarie di settore, dalle disposizioni regolamentari concernenti le società emittenti e dal Codice di <i>Corporate Governance</i> per le società quotate.</p>
---	---

COMPONENTE DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO																																														
<b>Componente Fissa</b>	<p>Remunera l'ampiezza e il livello di responsabilità, la complessità gestita e l'esperienza richiesta dall'incarico.</p> <p>Ragioni di equità interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse.</p>	<p>Determinata, oltre che da quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili, anche in base ai seguenti parametri fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>rilevanza della posizione affidata;</li> <li>complessità del ruolo ricoperto;</li> <li>rilevanza delle responsabilità attribuite;</li> <li>peso qualitativo delle competenze possedute e acquisite;</li> <li>allineamento ai <i>benchmark</i> di mercato settoriali e comparabili.</li> </ul>																																														
<b>Componente Variabile: Sistema UPM</b>	<p>Sistema Incentivante "Unipol Performance Management" (<b>Sistema UPM</b>): premia 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.</p> <p>È destinato all'Amministratore Delegato e Group CEO, al Direttore Generale, al Personale Rilevante Dirigente e a tutto il personale Dirigente.</p> <p>Presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi è la presenza di una <i>Dividend Capability</i>.</p>	<p>Bonus Potenziale, articolato per Fascia: i destinatari del Sistema UPM sono suddivisi in Fasce, correlate al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione.</p> <p>Il Bonus Potenziale è composto da una parte di breve termine (<b>Bonus STI</b>), il cui ammontare è connesso alla valutazione di una <i>performance</i> annuale, e da una parte di lungo termine (<b>Bonus LTI</b>), il cui ammontare è basato sulla valutazione di una <i>performance</i> triennale (2019-2021) e correlato alla <i>performance</i> STI conseguita.</p> <table border="1" data-bbox="759 1438 1390 1830"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Destinatari</th> <th rowspan="2">% massima vs Componente Fissa<sup>2</sup></th> <th colspan="2">di cui:</th> <th colspan="2">Peso % rispetto al Bonus Totale</th> </tr> <tr> <th>(% massima vs Componente Fissa<sup>2</sup>)</th> <th></th> <th>STI</th> <th>LTI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Amministratore Delegato e Group CEO</td> <td>200%</td> <td>80%</td> <td>120%</td> <td>40%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Direttore Generale</td> <td>200%</td> <td>80%</td> <td>120%</td> <td>40%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Dirigenti Fascia Executive</td> <td>125%</td> <td>50%</td> <td>75%</td> <td>40%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Dirigenti 1a Fascia</td> <td>100%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Dirigenti 2a Fascia</td> <td>70%</td> <td>35%</td> <td>35%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Dirigenti 3a Fascia</td> <td>40%</td> <td>20%</td> <td>20%</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>	Destinatari	% massima vs Componente Fissa <sup>2</sup>	di cui:		Peso % rispetto al Bonus Totale		(% massima vs Componente Fissa <sup>2</sup> )		STI	LTI	Amministratore Delegato e Group CEO	200%	80%	120%	40%	60%	Direttore Generale	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%
Destinatari	% massima vs Componente Fissa <sup>2</sup>	di cui:			Peso % rispetto al Bonus Totale																																											
		(% massima vs Componente Fissa <sup>2</sup> )		STI	LTI																																											
Amministratore Delegato e Group CEO	200%	80%	120%	40%	60%																																											
Direttore Generale	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%																																											

<sup>2</sup> La Componente Fissa utile ai fini della base di calcolo della Remunerazione Variabile si compone per l'Amministratore Delegato e Group CEO del solo emolumento fisso annuo come Amministratore Delegato di Unipol Gruppo deliberato dal Consiglio di Amministrazione; per gli altri Dirigenti (ivi incluso il Direttore Generale), si compone della sola RAL.

<b>Bonus di Breve Termine (STI)</b>	Allinea le opportunità remunerative di breve periodo (annuali) del <i>Management</i> al raggiungimento di obiettivi rilevanti per la Società.	<p>Bonus STI erogato interamente nell'anno successivo a quello di competenza, per il 50% in forma monetaria e per il 50% in forma di strumenti finanziari.</p> <p>Previsto un <i> Holding Period </i> di 1 anno sulla quota corrisposta in strumenti finanziari.</p> <p><b>Condizioni di accesso</b> (secondo specifiche soglie di raggiungimento):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utile Lordo Consolidato (non previsto per i titolari delle Funzioni Fondamentali)</li> <li>• Indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo - metrica <i>Solvency II</i></li> </ul> <p><b>Obiettivi individuali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Due obiettivi quantitativi, che complessivamente pesano il 60%</li> <li>• Due obiettivi qualitativi, che complessivamente pesano il 40%</li> </ul>
<b>Bonus di Lungo Termine (LTI)</b>	Allinea le opportunità remunerative di medio-lungo termine del <i>Management</i> alla generazione di valore per gli Azionisti.	<p>Bonus LTI erogato a partire dal 2023 in tre <i>tranche</i> pro-quota (cinque <i>tranche</i> pro-quota per il personale il cui compenso variabile sia particolarmente elevato), per il 50% in forma monetaria e per il 50% in forma di strumenti finanziari.</p> <p>Previsto un <i> Holding Period </i> di 1 anno sulla quota corrisposta in strumenti finanziari.</p> <p><b>Obiettivi:</b></p> <p><b>Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utile Lordo Consolidato di Gruppo Unipol cumulato nel triennio 2019-2021 (45%)</li> <li>• Requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol Gruppo alla fine del triennio medesimo (30%)</li> <li>• Rapporto positivo tra il valore medio dell'azione Unipol Gruppo al primo bimestre 2022 e il valore medio al primo bimestre 2019 (20%)</li> <li>• Profilo reputazionale del Gruppo Unipol (5%)</li> </ul> <p><b>Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Livello di Performance Individuale medio nel triennio 2019-2021 non inferiore a 80% (60%)</li> <li>• Requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol Gruppo alla fine del triennio medesimo (35%)</li> <li>• Profilo reputazionale del Gruppo Unipol (5%)</li> </ul>
<b>Benefit</b>	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di <i>total reward</i> .	I <i>Benefit</i> si differenziano, a seconda della categoria di Destinatari, sia per tipologia sia per valore complessivo e comprendono benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.
<b>Premi di fedeltà</b>	Strumenti di <i>retention</i> .	Possibilità di prevedere un Premio di fedeltà ai Dirigenti che abbiano prestato la propria attività per la singola Società in Perimetro ovvero per il Gruppo per un determinato numero di anni, il cui ammontare non potrà superare l'importo pari a tre annualità di retribuzione globale annua.
<b>Severance</b>	Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali, oltre le normali competenze di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso previste da CCNL, ove applicabili.	Per quanto riguarda i criteri e le procedure relative al riconoscimento agli Amministratori di eventuali indennità di fine carica, è possibile prevederne l'assegnazione nel rispetto delle normative vigenti e in ogni caso previa delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. Per i Dirigenti è prevista l'eventuale corresponsione di un importo, riconosciuto al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non superiore a tre annualità di retribuzione globale annua, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ovvero di licenziamento non sorretto da giusta causa, o di dimissioni per giusta causa.
<b>Altre componenti</b>	Elementi aggiuntivi della remunerazione che è possibile prevedere in specifiche circostanze.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Una tantum</i> e/o premi aziendali individuali</li> <li>• <i>Welcome Bonus</i></li> <li>• Compensi corrisposti per patti di stabilità</li> <li>• Eventuali indennità <i>una tantum</i> a ristoro di <i>benefit</i> revocati</li> </ul>

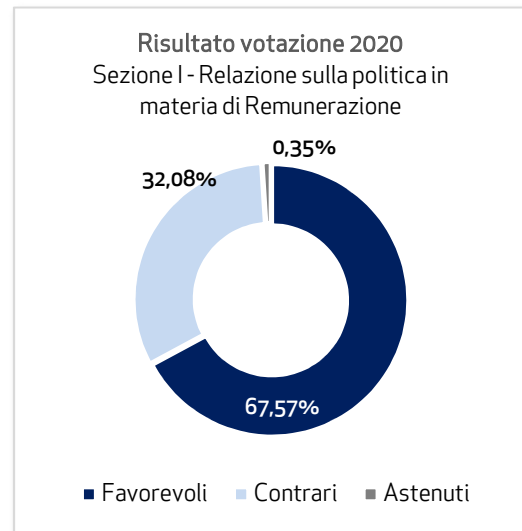
## IV. ATTIVITA' DI SHAREHOLDERS ENGAGEMENT

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

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

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

- l'ampliamento delle informazioni rappresentate;
- l'illustrazione più chiara degli elementi delle Politiche di Remunerazione, in particolare in merito agli obiettivi di *performance* previsti per l'Amministratore Delegato e Group CEO e per il Direttore Generale di Unipol Gruppo, sottostanti il sistema di incentivazione di breve termine;
- la descrizione di accordi già esistenti in materia di cessazione del rapporto;
- la pubblicazione dei risultati delle votazioni assembleari;
- l'introduzione di dettagli circa le società adottate ai fini delle analisi di *benchmarking* di mercato, effettuate per definire le Politiche di Remunerazione.








## PRIMA SEZIONE

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021

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

Le Politiche di Remunerazione hanno validità annuale e sono sviluppate in coerenza con la strategia di business e di sostenibilità del Gruppo, essendo delineate su un orizzonte temporale pluriennale, con particolare attenzione alla creazione di valore di lungo termine, allineando gli interessi degli Azionisti con quelli del *Management* e tenendo conto degli interessi di tutti gli altri *Stakeholder*, nel quadro di una sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici.

Il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2019 ha approvato il piano strategico del Gruppo Unipol "Mission Evolve" per il triennio 2019-2021. La visione strategica del Gruppo è orientata a evolvere da una consolidata posizione di *leadership* nel settore assicurativo ad una posizione di *leader* di ecosistemi, con *focus* sui settori di mobilità, *welfare* e *property*. Al fine di perseguire questi obiettivi, sono state identificate precise direttrici strategiche: i) ricerca continua di livelli sempre più avanzati di eccellenza tecnica e tecnologica in ambito *pricing*, selezione del rischio e capacità liquidativa; ii) sviluppo e potenziamento di una rete distributiva sempre più efficace; iii) creazione di un ecosistema di competenze e *asset* integrati a livello di Gruppo; iv) investimento nelle persone e nella tecnologia, per definire un modello operativo orientato alla semplificazione e all'efficienza; e v) creazione di valore condiviso per il Gruppo e i suoi *Stakeholder*, identificati come Azionisti e Investitori, Dipendenti, Agenti e Collaboratori, Clienti, Fornitori, Comunità Civile e Generazioni future, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (*UN Sustainable Development Goals* – *SDGs*).

Contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030	Creazione di valore concreta e misurabile
<p><b>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Soluzioni accessibili di integrazione del <i>welfare</i> pubblico, estendendo la protezione a un pubblico più ampio e intervenendo in prevenzione</li> <li>Allargamento dei canali distributivi per raggiungere nuove popolazioni sottoassicurate</li> </ul>	<p><b>Incidenza prodotti a valenza ambientale e sociale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento della penetrazione dei prodotti con impatto sociale e ambientale sul portafoglio complessivo assicurativo</li> <li>Premi per prodotti a impatto sociale e ambientale sul totale famiglie di prodotti corrispondenti</li> </ul>
<p><b>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Supporto al rafforzamento imprenditoriale e alla resilienza delle agenzie</li> <li>Sviluppo di modelli predittivi per il rischio climatico rivolti alle imprese, per aumentare la resilienza dei diversi settori</li> </ul>	<p><b>Finanza per gli SDGs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento degli investimenti tematici per gli SDGs</li> <li>Investimenti a supporto dell'Agenda 2030, in accordo con la Tassonomia EU</li> </ul>
<p><b>11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Offerta di mobilità integrata con servizi per singoli e imprese, per maggiore sicurezza e sostenibilità di città e persone, anche attraverso la valorizzazione dei dati all'interno di <i>partnership</i> pubblico-privato</li> </ul>	<p><b>Indice reputazionale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Percezione dell'azienda da parte dell'opinione pubblica in funzione dei diversi settori di appartenenza</li> <li>Score reputazione presso <i>general public</i>, secondo metodologia <i>RepTrak</i>®</li> </ul>

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

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

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

In continuità con i precedenti esercizi, le Politiche di Remunerazione sono state definite in modo da garantire una **remunerazione equa, adeguata** all'ampiezza e al livello di responsabilità, di professionalità ed esperienza richieste dall'incarico e alle capacità individuali, al fine di attrarre, motivare, valorizzare e trattenere le risorse chiave. Inoltre le

Politiche di Remunerazione sono definite in **conformità** alle previsioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi e **coerenti** con le esigenze di una **performance sostenibile**.

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

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

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

- una **sana e prudente politica di gestione del rischio**, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio della Capogruppo e del Gruppo nel lungo termine, da intendersi declinata per le diverse specificità settoriali, evitando politiche retributive basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare un'eccessiva esposizione o un'assunzione dei rischi che ecceda i limiti di tolleranza fissati dal Consiglio di Amministrazione;
- **l'equità interna**, affinché la remunerazione nelle sue Componenti Fissa e Variabile, risulti coerente (i) con la posizione ricoperta e le responsabilità connesse con il ruolo affidato, con l'esperienza maturata, le competenze, le capacità dimostrate e con le prestazioni espresse, nonché (ii) con la natura, portata e complessità dei rischi inerenti all'attività d'impresa;
- la **meritocrazia**, affinché vengano premiati i risultati ottenuti e i comportamenti protesi al loro raggiungimento;
- **il confronto con i mercati di riferimento**, al fine della costruzione di pacchetti retributivi che risultino **competitivi**, cogliendone gli andamenti, gli orientamenti e le migliori prassi così da sostenere in modo leale ed efficace una sana competitività;
- **il livello di presidio del rischio**, differenziato sia in funzione di Unipol Gruppo sia della linea di business a cui inerisce, allo scopo di improntare le Politiche di Remunerazione a una sana e prudente gestione del rischio.

## 1.1 Allineamento delle Politiche di Remunerazione con la strategia di sostenibilità

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

Il Gruppo si impegna a concorrere allo sviluppo sostenibile, così come definito dai già citati UN *Sustainable Development Goals* – SDGs, integrando le tematiche ESG nel proprio modello di business e nella propria attività di pianificazione strategica, al fine di elaborare risposte efficaci e generare valore condiviso con i suoi *Stakeholder*. In tale ottica, la strategia di sostenibilità di Unipol Gruppo si articola secondo i seguenti *pillar*:



**Sviluppo e tutela del capitale umano:** l'integrazione di molteplici competenze, capacità e attitudini contribuisce in modo fondamentale alla creazione di valore. A tal fine, attraverso specifiche linee guida di Gruppo, la Capogruppo coordina e monitora le condizioni di lavoro ed i compensi del personale dipendente, favorendo altresì politiche retributive coerenti e adeguate.

In tale contesto, il Gruppo opera per tutelare al meglio la salute e la sicurezza sul lavoro, con un approccio incrementale rispetto a quanto previsto dalla normativa in materia. Nella situazione emergenziale derivante dalla pandemia da Covid-19, si sono inoltre adottate importanti iniziative per consentire al personale dipendente di lavorare in sicurezza, attivando per la quasi totalità della popolazione aziendale la modalità di lavoro "agile". Nell'ambito del processo di *engagement* e incentivazione del personale, si inseriscono invece il sistema di *Welfare Aziendale*, orientato a tutti i dipendenti e alle proprie famiglie, nonché le attività di ascolto e coinvolgimento diretto dei dipendenti. Si inseriscono numerose iniziative orientate allo sviluppo del capitale umano, tra cui l'attività svolta da UNICA, la *Corporate Academy* di Gruppo, che si focalizza sulla formazione professionale e di mestiere. In merito ai temi di *Inclusion & Diversity*, il Gruppo ha infine definito linee guida per la costruzione di un ambiente di lavoro moderno e rispettoso che promuova le opportunità di ciascuno.

	<b>Tutela dell'ambiente, degli ecosistemi e lotta al cambiamento climatico:</b> Unipol Gruppo sostiene un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali, identificando e misurando l'impatto delle proprie attività nel breve, medio e lungo periodo, nonché adottando processi e tecnologie volte a ridurre le esternalità negative. Il sistema di governo di rischi, opportunità e impatti legati al clima e alla natura, è declinato operativamente nell'ambito delle politiche di gestione dei rischi specifici, tra le quali si inseriscono le "Linee Guida per le attività di investimento responsabile".
	<b>Inclusione ed educazione finanziaria:</b> a partire dalla lettura dei temi sociali e ambientali attuali ed emergenti e dal confronto con gli <i>Stakeholder</i> , il Gruppo si impegna in iniziative e progetti inclusivi, che garantiscono l'ampliamento dell'accesso ai servizi assicurativi a fasce della popolazione svantaggiate e contribuiscono alla mitigazione delle disuguaglianze.
	<b>Tutela del cliente:</b> Unipol Gruppo ha definito una cultura dell'accessibilità e della trasparenza presso tutti i livelli dell'impresa e stringenti procedure di controllo che coinvolgono le diverse strutture aziendali.
	<b>Corrette pratiche di business:</b> perseguite attraverso la definizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo e di procedure disegnate per prevenire la commissione di reati e violazioni nell'ambito della propria operatività.
	<b>Due Diligence:</b> il Gruppo si impegna ad adottare misure idonee e strutturate per individuare, prevenire, mitigare e rendere conto di come affronta gli impatti negativi, effettivi e potenziali, sul governo societario, sull'occupazione, sui diritti umani, sull'ambiente e sui consumatori nelle proprie attività, nella catena di fornitura e nelle altre relazioni commerciali.

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

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

Inoltre, la Componente Variabile della remunerazione è correlata alle tematiche di sostenibilità mediante un indicatore di *performance* specifico:

Reputazione e  
Sostenibilità

Tragli **obiettivi di performance della componente di incentivazione di lungo termine 2019-2021**, in allineamento con il piano strategico, è previsto un **indicatore legato al profilo reputazionale del Gruppo Unipol** nel Triennio di Competenza del sistema di incentivazione, da confrontare rispetto al profilo registrato dal settore *financial-insurance* nel suo complesso. L'indicatore è calcolato e misurato in base al modello *RepTrak*<sup>®</sup>, che considera tra gli elementi chiave di misurazione le *performance* di sostenibilità, quali il benessere dei propri dipendenti, l'adozione di una *governance* etica e trasparente, il contributo agli obiettivi di contrasto al cambiamento climatico e di protezione dell'ambiente<sup>3</sup>. In tale ambito, la capacità di presidiare i rischi di sostenibilità nell'attività di investimento e di supportare, come attore del sistema finanziario, l'attuazione dell'Agenda ONU 2030 e la transizione verso un'economia sostenibile sono evidenziati come aspetti di significativo rilievo per proteggere la reputazione del Gruppo.

## 1.2 Finalità delle diverse componenti della retribuzione

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

<sup>3</sup> In particolare, l'indicatore è calcolato e misurato sulla base di specifici *driver* reputazionali della società: prodotti e servizi, innovazione, *workplace* (che comprende anche i livelli di compensi, *benefit*, *worklife balance* e *training*), *governance* (intesa come comportamento etico, trasparenza, equità), *citizenship* (intesa come attività svolta a favore dell'ambiente e delle comunità), *leadership* e *performance*.

La Componente Variabile si prefigge precipuamente due obiettivi:

- premiare i **risultati** conseguiti nel breve e nel 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 lungo termine definiti *ex-ante*, di cui una parte significativamente differita, e osservano un rigoroso bilanciamento tra componente in forma monetaria e componente in forma di strumenti finanziari, tanto di breve quanto di lungo termine.

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

- un **adeguato bilanciamento** tra la **Componente Fissa** e la **Componente Variabile** della remunerazione, nonché un collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati, oggettivi e misurabili, per rafforzare la correlazione tra risultati e remunerazione e la fissazione per la stessa di limiti *ex-ante*;
- la previsione, per quanto attiene alla Componente Variabile della remunerazione, di un **adeguato bilanciamento** tra erogazioni in forma **monetaria** e/o in forma di **strumenti finanziari**;
- la **sostenibilità**, attraverso un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve e a lungo termine, cui è subordinata la remunerazione;
- il **pagamento differito** di una parte significativa della Componente Variabile, la cui durata è differenziata in funzione dell'incidenza sulla Componente Fissa e in ogni caso non inferiore a quanto richiesto dalla normativa applicabile;
- l'esistenza di clausole di **Malus**, che prevedono la riduzione fino all'azzeramento della Componente Variabile in presenza di determinati presupposti, e di **Claw-back** che prevedono la possibilità di chiedere la restituzione di quanto già erogato a determinate condizioni;
- la previsione di un **periodo di indisponibilità** di durata annuale con riferimento alle quote corrisposte in strumenti finanziari;
- il divieto di avvalersi di **strategie di copertura**<sup>4</sup> o **specifiche assicurazioni** contro il rischio di correzione al ribasso della remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti aleatori connessi all'erogazione dei bonus differiti e corrisposti sotto forma di strumenti finanziari;
- il **differente impatto sui profili di rischio** della Capogruppo 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 adeguatezza dei rischi assunti rispetto agli obiettivi prefissati);
- i risultati della Società di Riferimento;
- i risultati dell'area operativa di responsabilità del Destinatario;
- le *performance* individuali.

### 1.3 Hedging

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

<sup>4</sup> A titolo esemplificativo e non esaustivo, si intende la stipula con terzi di contratti di opzione o altri contratti derivati a termine con sottostante strumenti finanziari oggetto di incentivazione.

## 2. I Destinatari delle Politiche di Gruppo

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

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

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

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

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

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

L'identificazione del Personale Rilevante di Gruppo considera:

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

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

PERSONALE RILEVANTE A LIVELLO DI GRUPPO
Comprende i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- il <i>Group General Manager</i>;</li> <li>- l'<i>Insurance Group General Manager</i>;</li> <li>- l'<i>Administration, Controlling and Operations General Manager</i>;</li> <li>- il <i>Business Development and Corporate Communication General Manager</i>;</li> <li>- il <i>Chief Information Officer</i>;</li> </ul>

- il *Chief Strategic Planning and Organisation Officer*;
- il *Chief Investment Officer*;
- il *Chief Human Resources Officer*;
- il *Group Global Counselor*;
- il Direttore Controllo di Gestione di Gruppo;
- il *Chief Risk Officer*;
- il Titolare della Funzione *Compliance and Anti-Money Laundering*;
- il Titolare della Funzione *Audit*;
- il Titolare della Funzione *Actuarial Function*.

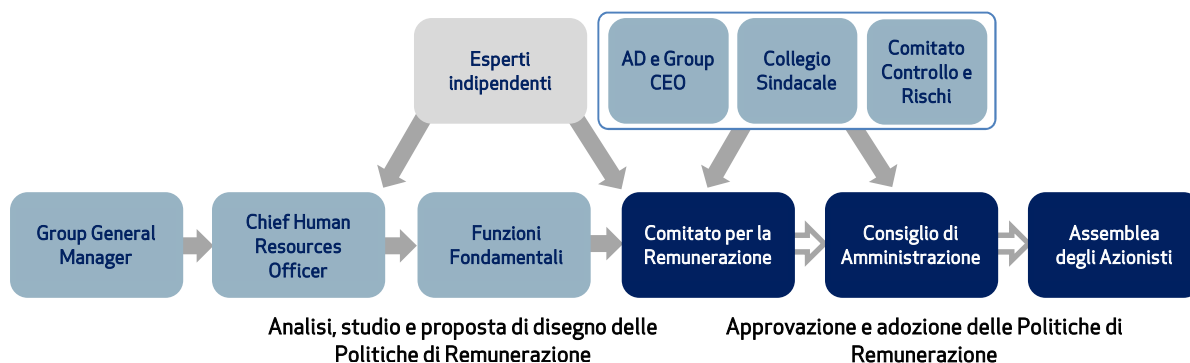
Inoltre, comprende i seguenti Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai:

- il *General Manager*;
- l'*Insurance Business Deputy General Manager*;
- il *Chief Property & Casualty Officer*;
- il *Chief Life & Health Officer*;
- il *Chief Commercial Officer*;
- il *Chief Claims Officer*;
- il *Chief Beyond Insurance Officer*;
- il Direttore Vita e Soluzioni *Welfare Integrate*;
- il Responsabile Riassicurazione.

### 3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione

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

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



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

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

#### 3.1 L'Assemblea

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

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

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

## 3.2 Il Consiglio di Amministrazione

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

<b>PIERLUIGI STEFANIINI</b> PRESIDENTE		<b>DALLE RIVE ERNESTO</b> VICE PRESIDENTE		<b>CARLO CIMBRI</b> AD e GROUP CEO	
<b>Gianmaria Balducci</b> CONSIGLIERE	<b>Mario Cifiello</b> CONSIGLIERE	<b>Roberta Datteri</b> CONSIGLIERE	<b>Patrizia De Luise</b> CONSIGLIERE (R)	<b>Massimo Desiderio</b> CONSIGLIERE	<b>Daniele Ferré</b> CONSIGLIERE
<b>Giuseppina Gualtieri</b> CONSIGLIERE (R)	<b>Pier Luigi Morara</b> CONSIGLIERE (R)	<b>Antonietta Mundo</b> CONSIGLIERE	<b>Milo Pacchioni</b> CONSIGLIERE	<b>Maria Antonietta Pasquariello</b> CONSIGLIERE	
<b>Roberto Pittalis</b> CONSIGLIERE	<b>Annamaria Trovò</b> CONSIGLIERE	<b>Adriano Turrini</b> CONSIGLIERE	<b>Rossana Zambelli</b> CONSIGLIERE	<b>Carlo Zini</b> CONSIGLIERE	

(R) = Membro del Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione di Unipol, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, e sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi per le tematiche di propria competenza, definisce e rivede con cadenza annuale le Politiche di Remunerazione di Gruppo ed è responsabile della loro corretta applicazione, nonché le Politiche di Comparto o di Società.

Inoltre:

- stabilisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, gli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Group CEO;
- in conformità con quanto previsto dalle normative applicabili, rende all'Assemblea della Capogruppo l'informativa sulle Politiche di Remunerazione di Gruppo al fine della loro approvazione;
- sottopone un'adeguata informativa all'Assemblea della Capogruppo sulle Politiche di Remunerazione di Gruppo e – annualmente - sull'applicazione delle stesse;
- delibera, in coerenza con le Politiche di Remunerazione, eventuali piani di incentivazione, tra cui quelli basati su strumenti finanziari da sottoporre per l'approvazione all'Assemblea della Capogruppo.

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

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

In particolare, i Consigli di Amministrazione delle Società in Perimetro definiscono e rivedono periodicamente, esaminate le proposte del Comitato per la Remunerazione, ove istituito, le relative politiche di remunerazione,



adottando le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società, in linea con le Politiche di Remunerazione di Gruppo e sono responsabili della loro corretta applicazione.

### 3.2.1 Previsione di deroghe agli elementi delle Politiche di Remunerazione

Come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019, qualora si verificano eventi suscettibili di influire su elementi costitutivi del sistema incentivante (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie o sul capitale riguardanti la Capogruppo, e/o la singola Società in Perimetro, ovvero il Gruppo Unipol, operazioni di fusione, modifiche normative o al perimetro della Capogruppo, e/o di una singola Società in Perimetro, ovvero del Gruppo Unipol), ovvero qualora si verifichi un'elevata discontinuità di mercato (quale, ad esempio, il verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche nazionali e/o internazionali ovvero di politica monetaria) o si manifestino altre circostanze eccezionali, Unipol Gruppo può derogare temporaneamente alle proprie Politiche di Remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari.

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

Fermo restando il rispetto dei vincoli normativi, le facoltà derogatorie possono riguardare sia tutti gli elementi che costituiscono remunerazione, sia - a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo - l'entità o la tipologia delle soglie necessarie all'avveramento delle condizioni utili all'erogazione delle Componenti Variabili, l'entità, in aumento o in diminuzione, della Componente Variabile spettante ai sensi delle previsioni contenute nelle Politiche di Remunerazione, la corresponsione o la non corresponsione della Componente Variabile stessa, malgrado l'avverarsi delle condizioni rispettivamente previste per la sua non erogazione o per la sua erogazione, nonché l'anticipazione o la postergazione delle date di erogazione della Componente Variabile rispetto a quanto previsto ai paragrafi 5.2.2.1, 5.2.2.2, 6.3.2.1 e 6.3.2.2.

## 3.3 Il Comitato per la Remunerazione

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

- (i) svolge funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, di Comparto o di Società a favore degli Organi Sociali e del Personale Rilevante, inclusi i piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- (ii) formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Group CEO e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- (iii) verifica la congruità del complessivo schema retributivo, nonché la proporzionalità delle remunerazioni dell'Amministratore Delegato e Group CEO e del Direttore Generale rispetto al Personale Rilevante della Capogruppo;
- (iv) sottopone periodicamente a verifica le Politiche di Remunerazione al fine di garantirne l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione da parte di Unipol Gruppo e delle Società in Perimetro, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dagli Organi Sociali delle società del Gruppo medesimo;
- (v) individua i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;

- (vi) accerta il verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del Personale Rilevante;
- (vii) fornisce adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle Politiche di Remunerazione;
- (viii) formula pareri al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza della Società ex D. Lgs. n. 231/2001;
- (ix) esprime parere al Consiglio di Amministrazione in presenza di circostanze eccezionali e - ove previsto - previa attivazione della Procedura Parti Correlate, deroghe temporanee alle Politiche di Remunerazione.

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



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

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

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

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

Il Comitato per la Remunerazione di Unipol Gruppo in carica alla data di pubblicazione della presente Relazione è composto da tre Amministratori non esecutivi, nominati dal Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione del 18 aprile 2019, tutti in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di *Corporate Governance* ai sensi e per gli effetti dell'art. 16 del Regolamento Mercati adottato da Consob con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017, già art. 37 del Regolamento Mercati adottato da Consob con delibera n. 16191 del 29 ottobre 2007.

Ulteriori informazioni circa le attività svolte e i principali temi affrontati dal Comitato per la Remunerazione di Unipol nel corso dell'esercizio 2020 sono rese all'interno della Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari per l'anno 2020, reperibile nella Sezione Governance/Assemblea degli Azionisti del sito internet di Unipol all'indirizzo [www.unipol.it](http://www.unipol.it).

### 3.4 Il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo e Rischi

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

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

### 3.5 L'Amministratore Delegato e Group CEO

L'Amministratore Delegato e Group CEO di Unipol Gruppo, d'intesa con il Presidente:

- esprime al Comitato per la Remunerazione indicazioni per la formulazione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito alle Politiche di Gruppo e alle Politiche di Comparto o di Società;
- formula al Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le Politiche di Gruppo, le proposte in ordine alla remunerazione del Direttore Generale di Unipol Gruppo, nonché alla determinazione del relativo trattamento economico, fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile di tale remunerazione;
- definisce il trattamento economico dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo (ivi compresi i titolari delle Funzioni Fondamentali), fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile, in coerenza con le Politiche 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 Perimetro in merito alle remunerazioni degli Amministratori Delegati, dei Direttori Generali – ove nominati – e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compresi i titolari delle Funzioni Fondamentali), nonché all'assegnazione degli obiettivi di *performance* correlati all'eventuale Componente Variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Gruppo e fatte salve le competenze del Comitato Controllo e Rischi con riferimento ai titolari delle Funzioni Fondamentali.

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

### 3.6 Il Chief Human Resources Officer

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

### 3.7 Le Funzioni Fondamentali

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

A tal fine, tra l'altro:

- il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, contribuisce ad assicurare la coerenza delle Politiche di Remunerazione con la propensione al rischio, anche attraverso la definizione di appropriati indicatori di rischio e la verifica del relativo corretto utilizzo;
- la Funzione *Compliance and Anti-Money Laundering* effettua il controllo di conformità con gli obiettivi di rispetto delle disposizioni di autoregolamentazione nonché delle normative in vigore, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali e, con riguardo alla gestione del rischio di riciclaggio,

verifica che le Politiche di Remunerazione non contengano disposizioni potenzialmente in contrasto con le finalità di controllo e di prevenzione di tale rischio;

- la Funzione *Audit* verifica la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio del Gruppo.

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

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

### 3.8 Esperti indipendenti

Per la predisposizione delle Politiche di Remunerazione, Unipol Gruppo si è avvalsa della consulenza di *Willis Towers Watson*, in qualità di esperti indipendenti.

Inoltre Unipol Gruppo in precedenza ha fatto ricorso ad altre primarie società di consulenza, per la verifica di *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.

## 4. Prassi di mercato

Unipol Gruppo monitora le principali prassi di mercato in tema di remunerazione, tramite attività di *benchmarking*, al fine di verificare la competitività dell'offerta remunerativa. A tal fine, sono in genere considerate comparabili ad Unipol Gruppo, società affini alla stessa per settore, dimensione e/o complessità.

In particolare, per le figure dell'Amministratore Delegato e Group CEO e del Direttore Generale, sono state considerate, in passato, posizioni analoghe appartenenti al seguente campione di riferimento:

Assicurazioni Generali	Intesa Sanpaolo	Mediobanca	UBI Banca	Unicredit
------------------------	-----------------	------------	-----------	-----------

Per l'Ulteriore Personale Rilevante, sono state invece considerate le posizioni analoghe appartenenti alle seguenti società:

Assicurazioni Generali	AXA	Banco BPM	Cattolica	Intesa Sanpaolo	Mediobanca
Poste Italiane (aree assicurazioni e banca)	SACE	UBI Banca	Unicredit	Zurich	

Unipol Gruppo sta ad oggi valutando la revisione del campione di aziende comparabili anche in considerazione delle evoluzioni di mercato attualmente in atto nel contesto finanziario italiano ed europeo.

## 5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

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

- Consiglio di Amministrazione, ovvero:
  - Presidente del Consiglio di Amministrazione;
  - Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione;
  - Amministratore Delegato e Group CEO;

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Collegio Sindacale.

## 5.1 La remunerazione del Presidente e del Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione

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

Per il mandato 2019-2021, sono previsti i seguenti compensi per le cariche di Presidente e Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo:

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

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

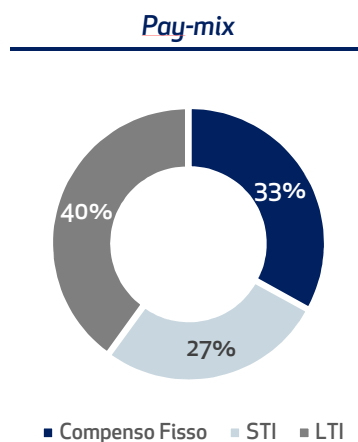
A completamento del pacchetto retributivo sono previsti alcuni *Benefit* – di cui al paragrafo 5.3 – nel rispetto delle normative applicabili, tenuto conto delle prassi di mercato e secondo quanto previsto per gli Amministratori investiti di particolari cariche.

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

## 5.2 La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Group CEO di Unipol Gruppo

La politica retributiva per l'anno 2021 per l'Amministratore Delegato e Group CEO è allineata alla strategia aziendale ed è adeguatamente bilanciata, al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve e a medio-lungo termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti.

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



## 5.2.1 Componente Fissa

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

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

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

- i) l'emolumento fisso annuo come Consigliere deliberato dall'Assemblea;
- ii) i gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

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

## 5.2.2 Componente Variabile

La Componente Variabile 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 Gruppo.

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

La Remunerazione Variabile è disciplinata dal Sistema UPM, finalizzato a sviluppare una cultura della *performance* sostenibile che metta in correlazione i risultati del Gruppo con le prestazioni individuali.

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

In coerenza con quanto richiesto dalle normative vigenti in materia di Politiche di Remunerazione, il Sistema 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 e interna), e non solo sui risultati economici;
- 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.

Il Bonus Potenziale assegnato si articola 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 suddette componenti variabili.

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

Tabella 1

	Bonus Potenziale: Amministratore Delegato e Group CEO		
	STI	LTI	Bonus Totale
% massima vs emolumento fisso <sup>5</sup>	80%	120%	200%
Peso % rispetto al Bonus Totale	40%	60%	100%

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

La componente STI, se raggiunti gli obiettivi di Gruppo, è erogata interamente nell'anno successivo all'Anno di Competenza, 50% in forma monetaria e 50% in forma di strumenti finanziari.

La componente LTI, se raggiunti gli obiettivi di Gruppo, sarà erogata a partire dal 2023, in cinque *tranche* pro-quota, 50% in forma monetaria e 50% in forma di strumenti finanziari.

Si applicano le clausole di *Malus* e *Claw-back* come definite al paragrafo 8.

Le quote *equity* attribuite a titolo di Remunerazione Variabile sono soggette ad un  *Holding Period* di durata annuale.

### 5.2.2.1 Bonus di Breve Termine (STI)

L'accesso al Sistema UPM è subordinato al perseguimento di obiettivi che tengono conto dei rischi attuali e prospettici connessi ai risultati prefissati dal Gruppo Unipol e dei correlati oneri in termini di costo di capitale impiegato e di liquidità necessaria.

Sono previste due condizioni di accesso legate a obiettivi di Gruppo:

- il raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato<sup>6</sup> di Unipol Gruppo come da budget approvato dalla Capogruppo per l'Anno di Competenza;
- la sussistenza di un indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo calcolato secondo la metrica *Solvency II*<sup>7</sup>, pari al 100% dell'obiettivo fissato per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti; un valore compreso tra il 100% e l'80% dell'obiettivo, purché il risultato non sia inferiore all'1,0<sup>8</sup>, riduce del 25% il Bonus Effettivo, che si azzerava invece qualora detto valore sia inferiore all'80% dell'obiettivo o all'1,0.

<sup>5</sup> La base di calcolo per la remunerazione variabile è costituita dall'emolumento fisso annuo come Amministratore Delegato di Unipol Gruppo deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 1° agosto 2019, ex art. 2389, comma 3 del Codice Civile.

<sup>6</sup> Fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni, deliberate dai competenti organi aziendali in ottemperanza di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione, rivenienti da fattori non afferenti alla gestione industriale ordinaria dei singoli *business*.

<sup>7</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.

<sup>8</sup> In ogni caso non inferiore al valore di *Risk Tolerance* approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo nell'ambito del *Risk Appetite Statement*.

Tabella 2

Bonus STI 2021		
Schema condizioni di accesso e soglie 2021		
Utile Lordo Consolidato di Unipol	<90% dell'obiettivo	0%
	≥ 90% dell'obiettivo	100%
Indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - Solvency II	<80% dell'obiettivo o <1,0	0%
	<100% dell'obiettivo e >1,0	Riduzione 25%
	≥ 100% dell'obiettivo	100%
↓		
Obiettivi individuali 2021 (v. Tabella 3 per l'Amministratore Delegato e Group CEO)		

All'Amministratore Delegato e Group CEO, 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.

Tali obiettivi - di cui i primi due sono obiettivi strategici di Gruppo, coerenti con i profili di rischio definiti - si articolano come di seguito rappresentato:

- 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.



Tabella 3

Bonus STI 2021 dell'Amministratore Delegato e Group CEO				
Condizioni di accesso (si veda Tabella 2)				
↓				
Obiettivi e Livello di Performance Individuale 2021 dell'Amministratore Delegato e Group CEO				
Tipologia Obiettivi	Obiettivi individuali 2021	Pesi attribuiti		
		Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
Quantitativi	Raggiungimento dell'obiettivo di utile lordo consolidato (come emergente dal Budget 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio u.s.).	0%	15%	30%
	Raggiungimento dell'obiettivo di solvibilità patrimoniale secondo l'indice <i>Solvency II</i> (valore non inferiore al <i>Risk Appetite</i> deliberato dai competenti organi aziendali).	0%	15%	30%
Qualitativi	Garantire efficaci relazioni con i principali <i>Stakeholder</i> del Gruppo Unipol: Istituzioni, Azionisti e Comunità Finanziaria, Clienti, Dipendenti, Agenti e <i>Business Partners</i> .	0%	10%	20%
	Valorizzazione delle competenze professionali del Gruppo Unipol, in linea con le previsioni contenute nel Piano Industriale 2019-2021 "Mission Evolve".	0%	10%	20%

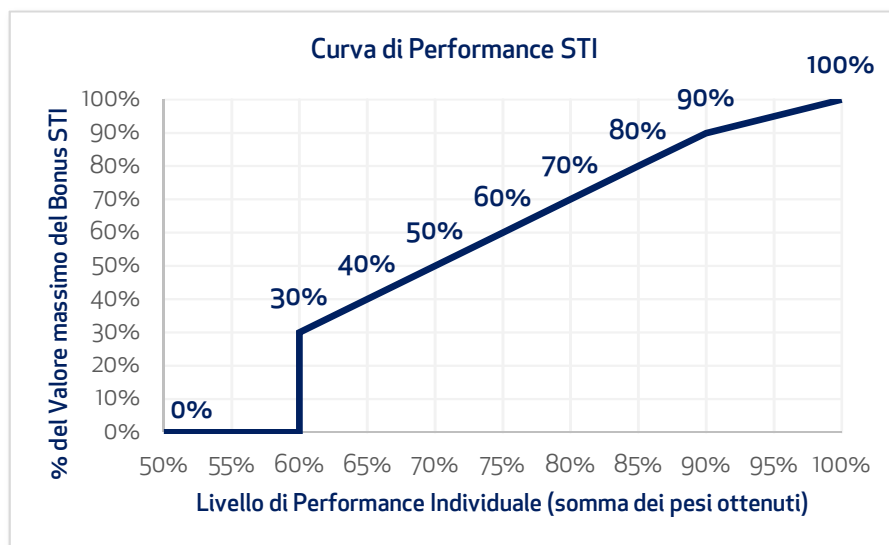
I due Obiettivi quantitativi proposti si potranno considerare raggiunti alle medesime condizioni dei corrispondenti obiettivi costituenti i cancelli di ingresso del Sistema Incentivante così come sopra declinate, applicandovi pertanto le medesime soglie e i criteri di progressività in questi ultimi previste.

Il Livello di Performance Individuale complessivo è ottenuto sommando i valori di *performance* dei singoli obiettivi determinati come sopra.

Un Livello di Performance Individuale inferiore al 60% - come somma dei pesi dei singoli obiettivi raggiunti - determina l'azzeramento del Bonus Effettivo.

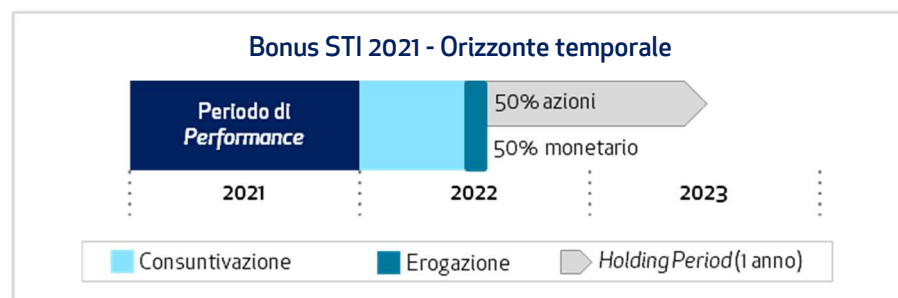
La condizione "Non raggiunto" anche di uno solo dei due obiettivi quantitativi, ancorché il risultato calcolato come previsto in precedenza generi un valore pari o superiore al 60%, determina in ogni caso l'azzeramento del Bonus Effettivo.

Di seguito viene illustrata la curva di *Pay-out* del Bonus STI in funzione della *performance* individuale come sopra calcolata:



L'eventuale erogazione del Bonus STI avviene entro il mese di maggio dell'anno successivo all'Anno di Competenza (i.e. entro il mese di maggio 2022 per il Bonus STI 2021).

Il Bonus STI è costituito da 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 un  *Holding Period*  della durata di un anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario. 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* .



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.

Al Bonus STI si applicano le clausole di  *Malus*  e  *Claw-back* , come definite al paragrafo 8.

### 5.2.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI)

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

Il Bonus LTI è attribuito in virtù di un piano chiuso articolato sul Triennio di Piano Industriale (2019-2020-2021).

L'entità del Bonus LTI è correlata, oltre che alla  *performance*  STI conseguita, al raggiungimento – anche disgiunto – degli indicatori riportati nella seguente tabella.

Tabella 4

KPI Amministratore Delegato e Group CEO		Soglie LTI	
45%	Utile Lordo Consolidato cumulado sugli anni 2019, 2020 e 2021	<80% dell'obiettivo	0%
		≥80% dell'obiettivo	45%
+			
30%	Requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol alla fine del Triennio di Competenza	<100% dell'obiettivo	0%
		≥100% dell'obiettivo	30%
+			
20%	Rapporto tra il valore medio dell'Azione Unipol al primo bimestre 2022 su valore medio al primo bimestre 2019	Rapporto <1	0%
		Rapporto >1	20%
+			
5%	Profilo Reputazionale del Gruppo Unipol nel Triennio di Competenza superiore a quello registrato, nel medesimo periodo, dal Settore <i>Financial-Insurance</i> nel suo complesso (valore calcolato e misurato in base al modello RepTrak®)	Valore pari o inferiore	0%
		Valore superiore	5%

Applicandosi per l'Amministratore Delegato e Group CEO quanto previsto in tema di Importo Particolarmente Elevato della Remunerazione Variabile – come sopra accennato - l'ammontare annuale del Bonus LTI è dato da un quinto dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza, 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, 2026 e 2027.

Il Bonus LTI è costituito da 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 un  *Holding Period*  della durata di un anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario. 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* .

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.



Al Bonus LTI si applicano le clausole di  *Malus*  e  *Claw-back*  come definite al paragrafo 8.

### 5.2.2.3 Condizioni di erogazione

Per la disciplina dell'erogazione della componente monetaria e dell'attribuzione delle Azioni relativa alle quote di Bonus STI e LTI di spettanza, si rimanda al paragrafo 6.3.2.4.

### 5.2.3 Benefit

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

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

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

### 5.2.4 Severance

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

In merito agli effetti della cessazione del mandato sui piani di incentivazione, si rimanda al paragrafo 6.3.2.4.

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

In relazione al rapporto dirigenziale si richiama quanto indicato al paragrafo 6.6.

## 5.3 La remunerazione degli Amministratori

Il compenso annuale degli Amministratori ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. – determinato in misura fissa – è stato deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 17 aprile 2019; ad esso può aggiungersi, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, un gettone di presenza per ogni riunione dell'organo amministrativo e delle assemblee societarie cui partecipano. È inoltre prevista, con oneri a carico della società di cui sono Consiglieri, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Amministratore e alla connessa tutela giudiziaria (i.e. Polizza D&O).

In particolare, per il mandato 2019-2021 del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sono stati deliberati i seguenti compensi:

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

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

Non è previsto, a favore degli Amministratori non esecutivi, il riconoscimento di alcuna Componente Variabile del compenso; viceversa, agli Amministratori esecutivi, sentito il parere del Collegio Sindacale, può essere

riconosciuta una componente retributiva variabile di breve e/o di lungo termine, applicando i criteri previsti dal sistema incentivante della società di cui sono Amministratori.

All'Amministratore Delegato e Group CEO di Unipol Gruppo - 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 una Componente Variabile retributiva applicando i criteri previsti dal Sistema UPM, come meglio illustrato al precedente paragrafo 5.2.2.

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

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

## 5.4 La remunerazione dell'Organo di Controllo

Il compenso annuale dei componenti del Collegio Sindacale è determinato in misura fissa ed è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio Sindacale; ad esso va ad aggiungersi il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, nonché un gettone di presenza per ogni riunione consiliare, assembleare o dei Comitati consiliari cui il Sindaco abbia partecipato. È inoltre prevista, con oneri a carico della società in cui esercitano il ruolo di Sindaco, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria (i.e. Polizza D&O).

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

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

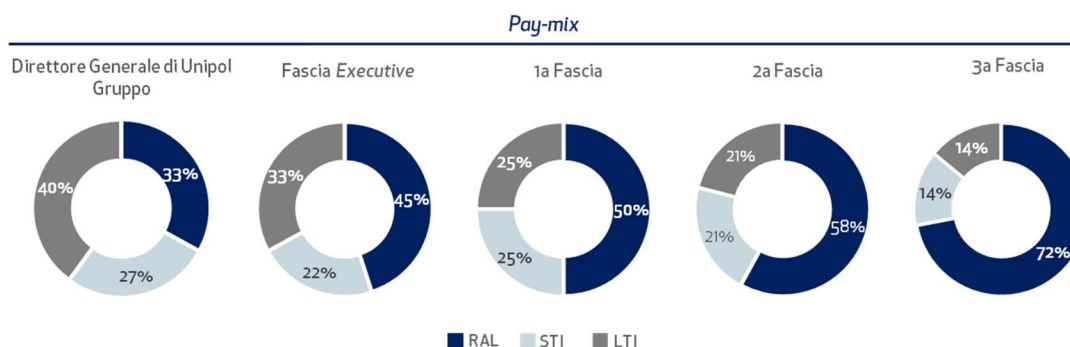
Sono precluse forme di Remunerazione Variabile a favore dei Sindaci.

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

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

### 6.1 Pay-mix

Di seguito viene fornita *disclosure* in merito al *Pay-mix* teorico, calcolato considerando il Bonus Potenziale erogabile, come da paragrafo 6.3.



## 6.2 Componente Fissa

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.

I Consigli di Amministrazione delle società facenti parte del Gruppo possono riconoscere ai rispettivi Direttori Generali un'indennità di carica (fissa e/o variabile), che può essere ritenuta utile ai fini della base di calcolo della Componente Variabile da calcolarsi con le modalità di cui al paragrafo 6.3.

## 6.3 Componente Variabile

### 6.3.1 Suddivisione in Fasce dei Dirigenti

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

In particolare:

- nella Fascia *Executive* sono inclusi i *Top Executive* del Gruppo;
- nella 1a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di elevata complessità e rilievo organizzativo;
- nella 2a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa;
- nella 3a Fascia sono inclusi i restanti titolari di altri ruoli.

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

Alla suddivisione in Fasce sono connessi approcci differenziati alle Politiche di Remunerazione, ivi inclusa la differente articolazione e quantificazione relativa all'Incentivo Variabile come descritto al paragrafo 6.1 (i.e. *Pay-mix*). Al Direttore Generale di Unipol Gruppo si applica il *Pay-mix* sopra illustrato.

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

## 6.3.2 Il sistema di incentivazione variabile

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

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

Il Sistema UPM prevede presupposti e criteri per la determinazione del Bonus Potenziale, la cui misura massima annua è determinata in percentuale rispetto alla RAL del Destinatario al 31 dicembre dell'Anno di Competenza, percentuale specifica per il Direttore Generale di Unipol Gruppo e, per il restante Personale Rilevante, differenziata a seconda della Fascia di appartenenza.

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

Il Sistema UPM si applica seguendo criteri differenziati in funzione:

- (i) del ruolo di Direttore Generale di Unipol Gruppo;
- (ii) della qualifica del Destinatario come Personale Rilevante secondo la regolamentazione specifica di ogni comparto, a condizione che tale qualifica sia stata attribuita al Destinatario su un arco temporale prevalente nel corso dell'Anno di Competenza;
- (iii) del ruolo del Destinatario (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'appartenenza contrattuale.

La Società Distaccante definisce e consuntiva gli obiettivi individuali di concerto con la o le Società Distaccatarie.

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

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

- (i) una componente STI, la cui erogazione avviene **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 5

	Bonus Potenziale del Direttore Generale di Unipol Gruppo e del Personale Rilevante (ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche)				
	% massima vs RAL	di cui: (% massima vs RAL)		Peso % rispetto al Bonus Totale	
		STI	LTI	STI	LTI
Direttore Generale di Unipol Gruppo	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%

### 6.3.2.1 Bonus di Breve Termine (STI)

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

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

Sono previste pertanto:

- due condizioni di accesso legate a obiettivi di Gruppo<sup>9</sup> (vedi paragrafo 5.2.2.1) che si applicano a Unipol e a tutte le società del Gruppo;
- ulteriori condizioni di accesso per ciascuna delle Società in Perimetro, diverse dalla Capogruppo, che rispecchiano i rispettivi requisiti regolamentari e la capacità di autofinanziamento; tali condizioni sono declinate nelle Politiche di Comparto o di Società.

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

L'accesso al Sistema UPM per i titolari delle Funzioni Fondamentali è legato esclusivamente al raggiungimento degli indici di copertura *Solvency II*.

Il Sistema UPM prevede l'erogazione di un Bonus STI il cui ammontare è determinato in ragione del Livello di Performance Individuale raggiunto e della percentuale di Bonus Potenziale assegnabile al Destinatario, come illustrato in Tabella 5.

Al Direttore Generale di Unipol Gruppo, al Personale Rilevante e in generale ai Destinatari del Sistema UPM, vengono assegnati annualmente quattro obiettivi individuali sia qualitativi sia quantitativi, applicando i medesimi criteri illustrati al paragrafo 5.2.2.1. I primi due sono rappresentati da obiettivi quantitativi relativi alla propria area di responsabilità.

<sup>9</sup> Per i Destinatari, diversi dai Direttori Generali, dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dall'ulteriore Personale Rilevante, la soglia minima di raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato utile all'accesso al Sistema UPM è pari all'80% del budget approvato dalla Capogruppo per l'Anno di Competenza.



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.

Tabella 6

Bonus STI 2021 del Direttore Generale di Unipol Gruppo				
Condizioni di accesso (si veda Tabella 2)				
↓				
Obiettivi e Livello di Performance Individuale 2021 del Direttore Generale di Unipol Gruppo				
Tipologia Obiettivi	Obiettivi individuali 2021	Pesi attribuiti		
		Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
Quantitativi	Raggiungimento dell'obiettivo di utile lordo consolidato (come emergente dal Budget 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 febbraio u.s.).	0%	15%	30%
	Raggiungimento dell'obiettivo di solvibilità patrimoniale secondo l'indice <i>Solvency II</i> (valore non inferiore al <i>Risk Appetite</i> deliberato dai competenti organi aziendali).	0%	15%	30%
Qualitativi	Garantire efficaci relazioni con i principali <i>Stakeholder</i> del Gruppo Unipol: Istituzioni, Azionisti e Comunità Finanziaria, Clienti, Dipendenti, Agenti e <i>Business Partners</i> .	0%	10%	20%
	Valorizzazione delle competenze professionali del Gruppo Unipol, in linea con le previsioni contenute nel Piano Industriale 2019-2021 "Mission Evolve".	0%	10%	20%

I due Obiettivi quantitativi proposti si potranno considerare raggiunti alle medesime condizioni dei corrispondenti obiettivi costituenti i cancelli di ingresso del Sistema Incentivante così come sopra declinate, applicandovi pertanto le medesime soglie e i criteri di progressività in questi ultimi previste.

### 6.3.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI)

Il Bonus LTI risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti al paragrafo 5.2.2.2, al netto delle specificità di seguito riportate.

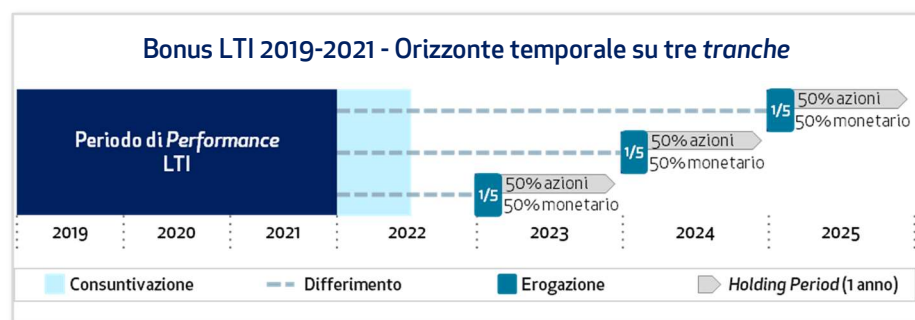
L'entità del Bonus LTI per i Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali è funzione del raggiungimento anche disgiunto degli indicatori riportati nella seguente tabella.

Tabella 7

KPI Funzioni Fondamentali		Soglie LTI	
60%	Livello di Performance individuale medio nel Triennio di Competenza non inferiore a 80%, a condizione che entrambi gli obiettivi quantitativi individuali risultino totalmente raggiunti in almeno due dei tre esercizi	<80% dell'obiettivo	0%
		≥80% dell'obiettivo	60%
+			
35%	Requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol alla fine del Triennio di Competenza	<100% dell'obiettivo	0%
		≥100% dell'obiettivo	35%
+			
5%	Profilo Reputazionale del Gruppo Unipol nel Triennio di Competenza superiore a quello registrato, nel medesimo periodo, dal Settore <i>Financial-Insurance</i> nel suo complesso (valore calcolato e misurato in base al modello RepTrack®)	Valore pari o inferiore	0%
		Valore superiore	5%

Per il Direttore Generale di Unipol Gruppo e per gli altri Destinatari cui si applica quanto previsto in tema di Importo Particolarmente Elevato della Remunerazione Variabile, ciascuna delle cinque *tranche* annuali in cui verrà erogato il Bonus LTI è pari ad un quinto dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza, riproporzionato in base al raggiungimento degli obiettivi di lungo termine, illustrati in Tabella 4 (o in Tabella 7, ove applicabile). L'eventuale erogazione avviene pro-quota, entro il mese di gennaio di ciascun anno, come definito al paragrafo 5.2.2.2.

Per i Destinatari cui non si applica quanto previsto in tema di Importo Particolarmente Elevato della Remunerazione Variabile, il Bonus LTI viene erogato in tre *tranche* annuali, ciascuna delle quali è pari ad un terzo dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza, riproporzionato in base al raggiungimento degli obiettivi di lungo termine, illustrati in Tabella 4 (o in Tabella 7, ove applicabile). L'eventuale erogazione avviene pro-quota, entro il mese di gennaio di ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025, come di seguito illustrato:



### 6.3.2.3 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 apicale, il *Group General Manager* - che si avvale del supporto del *Chief Human Resources Officer* - e l'Amministratore Delegato e Group CEO.

Nella fase di assegnazione degli obiettivi, il Destinatario viene messo a conoscenza delle Politiche di Remunerazione a lui applicate. Il Destinatario dichiara, mediante apposita sottoscrizione, la conoscenza del contenuto e l'accettazione della menzionata documentazione.

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

Nel processo di consuntivazione gli organi, come sopra descritti, tengono in debito conto anche del contributo individuale complessivo reso per il buon funzionamento dell'impresa, in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale.

Nel processo di consuntivazione ci si avvale del contributo del *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, e della Direzione Controllo di Gestione di Gruppo per la verifica *ex-ante* ed *ex-post* degli indicatori quantitativi.

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

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.

#### 6.3.2.4 Condizioni di erogazione

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

1. L'importo della componente monetaria da erogare e il numero delle Azioni da attribuire, relativo alla quota di Bonus STI di spettanza, vengono ricalcolati pro-quota in base al numero di mesi interi effettivamente trascorsi in servizio dal Destinatario interessato, per:
  - i. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;
  - ii. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;
  - iii. i Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol, conclusesi nel corso dell'Anno di Competenza della quota di Bonus.
2. Nei seguenti casi <sup>10</sup> si procederà all'erogazione della componente monetaria e all'attribuzione delle Azioni relative alle quote di Bonus LTI:
  - i. ai Destinatari cessati dal rapporto di lavoro, con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al

<sup>10</sup> Fatti salvi specifici trattamenti individuali adottati dalla Società di Riferimento, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ove presente.

- trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;
- ii. ai Destinatari cessati dal rapporto di lavoro, con Unipol e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;
  - iii. ai Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol, conclusesi a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza.

## 6.4 Benefit

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

Oltre a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla regolamentazione aziendale (tra cui a titolo esemplificativo previdenza integrativa e assistenza sanitaria, cassa di assistenza e adesione a fondo pensione) è prevista l'assegnazione di un'autovettura aziendale per uso promiscuo ai Dirigenti appartenenti alla Fascia *Executive*, alla 1a e 2a Fascia.

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

## 6.5 Premi di fedeltà

Ai 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, da erogare alla cessazione del rapporto di lavoro, non potrà superare l'importo di tre annualità di retribuzione globale annua, calcolata per la parte variabile come previsto dall'art. 2121 comma 2 del Codice Civile. Tale premio di fedeltà verrà corrisposto entro 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Al superamento del trentesimo anno di servizio prestato nella singola Società in Perimetro ovvero per il Gruppo, è altresì prevista la possibilità di erogare parte del premio di fedeltà, sino ad allora maturato, previa delibera del Consiglio di Amministrazione e con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione.

Per quanto riguarda il Direttore Generale di Unipol Gruppo, è previsto gli sia riconosciuto alla cessazione del rapporto di lavoro un premio di fedeltà pari ad un dodicesimo della *Compensation* per il numero di anni di servizio e in ogni caso in misura non superiore a tre annualità di detta *Compensation*. Anche per il Direttore Generale di Unipol Gruppo, al superamento del trentesimo anno di servizio prestato nella singola Società in Perimetro ovvero per il Gruppo, è altresì prevista, coerentemente alle Politiche di Gruppo in vigore, la possibilità di erogare parte del premio di fedeltà (nello specifico due terzi dell'importo sino ad allora maturato) da dedursi dall'importo da riconoscersi alla data di cessazione del relativo rapporto.

## 6.6 Severance

L'eventuale corresponsione di un importo in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ovvero in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, o di dimissioni per giusta causa, non potrà, in ogni caso, essere superiore a tre annualità di retribuzione globale annua. La singola Società in Perimetro, peraltro, potrà richiedere ai beneficiari la restituzione, in parte o in tutto, del predetto importo lordo 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.

Per quanto concerne il Direttore Generale di Unipol Gruppo, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della stessa Unipol Gruppo non per giusta causa, ovvero nel caso di dimissioni dal rapporto di lavoro su richiesta dell'Azionista di riferimento di Unipol Gruppo, ovvero nel caso di dimissioni per giusta causa, è previsto gli sia riconosciuto un importo pari a tre annualità della *Compensation*, oltre le normali competenze di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso previste da CCNL.

Non sono attualmente in essere patti di non concorrenza, né sono previsti ad oggi l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e non sono attualmente in essere contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto con i medesimi soggetti.

In merito agli effetti della cessazione del rapporto di lavoro sui piani di incentivazione, si rimanda al paragrafo 6.3.2.4.

## 6.7 Altre componenti della remunerazione

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

- *una tantum* e/o premi aziendali individuali, erogati in forma monetaria e in unica soluzione (*up-front*) e nel rispetto delle seguenti condizioni:
  - (i) ricorso di circostanze oggettive del tutto eccezionali e imprevedibili che abbiano richiesto un impegno professionale di particolare rilievo, finalizzato a ottenere un risultato di importanza strategica per il Gruppo e/o la Società di Riferimento;
  - (ii) determinazione dell'importo nel rispetto dei principi di corretto bilanciamento tra Componente Fissa e Componente Variabile della remunerazione, come previsto dalle normative vigenti;
  - (iii) riconoscimento su approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società di Riferimento.
- *Welcome Bonus*, previsto in casi eccezionali in occasione dell'assunzione di nuovo personale, da erogarsi entro i primi 18 mesi dalla data di assunzione stessa (salva diversa regolamentazione di Comparto e/o di Società);
- compensi corrisposti per patti di stabilità, 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 con Responsabilità Strategiche e/o di altre risorse ritenute comunque rilevanti;
- eventuali indennità riconosciute *una tantum* a ristoro dell'eventuale revoca di *Benefit* precedentemente assegnati (quali a titolo esemplificativo l'autovettura).

## 7. La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente

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

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

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

La Componente Variabile della remunerazione si prefigge precipuamente due obiettivi:

- premiare i risultati conseguiti nel breve e nel 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*.

Oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento applicato, della remunerazione possono far parte anche:

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

## 8. Meccanismi di correzione *ex-post*

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

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

### a. *Malus*

I Bonus previsti dal sistema incentivante non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati del Gruppo e/o della Società di Riferimento, come definiti nei paragrafi 5.2.2.1 e 6.3.2.1, ovvero nei casi di mancato rispetto, da parte del Destinatario, di disposizioni regolamentari e di vigilanza, cui abbia fatto seguito la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Destinatario stesso, oltre che in caso di rilievi da parte delle Funzioni Fondamentali che evidenzino comportamenti di grave violazione di disposizioni interne, esterne, o di standard di condotta applicabili, nonché qualora siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

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

### b. *Claw-back*

Unipol o la Società di Riferimento richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti qualora il Destinatario abbia agito in violazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia o qualora il Destinatario abbia messo in atto comportamenti fraudolenti e/o contraddistinti da dolo o colpa grave correlati all'esercizio delle proprie funzioni, che abbiano determinato un deterioramento dei profili di rischio e/o dei risultati del Gruppo e/o della società stessa, nonché violazioni del Codice Etico<sup>11</sup> e/o comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, sulla base di quanto previsto dalle normative, fatta salva ogni ulteriore azione, o corrisposti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

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

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

<sup>11</sup> Le valutazioni in merito ai casi di violazione del Codice Etico sono di responsabilità della funzione competente.

## SECONDA SEZIONE

### COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2020

## PREMESSA

La presente Sezione della Relazione si compone di tre parti:

- una **prima parte**, che fornisce una rappresentazione, in forma descrittiva, dei compensi dei Destinatari delle Politiche di Remunerazione di Unipol di competenza dell'esercizio 2020 ed eventuali compensi relativi ad anni precedenti;
- una **seconda parte**, che riporta, in forma tabellare, i compensi erogati e/o erogabili ad Amministratori, Sindaci, Amministratore Delegato e Group CEO, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol, nonché le partecipazioni detenute dai medesimi in Unipol e nelle società controllate, sempre con riferimento all'esercizio 2020;
- una **terza parte**, che illustra in sintesi le verifiche di competenza delle Funzioni Fondamentali (*Chief Risk Officer - responsabile dell'attività di Risk Management, Compliance and Anti-Money Laundering e Audit*).



## PRIMA PARTE

### 1. Elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione applicate

Nella prima parte della presente sezione, sono fornite informazioni circa l'applicazione delle Politiche di Remunerazione di Unipol di competenza dell'esercizio 2020.

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

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

In linea con le principali novità normative, previste dal recente aggiornamento del Regolamento Emittenti del 10 dicembre 2020, e in ottica di miglioramento della rappresentazione delle informazioni, la presente Sezione è stata integrata con:

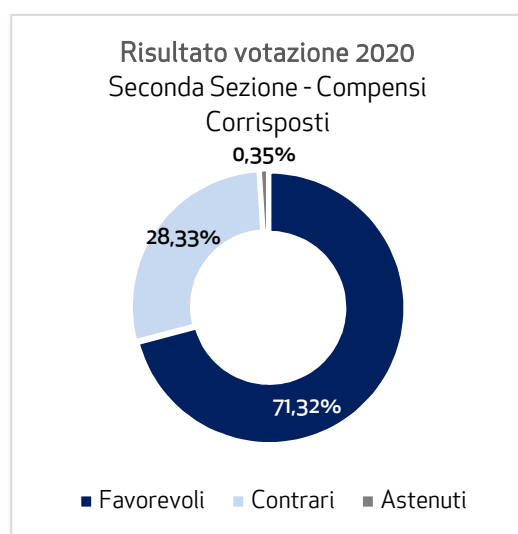
- la raffigurazione dei risultati delle votazioni espresse dall'Assemblea in data 30 aprile 2020, sulla Seconda Sezione della Relazione e la descrizione di come si sia tenuto conto delle indicazioni espresse in tale sede da parte degli Azionisti e dei principali *Stakeholder* coinvolti;
- la descrizione di dettaglio in merito alle deroghe alle Politiche di Remunerazione approvate nel corso dell'esercizio 2020 e del relativo processo di approvazione seguito;
- la raffigurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* dell'Amministratore Delegato e Group CEO e del Direttore Generale e l'impatto sugli incentivi maturati;
- l'illustrazione della proporzione della Remunerazione Fissa e Variabile rispetto alla remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e Group CEO e del Direttore Generale;
- l'introduzione di informazioni relative alla variazione storica della remunerazione degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla *performance* aziendale.

### 2. Esito votazione assembleare 2020 - Seconda Sezione

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

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

In base ai riscontri ricevuti e tenuto conto delle recenti novità normative, la Relazione approfondisce i dettagli sul collegamento tra la remunerazione corrisposta e gli obiettivi di lungo termine, anche con l'ausilio di tabelle e grafici che ne facilitano la fruizione.



### 3. Risultati di business 2020

Si rinvia alla Relazione sul bilancio consolidato integrato di Unipol Gruppo S.p.A. al 31 dicembre 2020 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio.

### 4. Deroghe alle Politiche di Remunerazione 2019 a seguito delle comunicazioni dell'Autorità di Vigilanza

A fronte dello scenario emergenziale del 2020, causato dalla diffusione della pandemia da Covid-19 e caratterizzato da un'elevata discontinuità di mercato e da significative variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche nazionali e internazionali, IVASS si è rivolta alle imprese di assicurazione nonché alle ultime società controllanti italiane, emanando due comunicazioni:

- in data 30 marzo 2020, ha *inter alia* richiamato la massima attenzione delle imprese di assicurazione e dei gruppi assicurativi nell'adottare *"estrema prudenza nella corresponsione della componente variabile della remunerazione agli esponenti aziendali"*;
- in data 29 luglio 2020, l'Autorità ha *inter alia* raccomandato alle imprese di *"non creare l'obbligo di una corresponsione della componente variabile della remunerazione agli esponenti aziendali prescrivendo altresì di informare con congruo anticipo (la stessa IVASS) dell'assunzione di obblighi per la corresponsione al personale con la qualifica di significant risk taker della componente variabile della remunerazione"*.

Inoltre, in materia di remunerazioni variabili:

- in data 15 dicembre 2020, lo *European Systemic Risk Board ("ESRB")* ha rinnovato la raccomandazione alle autorità nazionali del settore bancario, finanziario e assicurativo di vigilare affinché si continui ad usare estrema prudenza nella distribuzione dei dividendi (oltre che nel riacquisto di azioni proprie e nel riconoscere componenti variabili della remunerazione), almeno sino al settembre 2021;
- anche la *European Insurance and Occupational Pensions Authority ("EIOPA")* ha reiterato il richiamo ad adottare estrema prudenza nelle politiche di gestione del patrimonio, precisando che la distribuzione dei dividendi (oltre che il riacquisto di azioni proprie e la determinazione di remunerazioni variabili) non dovrebbero eccedere limiti di prudenza. In particolare, la potenziale riduzione quali-quantitativa di capitale non dovrebbe ridurre i fondi propri a un livello inadeguato a fronteggiare le esposizioni ai rischi; ciò al fine di salvaguardare la capacità delle imprese di assicurazione (nonché delle società capogruppo di un gruppo assicurativo) di assorbire, anche in prospettiva, gli impatti dell'emergenza epidemiologica (*"Emergenza Covid-19"*) sui loro modelli di business e sulla loro solvibilità, liquidità e situazione finanziaria;
- con comunicato stampa del 29 dicembre 2020, nel fare proprie le raccomandazioni dell'ESRB, l'IVASS ha richiesto alle compagnie e alle ultime società controllanti italiane che intendano intraprendere una delle suddette azioni di valutarne gli impatti con attenzione e senso di responsabilità, contattando in via preventiva l'Autorità per verificare la compatibilità delle loro intenzioni con gli obiettivi della raccomandazione in questione.

In conformità ai processi decisionali previsti per l'attuazione delle Politiche di Remunerazione 2019, il Consiglio di Amministrazione, preso atto delle comunicazioni dell'Autorità di Vigilanza, tenuto conto del parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale:

- in data 2 aprile 2020, ha sospeso ogni valutazione in merito al riconoscimento della Remunerazione Variabile di competenza dell'esercizio 2019 per l'Amministratore Delegato e Group CEO, per il Direttore Generale di Unipol Gruppo e per il restante personale Dirigente del Gruppo;
- in data 6 agosto 2020, ha rinviato ad una successiva seduta ogni valutazione e determinazione in merito alla Componente Variabile della remunerazione, riferita all'esercizio 2019, per il personale Dirigente rientrante nella categoria dei *non significant risk taker*;
- in data 12 novembre 2020, ha proceduto alla verifica dell'avveramento delle condizioni di accesso del Sistema UPM, deliberando l'erogazione della componente STI per l'esercizio 2019 nelle competenze del mese di dicembre 2020 al solo personale Dirigente rientrante nella categoria dei *non significant risk taker*.

## 5. La remunerazione degli Amministratori

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

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

- un emolumento fisso annuo lordo di competenza di ciascun Amministratore pari a Euro 60.000;
- un gettone di presenza per la partecipazione a ogni riunione consiliare o assembleare dell'ammontare lordo di Euro 1.000, ridotto a Euro 500 qualora la partecipazione avvenga tramite collegamento telefonico o audiovisivo;
- il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione;
- la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di amministratore e alla connessa tutela giudiziaria ed economica, nel rispetto delle norme vigenti, con oneri a carico della Società di Riferimento (si veda *infra*).

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 1° agosto 2019, sentiti i pareri del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha poi provveduto a definire i compensi spettanti:

- al Presidente, per un corrispettivo annuo fisso lordo di Euro 1.000.000, nonché la messa a disposizione di un'autovettura ad uso promiscuo e di un apparato telefonico cellulare per uso promiscuo;
- al Vice Presidente, per un corrispettivo annuo fisso lordo di Euro 200.000.

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

Nell'esercizio 2020, a favore degli Amministratori non esecutivi non è stata riconosciuta alcuna Componente Variabile del compenso collegata ai risultati o basata su strumenti finanziari.

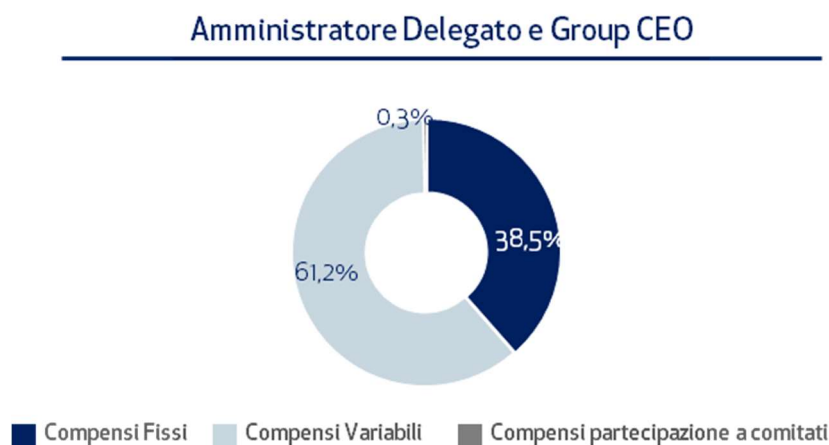
Il dettaglio degli emolumenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2020 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

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

### Proporzione Componente Fissa e Componente Variabile

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2020 dell'Amministratore Delegato e Group CEO. Ai fini dell'analisi sono stati considerati i corrispondenti elementi retributivi della Tabella 1, Sezione II, Parte Seconda.

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



## Componente Fissa

Il Consiglio di Amministrazione del 1° agosto 2019, sentiti i pareri del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha provveduto a definire per l'Amministratore Delegato e Group CEO un emolumento annuo fisso lordo di Euro 750.000, che si somma a quanto percepito a titolo di emolumento fisso lordo annuo come Consigliere di Amministrazione di Unipol e ai gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza nell'esercizio 2020.

Il dettaglio degli emolumenti dell'Amministratore Delegato e Group CEO per l'esercizio 2020 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

## Componente Variabile

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 2 aprile 2020, ha approvato le Politiche di Remunerazione 2020, che prevedono l'assegnazione di un premio variabile pari a un massimo del 200% dell'emolumento annuo fisso lordo, da corrispondersi secondo i criteri e le modalità previsti dal sistema di retribuzione variabile tempo per tempo vigente (di cui l'80% di breve termine – STI – per metà in forma monetaria e per metà in forma di strumenti finanziari, e il restante 120% di lungo termine – LTI – per metà in forma monetaria e per metà in forma di strumenti finanziari).

## Attuazione del sistema incentivante 2016–2018

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

A seguito di tale positiva consuntivazione, in esecuzione del Regolamento del predetto Piano 2016-2018, è stato quindi possibile procedere all'attribuzione ai Destinatari delle tre *tranche* di Azioni Unipol e di Azioni UnipolSai, di cui la seconda è stata corrisposta in data 27 aprile 2020. In particolare, Unipol ha corrisposto all'Amministratore Delegato e Group CEO la seconda *tranche* di Azioni pari a 1/3 del totale effettivamente maturato al termine del periodo di *vesting*, terzo che corrisponde a numero 96.201 azioni ordinarie Unipol e a numero 177.809 azioni ordinarie UnipolSai. In proposito, si ricorda che il valore delle Azioni preso a riferimento per il calcolo del numero delle Azioni spettanti a ciascun Destinatario del suddetto piano è il valore medio di Borsa registrato dall'azione ordinaria Unipol e dall'azione ordinaria UnipolSai nel mese di maggio 2016, rispettivamente, pari a Euro 1,7575 e a Euro 3,2484.

Nel corrente mese di aprile 2021, in esecuzione al Piano 2016-2018, si procederà alla corresponsione della terza ed ultima *tranche* delle Azioni Unipol e delle Azioni UnipolSai.

Fatto salvo quanto precisato nel paragrafo seguente in merito all'Incentivo Variabile di competenza 2020, si segnala che la Tabella 3A - Sezione II che segue non è stata compilata con i dati relativi all'attuazione del Piano 2016-2018, atteso che lo stesso ha esaurito i suoi effetti monetari negli esercizi passati e gli effetti di natura *equity*, sopra riportati, sono riferiti a strumenti finanziari *vested* al termine del triennio 2016-2018.

## Attuazione del sistema incentivante 2019–2021

Il Sistema incentivante approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in occasione della riunione consiliare del 14 marzo 2019 prevedrebbe – per il triennio 2019-2021 – che, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza, sia erogato il Bonus di breve termine (STI) per il 50% in forma monetaria e per il restante 50% in forma azionaria (Azioni Unipol e Azioni UnipolSai) e che, parallelamente, sia accantonata, previa verifica anno per anno delle condizioni di *performance* previste per il triennio, la corrispondente componente di lungo termine (LTI) per il 50% in forma monetaria e per il restante 50% in forma azionaria (Azioni Unipol e Azioni UnipolSai) da corrispondersi a partire dal 2023, in più *tranche*.

In merito alle determinazioni del Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo relativamente alla sospensione di ogni valutazione in merito al riconoscimento della Remunerazione Variabile di competenza dell'esercizio 2019, si rimanda a quanto descritto nel precedente paragrafo 4.

Si veda inoltre il medesimo paragrafo anche per quanto riguarda le raccomandazioni emanate nel corso del 2020 dallo *European Systemic Risk Board* ("ESRB") inerenti ai principi di prudenza in materia di remunerazione variabile.

Alla luce di quanto sopra, con riferimento alla Componente Variabile di competenza dell'esercizio 2020, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 1° aprile 2021, tenuto conto del parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha proceduto ad accertare il pieno avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di breve termine di competenza del medesimo esercizio. A seguito di tale favorevole consuntivazione, senza venir meno ai principi di prudenza sopra menzionati, è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile STI di competenza dell'esercizio 2020, in correlazione al Livello di Performance Individuale espresso, in quanto tale erogazione non produce impatti sui fondi propri della Società.

Bonus STI 2020 dell'Amministratore Delegato e Group CEO				
Schema condizioni di accesso 2020				
Utile Lordo Consolidato di Unipol			Raggiunto	
Indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Solvency II			Raggiunto	
↓				
Obiettivi e Livello di Performance Individuale 2020 dell'Amministratore Delegato e Group CEO				
Tipologia Obiettivi	Obiettivi individuali 2020	Livello conseguimento		
		Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
Quantitativi	Raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato come emergente dal budget 2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione, in data 13 febbraio 2020.			◆
	Raggiungimento dell'obiettivo di solvibilità patrimoniale secondo l'indice Solvency II (valore non inferiore al Risk Appetite deliberato dai competenti organi aziendali).			◆
Qualitativi	Garantire efficaci relazioni con i principali Stakeholder del Gruppo Unipol: Istituzioni, Azionisti e Comunità Finanziaria, Clienti, Dipendenti, Agenti e Business Partners.			◆
	Valorizzazione competenze professionali del Gruppo Unipol, in linea con le previsioni contenute nel Piano Industriale 2019-2021 «Mission Evolve».			◆

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

## Benefici non monetari

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

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

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

## 7. La remunerazione dell'Organo di Controllo

L'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2019 ha provveduto al rinnovo del Collegio Sindacale, composto da tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti, che rimarranno in carica sino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

In coerenza con le Politiche di Remunerazione, il compenso annuale dei Sindaci è stato determinato in misura fissa ed è stato differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio, pari rispettivamente a Euro 60.000 ed Euro 90.000; ad esso si aggiunge il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, un gettone di presenza per ciascuna riunione consiliare, assembleare o dei Comitati consiliari cui il Sindaco abbia partecipato di Euro 1.000, ridotto a Euro 500 qualora la partecipazione avvenga tramite collegamento telefonico o audiovisivo, nonché la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria ed economica, con oneri a carico della società, nel rispetto delle norme vigenti (si veda *infra*).

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

Il dettaglio degli emolumenti dei componenti del Collegio Sindacale per l'esercizio 2020 è riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue.

## 8. La polizza D&O di Gruppo

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

Le condizioni della polizza, avente durata annuale a far data dal 20 novembre 2020, prevedono un massimale, a livello di Gruppo, di complessivi Euro 50 milioni a beneficio degli assicurati. Il costo totale della polizza viene ripartito fra tutte le società del Gruppo Unipol, applicando allo stesso una percentuale corrispondente alla media ponderata dei rapporti fra i seguenti indici economico-patrimoniali di ogni singola società e quelli del Gruppo: (i) l'Attivo dello Stato Patrimoniale; (ii) il Patrimonio Netto; (iii) il fatturato calcolato secondo i criteri dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Al 31 dicembre 2020, la Capogruppo ha sostenuto un costo pari a circa Euro 276.000.

In proposito, si segnala che nella colonna relativa ai "Benefici non monetari" della Tabella 1 – Sezione II non è possibile indicare la valorizzazione *ad personam* dei benefici relativi alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi, stipulata a beneficio degli Amministratori e dei Sindaci, con oneri a carico della Società di Riferimento. 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.

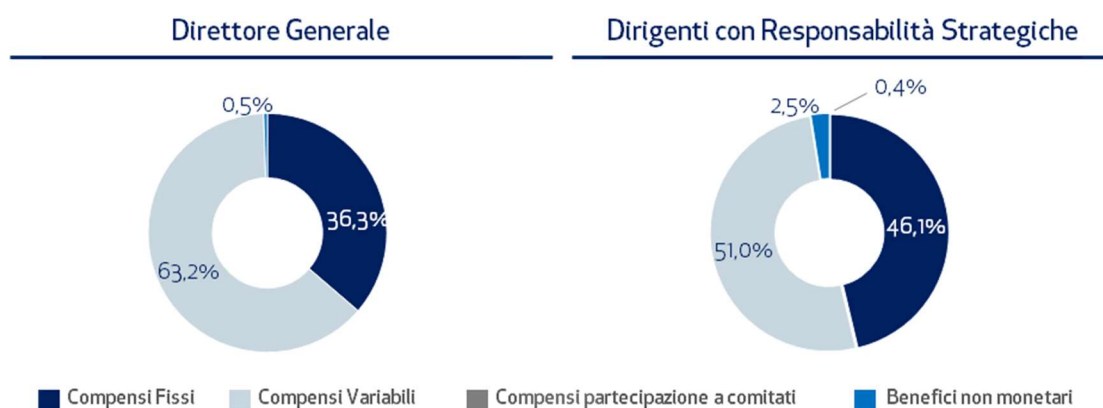
Peraltro, tali benefici non costituiscono *fringe benefit* e non concorrono alla formazione del reddito dei soggetti beneficiari.

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

### Proporzione Componente Fissa e Componente Variabile

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza dell'esercizio 2020 del Direttore Generale di Unipol e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Ai fini dell'analisi sono stati considerati i corrispondenti elementi retributivi della Tabella 1, Sezione II, Parte Seconda.

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



## Componente Fissa

La Componente Fissa del Direttore Generale di Unipol Gruppo, sostenuta dalla stessa, è costituita dalla Retribuzione Annua Lorda (RAL) che per l'esercizio 2020 è stata pari a Euro 1.999.999,96.

Nell'esercizio di riferimento, la categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, ha interessato 13 soggetti.

Relativamente all'entità del corrispettivo riferito alle RAL, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, nell'esercizio 2020, è stato corrisposto un importo complessivo pari a Euro 3.993.675,65 lordi, mentre il valore dei Benefici non monetari attribuiti è stato pari a Euro 215.034,76.

## Componente Variabile

Per il Direttore Generale, in coerenza con le Politiche di Remunerazione 2020, è prevista l'assegnazione di un premio variabile pari a un massimo del 200% della RAL al 31 dicembre 2020, da corrispondersi secondo i criteri e le modalità previsti dal sistema di retribuzione variabile tempo per tempo vigente (di cui l'80% di breve termine - STI - per metà in forma monetaria e per metà in forma di strumenti finanziari, e il restante 120% di lungo termine - LTI - per metà in forma monetaria e per metà in forma di strumenti finanziari).

Relativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è prevista l'assegnazione di un premio variabile da corrispondersi secondo i criteri e le modalità previsti dal sistema di retribuzione variabile tempo per tempo vigente.

## Attuazione del sistema incentivante 2016-2018

Con riferimento ai risultati del Sistema UPM 2016-2018 sopra descritti, è stata corrisposta al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, la seconda *tranche* di Azioni pari a 1/3 del totale effettivamente maturato al termine del periodo di *vesting*, terzo che corrisponde rispettivamente a numero 384.805 e 483.167 azioni ordinarie Unipol e a numero 711.238 e 893.043 azioni ordinarie UnipolSai. In proposito, il valore delle Azioni preso a riferimento per il calcolo del numero delle Azioni spettanti è pari a Euro 1,7575 e a Euro 3,2484, calcolato come già indicato in precedenza.

Nel corrente mese di aprile 2021, in esecuzione al Piano 2016-2018, si procederà alla corresponsione della terza ed ultima *tranche* delle Azioni Unipol e delle Azioni UnipolSai.

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

## Attuazione del sistema incentivante 2019-2021

Il Sistema UPM approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in occasione della riunione consiliare del 14 marzo 2019 prevedrebbe - per il triennio 2019-2021 - che, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza, sia erogato il Bonus di breve termine (STI) per il 50% in forma monetaria e per il restante 50% in forma azionaria (Azioni Unipol e Azioni UnipolSai) e che, parallelamente, sia accantonata, previa verifica anno per anno delle



condizioni di *performance* previste per il triennio, la corrispondente componente di lungo termine (LTI) per il 50% in forma monetaria e per il restante 50% in forma azionaria (Azioni Unipol e Azioni UnipolSai) da corrispondersi a partire dal 2023, in più *tranche*.

In merito alle determinazioni del Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo relativamente alla sospensione di ogni valutazione in merito al riconoscimento della Remunerazione Variabile di competenza dell'esercizio 2019, si rimanda a quanto descritto nel precedente paragrafo 4.

Si veda inoltre il medesimo paragrafo anche per quanto riguarda le raccomandazioni emanate nel corso del 2020 dallo *European Systemic Risk Board* (ESRB) inerenti ai principi di prudenza in materia di remunerazione variabile.

Alla luce di quanto sopra, con riferimento alla Componente Variabile di competenza dell'esercizio 2020, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 1° aprile 2021, tenuto conto del parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha proceduto ad accertare il pieno avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di breve termine di competenza del medesimo esercizio. A seguito di tale favorevole consuntivazione, senza venir meno ai principi di prudenza sopra menzionati, è pertanto possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile STI di competenza dell'esercizio 2020, in correlazione al Livello di Performance Individuale espresso, in quanto tale erogazione non produce impatti sui fondi propri della Società.

Bonus STI 2020 del Direttore Generale di Unipol Gruppo				
Schema condizioni di accesso 2020				
Utile Lordo Consolidato di Unipol		Raggiunto		
Indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol <i>Solvency II</i>		Raggiunto		
↓				
Obiettivi e Livello di Performance Individuale 2020 del Direttore Generale di Unipol Gruppo				
Tipologia Obiettivi	Obiettivi individuali 2020	Livello conseguimento		
		Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto
Quantitativi	Raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato come emergente dal <i>budget</i> 2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione, in data 13 febbraio 2020.			◆
	Raggiungimento dell'obiettivo di solvibilità patrimoniale secondo l'indice <i>Solvency II</i> (valore non inferiore al <i>Risk Appetite</i> deliberato dai competenti organi aziendali).			◆
Qualitativi	Garantire efficaci relazioni con i principali <i>Stakeholder</i> del Gruppo Unipol: Istituzioni, Azionisti e Comunità Finanziaria, Clienti, Dipendenti, Agenti e <i>Business Partners</i> .			◆
	Valorizzazione competenze professionali del Gruppo Unipol, in linea con le previsioni contenute nel Piano Industriale 2019-2021 «Mission Evolve».			◆

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



## 10. Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari

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

## 11. Altre componenti della remunerazione

Nel corso dell'esercizio 2020, non sono state corrisposte altre componenti della remunerazione (quali *una tantum*, premi di anzianità, *Welcome Bonus* o patti di stabilità) all'Amministratore Delegato e Group CEO, al Direttore Generale di Unipol Gruppo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo.

## 12. Indennità in caso di cessazione anticipata

Non sono stati corrisposti importi a titolo di cessazione anticipata della carica e/o del rapporto di lavoro (i.e. *Severance*) nell'esercizio 2020 all'Amministratore Delegato e Group CEO, al Direttore Generale di Unipol Gruppo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo.

\*\*\* \*\*

Da quanto sopra esposto, nel corso del 2020 i trattamenti retributivi a favore degli Amministratori, dei Sindaci, dell'Amministratore Delegato e Group CEO, del Direttore Generale di Unipol e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Unipol Gruppo, hanno rispettato i principi contenuti nelle Politiche di Remunerazione vigenti nell'esercizio di riferimento.

## 13. Variazione annuale dei compensi e della performance

In linea con le disposizioni introdotte da CONSOB nell'aggiornamento del Regolamento Emittenti e alla luce dei livelli di remunerazione sopra evidenziati, sono di seguito fornite indicazioni di confronto, per gli esercizi 2019 e 2020 o per il minor periodo di permanenza in carica dei soggetti, della variazione annuale:

- della remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale in carica nel 2020, calcolata come somma dei compensi complessivamente corrisposti (fisso, variabile e *benefit*);
- dei risultati della società (espressi in termini di Utile Lordo Consolidato);
- della Remunerazione Annuale Lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (FTE a fine esercizio), ad esclusione del Direttore Generale.

Consiglio di Amministrazione		2020 vs 2019
Stefanini Pierluigi	Presidente	0,5%
Dalle Rive Ernesto <sup>12</sup>	Vice Presidente	19,1%
Cimbri Carlo <sup>13</sup>	Amministratore Delegato	-23,1%
	Direttore Generale	-40,7%
Alemagna Paolo	Consigliere	7,6%
Balducci Gianmaria	Consigliere	-1,5%
Cifiello Mario <sup>14</sup>	Consigliere	-
Datteri Roberta	Consigliere	35,9%
De Luise Patrizia	Consigliere	-0,1%
Desiderio Massimo	Consigliere	-3,2%
Ferre' Daniele	Consigliere	-3,5%

<sup>12</sup> Il consigliere Dalle Rive è subentrato al consigliere Pasquariello nella carica di Vice Presidente del CDA a partire dalla fine di aprile 2019.

<sup>13</sup> Remunerazione comprensiva dei compensi variabili complessivamente corrisposti.

<sup>14</sup> Consigliere nominato nel corso del 2020.

Gualtieri Giuseppina	Consigliere	1,3%
Morara Pier Luigi	Consigliere	-3,5%
Mundo Antonietta	Consigliere	-2,2%
Pacchioni Milo	Consigliere	0,9%
Pasquariello Maria Antonietta	Consigliere	-43,2%
Pittalis Roberto <sup>15</sup>	Consigliere	-
Trovò Annamaria	Consigliere	2,8%
Turrini Adriano	Consigliere	-4,9%
Zambelli Rossana	Consigliere	1,5%
Zini Carlo	Consigliere	1,4%
<b>Collegio Sindacale</b>		
Civetta Mario	Presidente	6,8%
Chiusoli Roberto	Sindaco Effettivo	-1,3%
Bocci Silvia	Sindaco Effettivo	-3,7%
<b>Risultati di Unipol Gruppo</b>		
Utile Lordo Consolidato (dato in migliaia di Euro)		18,4%
<b>Remunerazione annua lorda media dei dipendenti</b>		
Personale con sede in Italia		0,4%

Dall'analisi della Tabella sopra riportata emerge che:

- le variazioni riferibili ad Amministratori e Sindaci sono da ricondursi prevalentemente alla durata della carica e/o alla partecipazione ai comitati endoconsiliari e piuttosto che ad un aggiornamento delle Politiche di Remunerazione loro applicabili;
- per quanto riguarda la RAL media dei dipendenti non si rilevano variazioni apprezzabili;
- a seguito delle raccomandazioni contenute nelle comunicazioni IVASS del 5 marzo e del 29 luglio 2020, per l'Amministratore Delegato Group CEO e il Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo ha sospeso ogni valutazione in merito alla corresponsione nel 2020 della Remunerazione Variabile di competenza dell'esercizio 2019.

<sup>15</sup> Consigliere nominato nel corso del 2020.

## SECONDA PARTE

### Compensi dell'esercizio 2020

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
STEFANINI Pierluigi	Presidente	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021											
	Presidente del Comitato di Presidenza													
	Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance													
	Presidente del Comitato per la Sostenibilità													
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				1.072.500,00	(1)	12.500,00	(2)			3.446,40		<b>1.088.446,40</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				0,00	(3)									
<b>TOTALE</b>				<b>1.072.500,00</b>		<b>12.500,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>3.446,40</b>	<b>0,00</b>	<b>1.088.446,40</b>	<b>0,00</b>

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

- Amministratore per Euro 60.000,00;
- Presidente per Euro 1.000.000,00
- gettoni di presenza per Euro 12.500,00.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza (Euro 5.000,00), Comitato per la Sostenibilità (Euro 2.500,00) e Comitato Nomine e Corporate Governance (Euro 5.000,00).

(3) Non si riportano i compensi per complessivi Euro 260.500,00 per le cariche ricoperte nella società controllata UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati ad Unipol Gruppo S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021													
	Membro del Comitato di Presidenza															
	Direttore Generale		Fino a revoca													
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				<b>Amministratore Delegato</b>	822.500,00	(1)	4.500,00	(2)	750.000,00	(3)				<b>1.577.000,00</b>	557.118,45	(4)
				<b>Direttore Generale</b>	1.999.999,96				1.999.999,96	(3)		30.992,39		<b>4.030.992,31</b>	1.485.652,85	(4)
<b>Compensi da controllate e collegate</b>					0,00	(5)								<b>0,00</b>		
<b>TOTALE</b>					<b>2.822.499,96</b>		<b>4.500,00</b>		<b>2.749.999,96</b>		<b>30.992,39</b>		<b>5.607.992,31</b>	<b>2.042.771,30</b>		<b>0,00</b>

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

- Amministratore per Euro 60.000,00;
- Amministratore Delegato per Euro 750.000,00
- gettoni di presenza per Euro 12.500,00.

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

(3) Bonus STI 2020 e quota annuale Bonus LTI 2019-2021, in vesting, eventualmente corrisposta in cinque annualità a partire dal 2023.

(4) Bonus STI 2020 e quota annuale Bonus LTI 2019-2021, in vesting, eventualmente corrisposta in cinque annualità a partire dal 2023.

(5) Non si riportano i compensi per complessivi Euro 960.500,00 per le cariche ricoperte nella società controllata UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati ad Unipol Gruppo S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
DALLE RIVE Ernesto	Vice Presidente	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021													
	Membro del Comitato di Presidenza															
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				266.500,00	(1)	2.500,00								<b>269.000,00</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				54.500,00	(2)									<b>54.500,00</b>		
<b>TOTALE</b>				<b>321.000,00</b>		<b>2.500,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>323.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

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

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ALEMAGNA Paolo	Amministratore	1/1 - 1/10/2020	1/10/2020									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				49.918,03	(1)					49.918,03		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>49.918,03</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>49.918,03</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BALDUCCI Gianmaria	Amministratore Membro del Comitato di Presidenza	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				67.500,00	(1)	3.500,00	(1)			71.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>67.500,00</b>		<b>3.500,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>71.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BERARDINI Francesco	Amministratore Membro del Comitato di Presidenza	1/1 - 1/02/2020	01/02/2020									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				5.081,97						5.081,97		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				6.352,46	(1)					6.352,46		
<b>TOTALE</b>				<b>11.434,43</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>11.434,43</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CIFIELLO Mario	Amministratore	1/10 - 31/12/2020	Prossima Assemblea									
	Membro del Comitato di Presidenza											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				16.081,97	500,00						16.581,97	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				13.568,31	(1)						13.568,31	
<b>TOTALE</b>				<b>29.650,28</b>	<b>500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>30.150,28</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DATTERI Roberta	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				66.500,00	2.000,00						68.500,00	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											0,00	
<b>TOTALE</b>				<b>66.500,00</b>	<b>2.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>68.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE LUISE Patrizia	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
	Membro del Comitato Etico											
	Membro del Comitato Remunerazione											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				66.500,00	6.500,00	(1)					73.000,00	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											0,00	
<b>TOTALE</b>				<b>66.500,00</b>	<b>6.500,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>73.000,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione (Euro 1.500,00), Comitato Etico (Euro 2.000,00) e Comitato Nomine e Corporate Governance (Euro 3.000,00).

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DESIDERIO Massimo	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
	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>				67.000,00	25.000,00	(1)					92.000,00	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											0,00	
<b>TOTALE</b>				<b>67.000,00</b>	<b>25.000,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>92.000,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (Euro 6.000,00), Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 4.000,00) e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
FERRE' Daniele	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021											
	Membro del Comitato di Presidenza													
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				67.500,00	(1)	3.000,00	(1)					70.500,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>67.500,00</b>		<b>3.000,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>70.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
GUALTIERI Giuseppina	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021											
	Presidente del Comitato Remunerazione													
	Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate													
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				68.000,00		7.000,00	(1)					75.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>68.000,00</b>		<b>7.000,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>75.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Remunerazione (Euro 2.000,00) e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 5.000,00).



Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MORARA Pier Luigi	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
	Membro del Comitato Remunerazione											
	Presidente del Comitato Etico											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				67.500,00	4.000,00	(1)					71.500,00	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											0,00	
<b>TOTALE</b>				<b>67.500,00</b>	<b>4.000,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>71.500,00</b>	<b>0,00</b>

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MUNDO Antonietta	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
	Membro del Comitato per la Sostenibilità											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				67.500,00	2.000,00						69.500,00	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											0,00	
<b>TOTALE</b>				<b>67.500,00</b>	<b>2.000,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>69.500,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PACCHIONI Milo	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021											
	Membro del Comitato di Presidenza													
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				68.000,00	(1)	3.500,00	(1)					<b>71.500,00</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				167.900,00	(2)					15.656,00		<b>183.556,00</b>		
<b>TOTALE</b>				<b>235.900,00</b>		<b>3.500,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>15.656,00</b>	<b>0,00</b>	<b>255.056,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PASQUARIELLO Maria Antonieta	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021											
	Membro del Comitato di Sostenibilità													
	Membro del Comitato Etico													
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate													
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				67.500,00		8.500,00	(1)					<b>76.000,00</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												<b>0,00</b>		
<b>TOTALE</b>				<b>67.500,00</b>		<b>8.500,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>76.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 4.500,00), Comitato Sostenibilità (Euro 2.000,00) e Comitato Etico (Euro 2.000,00).

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PITTALIS Roberto	Amministratore	30/4 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
	Membro del Comitato di Presidenza	14/5 - 31/12/2020										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				44.827,87	2.000,00					46.827,87		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				37.243,17	(1)					37.243,17		
<b>TOTALE</b>				<b>82.071,04</b>	<b>2.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>84.071,04</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TROVO' Annamaria	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				66.000,00	(1)	20.000,00	(2)			86.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>66.000,00</b>		<b>20.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>86.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TURRINI Adriano	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1 - 15/09/2020	15/09/2020									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				62.750,00	(1)	1.500,00	(2)					
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				37.039,62	(3)							
<b>TOTALE</b>				<b>99.789,62</b>		<b>1.500,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Di cui Euro 31.086,06 non percepiti ma riversati alla società di provenienza.

(2) Di cui Euro 500,00 non percepiti ma riversati alla società di provenienza.

(2) Compensi per la carica ricoperta in UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Compensi per Euro 26.113,39 non percepiti ma riversati alla società di provenienza.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZAMBELLI Rossana	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
	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>				68.000,00		30.500,00	(1)					
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>68.000,00</b>		<b>30.500,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (Euro 6.000,00), Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 4.500,00) e compensi per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZINI Carlo	Amministratore	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				68.000,00	(1)					68.000,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>68.000,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>68.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CIVETTA Mario	Presidente del Collegio Sindacale	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				97.000,00		11.500,00	(1)			108.500,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										0,00		
<b>TOTALE</b>				<b>97.000,00</b>		<b>11.500,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>108.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (Euro 6.000,00), Comitato Remunerazione (Euro 1.500,00) e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 4.000,00).

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CHIUSOLI Roberto	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				66.500,00		3.000,00	(1)			69.500,00		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				59.000,00	(2)	4.500,00				63.500,00		
<b>TOTALE</b>				<b>125.500,00</b>		<b>7.500,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>133.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (Euro 1.500,00) e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 1.500,00).

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BOCCI Silvia	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				67.500,00		11.000,00	(1)					
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				71.500,00	(2)	16.000,00						
<b>TOTALE</b>				<b>139.000,00</b>		<b>27.000,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (Euro 5.500,00), Comitato Remunerazione (Euro 1.500,00) e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 4.000,00).

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

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GATTO Massimo	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>												
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>TOTALE</b>				<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PORFIDO Rossella	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2020	Bilancio 2021									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>												
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				37.000,00	(1)	4.500,00						
<b>TOTALE</b>				<b>37.000,00</b>		<b>4.500,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

(1) Compensi per le cariche ricoperte in: Gruppo Una S.p.A., Golf Club Poggio dei Medici S.p.A., UnipolSai Investimenti SGR S.p.A., Auto Presto & Bene S.p.A., UnipolRental S.p.A., APB Car Service S.r.l. e Centri Medici Dyadea S.r.l.

Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n.13)	1/1 - 31/12/2020										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			3.993.675,65	(1) 30.000,00	2.525.850,13	(2)	215.034,76	(3)	<b>6.764.560,54</b>	1.890.559,67	(4)
<b>Compensi da controllate e collegate</b>			0,00	(5) 46.060,10					<b>46.060,10</b>		
<b>TOTALE</b>			<b>3.993.675,65</b>		<b>76.060,10</b>		<b>215.034,76</b>		<b>6.810.620,64</b>	<b>1.890.559,67</b>	<b>0,00</b>

(1) Tale importo comprende Euro 3.449.073,23 che sono sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

(2) In tale importo sono compresi Euro 2.204.100,11 sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati. Si tratta del Bonus STI 2020 e della quota annuale Bonus LTI 2019-2021, in *vesting*, eventualmente corrisposta in tre annualità (cinque per i Dirigenti di Fascia Executive) a partire dal 2023.

(3) Detto ammontare è stato sostenuto per Euro 172.011,31 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

(4) Bonus STI 2020 e quota annuale Bonus LTI 2019-2021, in *vesting*, eventualmente corrisposta in tre annualità (cinque per i Dirigenti di Fascia Executive) a partire dal 2023.

(5) Non si riportano compensi per complessivi Euro 620.608,71 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, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

(A)	(B)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)		(11)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	LTI 2019 - 2021 (18 Aprile 2019)	174.016 Numero di azioni ordinarie Unipol potenzialmente attribuibili a livello target al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi al termine del periodo di vesting.	3 anni									150.925,84 <i>Fair value</i> azioni ordinarie Unipol potenzialmente attribuibili a livello target al termine del periodo di vesting	
			314.786 Numero di azioni ordinarie UnipolSai potenzialmente attribuibili a livello target al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi al termine del periodo di vesting.	3 anni									139.603,64 <i>Fair value</i> azioni ordinarie UnipolSai potenzialmente attribuibili a livello target al termine del periodo di vesting	
		STI 2020 (30 aprile 2020)			30.344 Numero di azioni ordinarie Unipol		95.401,54	2020	30 Aprile 2020	3.1440				132.736,71 <i>Fair value</i> azioni ordinarie Unipol
					59.737 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	146.714,07	2.4560					133.852,26 <i>Fair value</i> azioni ordinarie UnipolSai		
	Direttore Generale	LTI 2019 - 2021 (18 Aprile 2019)		464.042 Numero di azioni ordinarie Unipol potenzialmente attribuibili a livello target al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi al termine del periodo di vesting.	3 anni									402.468,91 <i>Fair value</i> azioni ordinarie Unipol potenzialmente attribuibili a livello target al termine del periodo di vesting
				839.429 Numero di azioni ordinarie UnipolSai potenzialmente attribuibili a livello target al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi al termine del periodo di vesting.	3 anni									372.276,36 <i>Fair value</i> azioni ordinarie UnipolSai potenzialmente attribuibili a livello target al termine del periodo di vesting
		STI 2020 (30 aprile 2020)			80.918 Numero di azioni ordinarie Unipol		254.406,19	2020	30 Aprile 2020	3.1440				353.967,48 <i>Fair value</i> azioni ordinarie Unipol
					159.299 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	391.238,34	2.4560					356.940,10 <i>Fair value</i> azioni ordinarie UnipolSai		

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 13)	STI 2019 (18 aprile 2019)	456 Numero di azioni ordinarie Unipol										
		824 Numero di azioni ordinarie UnipolSai										
	LTI 2019 - 2021 (18 Aprile 2019)	539.574 Numero di azioni ordinarie Unipol potenzialmente attribuibili a livello target al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi al termine del periodo di vesting.	3 anni									488.555,37 <i>Fair value</i> azioni ordinarie Unipol potenzialmente attribuibili a livello target al termine del periodo di vesting
		976.063 Numero di azioni ordinarie UnipolSai potenzialmente attribuibili a livello target al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi al termine del periodo di vesting.	3 anni									451.904,76 <i>Fair value</i> azioni ordinarie UnipolSai potenzialmente attribuibili a livello target al termine del periodo di vesting
	STI 2020 (30 aprile 2020)	108.142 Numero di azioni ordinarie Unipol	339.998,45	2020	30 Aprile 2020							3.1440
212.900 Numero di azioni ordinarie UnipolSai		522.882,40	2.4560									477.043,47 <i>Fair value</i> azioni ordinarie UnipolSai
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato											
	Direttore Generale											
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 13)												
<b>(III) Totale</b>												<b>Euro 3.933.330,97</b>

Colonna (2), Riga LTI 2019-2021: numero di Azioni potenzialmente attribuibili in cinque annualità per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti alla Fascia Executive, in tre annualità per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non appartenenti alla Fascia Executive, a partire dal 2023, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi, ai termini ed alle condizioni del Piano 2019-2021, in vesting.

Colonna (4): numero di Azioni di competenza dell'esercizio 2020 relative al Bonus STI.

Colonna (5): valore calcolato prendendo a riferimento il prezzo medio delle Azioni registrato alla data di assegnazione. Parte di tale importo per massimi Euro 824.365,32 sarà sostenuto da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

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

Colonna (12): Bonus STI 2020 e quota annuale Bonus LTI 2019-2021, in vesting, eventualmente corrisposta in cinque annualità per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti di Fascia Executive (tre annualità per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche) a partire dal 2023.

**Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Cognome e Nome	Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogato	(C) Ancora differiti	
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>									
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	STI 2020 (30 aprile 2020)	Euro 300.000,00						
		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)		Euro 450.000,00	5 anni				
	Direttore Generale	STI 2020 (30 aprile 2020)	Euro 799.999,98						
		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)		Euro 1.199.999,98	5 anni				
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 13)		STI 2019 (18 aprile 2020)				Euro 3.534,42			
		STI 2020 (30 aprile 2020)	Euro 1.069.175,06						
		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)		Euro 1.456.675,08	3/5 anni			Euro 3.534,42	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato								
	Direttore Generale								
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 13)						Euro 90.000,00			
<b>(III) Totale</b>			<b>Euro 2.169.175,04</b>	<b>Euro 3.106.675,05</b>		<b>Euro 93.534,42</b>	<b>Euro 3.534,42</b>		

Colonna (2) (A): importi relativi al Bonus STI 2020. Sono compresi Euro 927.675,05 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

Colonna (2) (B): Bonus STI 2020 e quota annuale Bonus LTI 2019-2021, in *vesting*, eventualmente corrisposta in cinque annualità per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti di Fascia Executives (tre per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche) a partire dal 2023. Sono compresi Euro 1.276.425,07 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

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

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei Direttori Generali											
Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in	
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Unipol Gruppo	ORD	1.261.989		481.006	(1)	221.263	(2)	1.521.732	
		UnipolSai Assicurazioni	ORD	480.085		889.047	(3)	408.962	(2)	960.170	
FERRE' Daniele	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	0		10.000		0		10.000	
ZINI Carlo	Amministratore	Unipol Gruppo	ORD	2.500	(a)	0		0		2.500	(4)

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

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

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

(4) Azioni detenute tramite il coniuge.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
13	Unipol Gruppo	ORD	1.418.831	487.723	(1)	231.337	(2)	1.675.217	(3)
	UnipolSai Assicurazioni	ORD	412.243	901.284	(4)	475.274	(5)	838.253	

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

(2) di cui n. 210.337 azioni vendute ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi all'attribuzione di azioni effettuata secondo quanto previsto dai Piani di Compensi basati su strumenti finanziari, del tipo *performance share*

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

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

(5) di cui n. 388.766 azioni vendute ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi all'assegnazione di azioni effettuata secondo quanto previsto dai piani di compensi basati su strumenti finanziari, del tipo *performance share*

## TERZA PARTE

### Verifica delle Funzioni Fondamentali

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

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

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

Le Funzioni *Risk Management* e *Compliance and Anti-Money Laundering* hanno esaminato le Politiche di Gruppo che saranno portate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di Unipol chiamata ad approvare il bilancio 2020.

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

### Verifiche *ex-post* dell'*Audit*

L'*Audit* è tenuto a verificare la corretta applicazione delle politiche di remunerazione, in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

A tal fine sono state condotte verifiche volte ad accertare la corrispondenza tra quanto attuato nel 2020 e quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione adottate da Unipol e dalle società controllate del Gruppo Unipol rientranti nel perimetro di applicazione delle Politiche di Gruppo al 31 dicembre 2020.

Dalle verifiche svolte non sono emerse anomalie.

## GLOSSARIO

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

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

<b>Accordi Integrativi Aziendali</b>	Accordi di secondo livello con le Rappresentanze Sindacali aziendali su tematiche di carattere economico e/o normativo.
<b>Anno di Competenza</b>	Ciascun anno solare in cui si suddivide il Triennio di Competenza e in relazione al quale viene verificato il raggiungimento delle <i>performance</i> utili ai fini della determinazione dell'Incentivo Variabile.
<b>Azioni</b>	L'insieme delle Azioni Unipol Gruppo 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) sia di lungo termine (LTI).
<b>Azioni Unipol Gruppo</b>	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di Unipol Gruppo S.p.A.
<b>Azioni UnipolSai</b>	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
<b>Benefit</b>	Retribuzione riconosciuta in natura ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2099 comma 3 del Codice Civile.
<b>Bonus STI o STI</b>	<i>Short Term Incentive</i> : l'ammontare del compenso variabile di breve termine riferito ai risultati di <i>performance individuale</i> di un determinato Anno di Competenza, subordinato al raggiungimento degli obiettivi aziendali e/o di Gruppo riferiti all'Anno di Competenza e la cui erogazione avviene dopo il termine dell'Anno di Competenza.
<b>Bonus LTI o LTI</b>	<i>Long Term Incentive</i> : l'ammontare del compenso variabile di lungo termine riferito ai risultati di <i>performance individuale</i> nel Triennio di Competenza, subordinato al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo riferiti al Triennio di Competenza e la cui erogazione avviene dopo il termine del Triennio di Competenza.
<b>Bonus Effettivo o Bonus Totale</b>	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.
<b>Bonus Potenziale</b>	L'ammontare massimo dell'Incentivo Variabile connesso al Sistema UPM 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.
<b>Claw-back</b>	Clausola che prevede l'esigibilità della restituzione - totale o parziale - del Bonus STI e/o del Bonus LTI erogato al Destinatario, al verificarsi delle condizioni definite nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
<b>Codice di Corporate Governance</b>	Codice di Corporate Governance delle società quotate adottato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> delle società quotate e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
<b>Compensation</b>	Calcolata con riferimento alla Retribuzione Annuale Lorda, alla Componente Variabile di breve e di lungo termine come Direttore Generale e alla Componente Fissa e Variabile di breve e di lungo termine riconosciute come Amministratore Delegato e Group CEO.

<b>Componente Fissa o Remunerazione Fissa</b>	La parte di remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non dipendente dalle <i>performance</i> del Gruppo e/o della Società e/o individuali. Può comprendere RAL, indennità corrisposte a vario titolo, monetizzazione di componenti previdenziali, compensi corrisposti per la copertura di cariche amministrative e/o per la partecipazione a Comitati consiliari.
<b>Componente Variabile o Remunerazione Variabile</b>	La parte di compenso che non ha natura stabile e irrevocabile, il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dal raggiungimento delle <i>performance</i> del Gruppo e della Società di riferimento e individuali ed è determinata e corrisposta sulla base delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
<b>Destinatario</b>	Il soggetto a cui si applicano le previsioni delle Politiche di Remunerazione e che, salvo ove diversamente disposto, partecipa a un Piano di Incentivazione Variabile. Sono Destinatari delle Politiche di Remunerazione i componenti degli organi sociali, il Personale Rilevante e tutti i dirigenti delle Società in Perimetro.
<b>Differimento</b>	Arco temporale che intercorre tra la data di conclusione del periodo di misurazione dei risultati che determinano la maturazione dell'Incentivo Variabile e l'effettiva erogazione dello stesso.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle Società in perimetro, individuati, secondo le rispettive competenze – in Unipol Gruppo e nelle compagnie assicurative del Gruppo - dal <i>Group General Manager</i> di Unipol Gruppo, con l'approvazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Group CEO della stessa Unipol Gruppo.
<b>Fascia</b>	Modalità di classificazione dei dirigenti del Gruppo Unipol correlata alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione.
<b>Funzioni Fondamentali e/o Funzioni Aziendali di Controllo</b>	La Funzione di verifica della conformità alle norme ( <i>Compliance</i> ), la Funzione di gestione dei rischi ( <i>Risk Management</i> ), la Funzione di revisione interna ( <i>Audit</i> ), nonché, per le imprese assicurative e la Capogruppo, la Funzione Attuariale.
<b>Gruppo Assicurativo Unipol</b>	Unipol Gruppo 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 <sup>16</sup> .
<b>Gruppo Unipol o Gruppo</b>	Unipol Gruppo e le Società da quest'ultima controllate.
<b>Holding Period</b>	Arco temporale durante il quale le Azioni assegnate a titolo di Incentivo Variabile sono soggette a un vincolo di restrizione alla vendita.
<b>Importo Particolarmente Elevato</b>	Ai sensi degli Orientamenti IVASS, la componente variabile della remunerazione complessiva che rappresenta un importo particolarmente elevato; tale componente è soggetta, per una percentuale non inferiore al 60%, ad un differimento di almeno 5 anni.  Rappresenta un "Importo Particolarmente Elevato della Remunerazione Variabile" la Remunerazione Variabile corrisposta all'Amministratore Delegato e Group CEO, al Direttore Generale di Unipol Gruppo e ai dirigenti di Fascia <i>Executive</i> in quanto potenzialmente superiore al 100% della retribuzione fissa.
<b>Incentivo Variabile</b>	Indica genericamente un compenso economico maturato in proporzione al verificarsi di risultati di <i>performance</i> di Gruppo, aziendali e individuali.
<b>Livello di Performance Individuale</b>	Per ciascun Anno di Competenza valore compreso tra lo 0% e il 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali del Destinatario. Il Livello di Performance Individuale concorre a determinare l'entità dell'Incentivo Variabile.

<sup>16</sup> L'Albo delle società capogruppo è consultabile presso il sito internet dell'IVASS nella sezione "Albi". Sono iscritte nell'Albo la società capogruppo e le relative società controllate quali (i) imprese di assicurazione e riassicurazione (ii) società strumentali (iii) società di partecipazione assicurativa e le società di partecipazione finanziaria mista.



<b>Malus</b>	Clausola che prevede la possibilità di ridurre o azzerare l'Incentivo Variabile già maturato ma ancora da erogare, al verificarsi delle condizioni definite nelle presenti Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
<b>Orientamenti IVASS</b>	la Lettera al Mercato IVASS del 5 luglio 2018 dal titolo "Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi".
<b>Pay-mix</b>	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra le diverse componenti che compongono il pacchetto retributivo del Destinatario: compenso fisso, compenso variabile erogato a titolo di Bonus STI e compenso variabile erogato a titolo di Bonus LTI.
<b>Pay-out</b>	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra Bonus Effettivo e Bonus Potenziale.
<b>Personale Rilevante</b>	I soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di riferimento, individuati in base ai criteri previsti dalla normativa applicabile e al processo di identificazione illustrato nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
<b>Personale Rilevante a livello di Gruppo</b>	I soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, individuati in base ai criteri definiti nel processo di identificazione illustrato nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
<b>Piano di Incentivazione Variabile</b>	L'insieme delle regole che disciplinano le condizioni per fruire di Incentivi Variabili.
<b>Piano Industriale di Gruppo</b>	Il piano industriale del Gruppo Unipol per il triennio 2019-2021.
<b>Politiche di Remunerazione</b>	Congiuntamente le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
<b>Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società</b>	Le Politiche di Remunerazione applicabili a un Comparto o a una Società del Gruppo, che integrano le Politiche di Remunerazione di Gruppo con i necessari adattamenti di natura regolamentare e/od operativa tipici del settore di appartenenza.
<b>Politiche di Remunerazione di Gruppo o Politiche di Gruppo</b>	Le Politiche di Remunerazione definite dalla Capogruppo ai sensi degli artt. 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS 38, che delineano i principi e le linee guida cui devono attenersi le Società in Perimetro nella definizione delle proprie politiche di remunerazione.
<b>Procedura Parti Correlate</b>	Procedura definita ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, in materia di operazioni con parti correlate.
<b>RAL o Retribuzione Annuale Lorda</b>	La Retribuzione Annuale Lorda fissa, con esclusione del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque Componente Variabile, sia essa corrisposta <i>una tantum</i> o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta, monetizzazione di componenti previdenziali. Costituisce il riferimento principale per la determinazione dell'Incentivo Variabile: a tale fine si considera il suo ammontare al 31 dicembre dell'Anno di Competenza.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti e successive modificazioni e integrazioni.
<b>Regolamento IVASS 38</b>	Il Regolamento n. 38 del 3 luglio 2018 emanato dall'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS), con particolare riferimento alla Parte Seconda, Capo VII ("Politiche di remunerazione e incentivazione") e alla Parte Terza, Capo VII ("Politiche Retributive di Gruppo").

<b>Relazione sulla Remunerazione o Relazione</b>	La Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF dalle società quotate.
<b>SCR</b>	Requisito patrimoniale di solvibilità, come definito dal Titolo I - capi V e VI del Regolamento Delegato (UE) 2015/35 della Commissione del 10 ottobre 2014. L'ammontare di tale requisito è determinato in maniera tale da consentire che le imprese o i gruppi assicurativi siano in grado, con una probabilità almeno del 99,5%, di onorare i loro obblighi nei confronti dei contraenti e dei beneficiari nei dodici mesi successivi.
<b>Severance</b>	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.
<b>Sistema UPM</b>	Sistema di incentivazione variabile adottato per il personale Dirigente di tutte le Società in Perimetro.
<b>Società in Perimetro</b>	Le Società del Gruppo che adottano le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
<b>Società Distaccante</b>	La Società del Gruppo presso cui è assunto il Destinatario e da cui quest'ultimo viene distaccato in tutto o in parte, anche nell'interesse della società stessa, presso una o altre società del Gruppo affinché vi fornisca la propria prestazione professionale.
<b>Società Distaccataria</b>	La Società del Gruppo presso cui il Destinatario viene distaccato, in tutto o in parte, anche nell'interesse della Società Distaccante.
<b>Società di Riferimento</b>	La società a cui il Destinatario fornisce in modo esclusivo o prevalente la propria prestazione professionale.
<b>Società Rilevanti</b>	Le Società del Gruppo non regolamentate - ivi incluse le società strumentali assicurative iscritte all'Albo dei Gruppi Assicurativi di cui all'articolo 210-ter, comma 2 del Codice delle Assicurazioni Private - che sono valutate dalla Capogruppo come rilevanti ai fini dell'adozione delle Politiche di Remunerazione, in relazione all'attività da esse svolta, al profilo di rischio, al contributo alla rischiosità del Gruppo, al rapporto di partecipazione o controllo.
<b>Solvency II</b>	Regime regolamentare a cui fa riferimento la Direttiva 2009/138/CE in materia di accesso ed esercizio delle attività di assicurazione e di riassicurazione (c.d. Direttiva Solvency II).
<b>TFR</b>	Trattamento di Fine Rapporto.
<b>Triennio di Competenza</b>	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).
<b>Ulteriore Personale Rilevante</b>	Le categorie di personale diverse dai Direttori Generali, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali e dal personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di Riferimento.
<b>Unipol Gruppo, Unipol o Capogruppo</b>	Unipol Gruppo S.p.A.
<b>UnipolSai</b>	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
<b>Utile Lordo Consolidato</b>	Utile Lordo emergente dal bilancio consolidato della Capogruppo.
<b>Welcome Bonus</b>	Compenso monetario erogato <i>una tantum</i> , non connesso al raggiungimento di condizioni di <i>performance</i> , destinabile al personale di nuova assunzione.



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

Sede Legale

Via Stalingrado, 45

40128 Bologna

## REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS TO THE SHAREHOLDERS' MEETING ON AGENDA ITEM NO. 4 OF THE ORDINARY MEETING

### Acquisition and disposal of treasury shares. Related and consequent resolutions.

Dear Shareholders,

It should firstly be recalled that the ordinary Shareholders' Meeting of Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" or the "Company"), convened on 30 April 2020, authorised the Board of Directors to acquire and dispose of treasury shares within the meaning of Arts. 2357 and 2357-*ter* of the Italian Civil Code, for a period of 18 months from the decision of the Meeting, for a maximum amount of €300 million.

Based on these authorisations, in 2020, the Company acquired a total of 1,100,000 shares to serve the compensation plans based on financial instruments (performance share type), intended for the Managers of the companies of the Unipol Group for the three-year period 2016-2018, approved by the Shareholders' Meeting on 28 April 2016, and updated at the Shareholders' Meeting on 28 April 2017, in compliance with Art. 114-*bis* of the TUF, Italian Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 (the Consolidated Law on Finance, the "TUF" and the "2016-2018 Plan"), as well as the compensation plan for the three-year period 2019-2021, approved by the Shareholders' Meeting on 18 April 2019 (the "2019-2021 Plan").

On 27 April 2020, the Chief Executive Officer and Group CEO, the General Manager and the Managers of the Company were jointly allocated 1,043,783 treasury shares in the context of the 2016-2018 Plan.

On 11 December 2020, a total of 12,724 treasury shares were assigned to Company's Managers not falling under the category of Significant Risk Takers, to serve the 2019-2021 Plan in the form of Short Term Incentives (STI), pertaining to 2019.

It is hereby proposed that the aforesaid authorisation be issued again, within the maximum limit of expenditure specified *herein*, upon revocation of the existing authorisation, for a term of 18 months and for the reasons and according to the procedures and terms specified below.

#### Reasons and objectives

The authorisation for the acquisition and disposal of treasury shares aims to provide the Company with an instrument to pursue, in the interest of the Company itself and in accordance with applicable legislation, the following objectives:

- to use the treasury shares for their allocation for the purposes of the compensation plans based on financial instruments, pursuant to and in accordance with the Consolidated Law on Finance;
- to intervene, directly or through intermediaries, to promote the smooth conduct of trading, against distortions due to an excessive volatility or insufficient market liquidity;

- to take the opportunity to maximise the value that can be derived from market trends – and thus also by pursuing trading objectives – or connected with any strategic transactions of interest for the Company;
- to use treasury shares as a form of investment for the efficient use of the liquidity generated by the core activity of the Company;
- to use these shares to ensure, if necessary, the overall consistency of transactions that create the need to place fractional shares of the capital of the Company.

The request for authorisation to acquire treasury shares is not, at present, directed at reductions of the share capital of the Company through the cancellation of treasury shares acquired.

*Number of shares that may be acquired and procedures for executing the acquisitions and disposals*

It is specified that as of the date of this Report:

- the share capital of Unipol is equal to €3,365,292,408.03, divided into 717,473,508 ordinary shares with no nominal value. At the date of this Report, the Company holds a total of 776,631 treasury shares (equal to 0.108% of the share capital), of which 379,825 directly and 396,806 indirectly, through the following subsidiaries:
  - UnipolSai S.p.A. for 236,496 shares;
  - Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A., for 14,743 shares;
  - Arca Vita S.p.A., for 8,350 shares;
  - SIAT S.p.A., for 48,356 shares;
  - Unisalute S.p.A., for 36,893 shares;
  - UnipolSai Servizi Consortili S.c.r.l., for 32,161 shares;
  - Alfaevolution Technology S.p.A., for 1,736 shares;
  - Gruppo UNA S.p.A., for 4,512 shares;
  - Leithà S.r.l., for 13,559 shares.

We propose that:

- (i) the acquisition of treasury shares may be carried out up to the maximum amounts permitted by law, in the manner provided for by Art. 132 of the Consolidated Law on Finance and Art. 144-*bis*, paragraph 1, letters a), b), c) and d)-*ter*) and paragraph 1-*bis* of CONSOB Regulation no. 11971 of 14 May 1999 as amended (Issuers' Regulation), as well as by any other regulatory national and European provision, where applicable;
- (ii) the disposal of treasury shares shall be made in the manner permitted by currently applicable law, including by carrying out, one or more times, subsequent acquisitions and disposals, until the expiry of the term of the authorisation. In particular, the shares

acquired in the context of the above mentioned Plans may be assigned and attributed in the manner and within the terms stated in the regulations of the Plans.

It is proposed that a maximum limit of €300 million in expenditure be confirmed for the acquisition of treasury shares, to be meant on a revolving basis, taking into account the treasury shares sold according with the authorisation by the Shareholders' Meeting.

#### Price of the acquisitions and disposals of treasury shares

Both the acquisitions and the disposal of treasury shares shall be made at a price of no more than 15% above and no less than 15% below the reference price recorded by the shares on the trading day before the date of each transaction. Said parameters are deemed adequate to identify the range of values within which the acquisition and disposal of the shares are of interest for the Company.

\*\*\* \*\*

The Board of Directors therefore hereby submits the following resolution proposal to the Shareholders' Meeting.

#### **Proposal**

*"The Ordinary Shareholders' Meeting of Unipol Gruppo S.p.A. (the "Company"),*

- after reviewing the report prepared by the Board of Directors and acknowledging the proposal there made;*
- having viewed the financial statements at 31 December 2019;*
- bearing in mind the provisions of Arts. 2357 and 2357-ter of the Italian Civil Code;*
- having acknowledged that the Company holds a total of 776,631 ordinary treasury shares, of which 379,825 directly and 396,806, indirectly, through the subsidiaries indicated in the report,*

*hereby resolves*

- (i) to revoke the previous resolution to authorise the acquisition and/or the disposal of treasury shares, passed by the Ordinary Shareholders' Meeting of 30 April 2020;*
- (ii) to authorise, for a period of 18 months from the present Shareholders' Meeting resolution, the acquisition and disposal of treasury shares, pursuant to Arts. 2357 and 2357-ter of the Italian Civil Code and within the maximum limit of €300 million in expenditure – in compliance with currently applicable law and, where applicable, with the admitted market practices – with the methods and conditions specified below:*
  - (a) the acquisition and disposal of treasury shares may be carried out in the quantities and according to the procedures set out below:*
    - the acquisition may be carried out up to the maximum amounts permitted by law, in the manner provided for by Art. 132 of Italian Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 (Consolidated Law on Finance, the*

*“TUF”) and Art. 144-bis, paragraph 1, letters a), b), c) and d-ter) and paragraph 1-bis of CONSOB Regulation no. 11971 of 14 May 1999 as amended (Issuers’ Regulation), as well as by any other regulatory national and European provision, where applicable;*

- the disposal may be made in the manner permitted by currently applicable law, including by carrying out, one or more times, subsequent acquisitions and disposals, until the expiry of the term of the authorisation. In particular, the shares acquired in the context of the compensation plans based on financial instruments, approved under Art. 114-bis of the TUF may be assigned and attributed in the manner and within the terms stated in the regulations of the Plans.*

*The above mentioned maximum limit of €300 million in expenditure must be meant on a revolving basis, taking into account the treasury shares sold according the authorisation by the Shareholders’ Meeting;*

- (b) the acquisition and disposal of treasury shares may be carried out at a price of no more than 15% and no less than 15% of the reference price recorded by the security on the trading day prior to the date of each transaction, and in any case in compliance with the above maximum limit of €300 million in expenditure;*
- (iii) to vest the Board of Directors – and through this, the Chairman and the Chief Executive Officer, separately from each other and also through special power of attorney – with all broadest powers to carry out, in accordance with the resolutions above, the acquisitions and/or disposals of treasury shares, providing information to the market in accordance with currently applicable legislation and, where applicable, accepted market practices.”*

Bologna, 18 March 2021

The Board of Directors

[WHITE PAGE]



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

Registered Office  
Via Stalingrado, 45  
40128 Bologna (Italy)  
unipol@pec.unipol.it  
Tel. +39 051 5076111  
Fax +39 051 5076666

Share capital  
€3,365,292,408.03 fully paid-up  
Bologna Register of Companies  
Tax No. 00284160371  
VAT No. 03740811207  
R.E.A. No.160304

Parent company of the Unipol Insurance Group  
entered in the Register of the parent companies  
at No. 046

**unipol.it**

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

Unipol Gruppo S.p.A.  
Registered Office  
Via Stalingrado, 45  
40128 Bologna