UnipolSai ASSICURAZIONI

2021

Relazioni degli Amministratori sulle proposte di deliberazione all'Assemblea ordinaria e straordinaria degli Azionisti del 27 aprile 2022

Progetto Grafico
Mercurio GP S.r.l.

ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA DEGLI AZIONISTI

27 APRILE 2022 IN UNICA CONVOCAZIONE

RELAZIONI ILLUSTRATIVE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(redatte ai sensi dell'art. 125-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e degli artt. 72, 73 e 84-*ter* del Regolamento Emittenti della CONSOB)

ORDINE DEL GIORNO

IN SEDE ORDINARIA

1. **Bilancio 2021.** pagina 1

   a) Costituzione di una riserva in sospensione di imposta *ex* art. 110 Decreto Legge n. 104/2020.

   b) Approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della società di revisione legale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

   c) Destinazione dell'utile d'esercizio 2021 e distribuzione del dividendo. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

2. **Nomina del Consiglio di Amministrazione e del suo Presidente per gli esercizi 2022, 2023 e 2024; determinazione del compenso spettante agli Amministratori.** pagina 5

   a) Determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022, 2023 e 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

   b) Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022, 2023 e 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

   c) Nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022, 2023 e 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

   d) Determinazione del compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022, 2023 e 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

   e) Autorizzazioni ai sensi dell'art. 2390 del codice civile. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

3. **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti. Deliberazioni inerenti e conseguenti.** pagina 5

   a) Approvazione della prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3, del D.lgs. n. 58/1998 (TUF) e degli artt. 41 e 59 del Regolamento IVASS n. 38/2018.

   b) Deliberazione sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del D.lgs. n.

58/1998 (TUF).

4. **Piano di compensi basato su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-*bis* del D.lgs. n. 58/1998 (TUF). Deliberazioni inerenti e conseguenti.** pagina 107

5. **Acquisto e disposizione di azioni proprie e della società controllante. Deliberazioni inerenti e conseguenti.** pagina 143

6. **Aggiornamento del regolamento assembleare. Deliberazioni inerenti e conseguenti.** pagina 149

IN SEDE STRAORDINARIA

1. **Modifiche dello statuto sociale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.** pagina 171

   a) Proroga del termine di durata della Società e conseguente modifica dell'art. 4.

   b) Modifica dell'art. 6 ("Misura del capitale") ai fini dell'aggiornamento degli elementi del patrimonio netto delle gestioni Danni e Vita ai sensi dell'art. 5 del Regolamento ISVAP 11 marzo 2008, n. 17.

[PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO]

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 1 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

Bilancio 2021.

a) Costituzione di una riserva in sospensione di imposta *ex* art. 110 Decreto Legge n. 104/2020.

b) Approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della società di revisione legale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

c) Destinazione dell'utile d'esercizio 2021 e distribuzione del dividendo. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

per quanto concerne l'illustrazione dell'argomento previsto al primo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria, si rinvia a quanto pubblicato ai sensi di legge all'interno della Relazione finanziaria annuale e, in particolare, a quanto contenuto nella Relazione sulla gestione predisposta dal Consiglio di Amministrazione di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ("UnipolSai" o la "Società") nonché alle relazioni del Collegio Sindacale e della società incaricata della revisione legale dei conti EY S.p.A.; la predetta documentazione sarà integralmente messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge, presso la sede della Società e sul sito *internet* della stessa (*www.unipolsai.com*) nella sezione *Governance/Assemblee degli Azionisti/2022/Assemblea ordinaria e straordinaria del 27 aprile 2022*.

Verranno altresì messi a disposizione, con le medesime modalità sopra descritte, il bilancio consolidato e gli altri documenti di cui all'art. 154-*ter*, comma 1, del D. Lgs. n. 58/1998.

Si precisa – in primo luogo – che, a seguito dell'entrata in vigore del Regolamento UE 815/2018, a partire da quelle riferite all'esercizio 2021, le relazioni finanziarie annuali delle società emittenti devono essere predisposte in formato XHTML, marcando altresì alcune informazioni del bilancio consolidato (schemi di bilancio e alcuni dati identificativi dell'emittente) con le specifiche XBRL, secondo i requisiti tecnici previsti dallo *European Single Electronic reporting Format* (ESEF). La documentazione costituente la relazione finanziaria annuale 2021 (bilancio consolidato e progetto di bilancio d'esercizio, corredati dalle relative relazioni sulla gestione) è stata conseguentemente predisposta secondo tali requisiti tecnici.

Per quanto riguarda la proposta di costituzione di una riserva in sospensione di imposta, si precisa che il Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104 (il "Decreto") – recante "Misure urgenti per il sostegno ed il rilancio dell'economia", convertito con modificazioni nella Legge 13 ottobre 2020 n. 126 e successivamente integrato dalla Legge 30 dicembre 2020 n. 178 (la Legge di bilancio 2021) – consente alle imprese (art. 110, commi 8 e 8-*bis*) di ottenere il

riconoscimento fiscale dei maggiori valori contabili iscritti in bilancio relativamente ai beni materiali ed immateriali e agli avviamenti, mediante il pagamento di un'imposta sostitutiva con aliquota del 3%.

Con Legge 30 dicembre 2021 n. 234 (la Legge di bilancio 2022), è stato successivamente inserito all'art. 110 del Decreto il comma 8-*ter*, che dispone l'allungamento del periodo per la deduzione degli ammortamenti dei maggiori valori oggetto di riconoscimento fiscale, relativamente agli avviamenti e ai marchi, in cinquanta anni.

Il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai ha valutato economicamente opportuno avvalersi delle suddette disposizioni, deliberando l'esercizio dell'opzione per il riallineamento relativamente ai maggiori valori contabili relativi agli avviamenti ed ai beni immobili, nella misura rispettivamente di Euro 318.051.804,93 e di Euro 24.778.684,34, per un totale di Euro 342.830.489,27 (di cui Euro 287.423.849,85 afferenti alla gestione Danni ed Euro 55.406.639,42 afferenti la gestione Vita), cui corrisponde un'imposta sostitutiva dovuta pari ad Euro 10.284.914,68 (di cui Euro 8.622.715,50 attribuiti alla gestione Danni ed Euro 1.662.199,18 attribuiti alla gestione Vita).

Per effetto di quanto previsto dall'art. 14 della Legge 21 novembre 2000 n. 342, a cui il Decreto rinvia, a fronte del riallineamento è richiesta l'apposizione di un vincolo fiscale alle riserve di bilancio per un importo pari ai maggiori valori contabili oggetto di riallineamento al netto dell'imposta sostitutiva dovuta e, quindi, per complessivi Euro 332.545.574,59 (di cui Euro 278.801.134,35 attribuiti alla gestione Danni ed Euro 53.744.440,24 attribuiti alla gestione Vita).

Il vincolo fiscale prevede che la riserva sia oggetto di tassazione, al lordo dell'imposta sostitutiva, a carico della Società e dei Soci nel caso di distribuzione a favore di questi ultimi.

Si propone di apporre tale vincolo fiscale utilizzando quota parte della riserva straordinaria di utili, ridenominata "Riserva da riallineamento *ex* DL 104/2020".

Tale vincolo trova rappresentazione nella specifica sezione della nota integrativa del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021.

Relativamente poi alla proposta di distribuzione del dividendo, si evidenzia che UnipolSai dispone di un'elevata solidità patrimoniale, attuale e prospettica, esprimendo un *Solvency Ratio* individuale al 31 dicembre 2021 pari al 326% (calcolato utilizzando il Modello Interno Parziale così come autorizzato dall'IVASS), con un eccesso di capitale di Euro 6,7 miliardi circa, già dedotto il dividendo proposto in distribuzione a valere sull'esercizio 2021. Si ritiene pertanto sussistano tutti i presupposti per procedere alla distribuzione di detto dividendo.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone quindi all'Assemblea le seguenti proposte di deliberazione.

Proposta di costituzione di una riserva in sospensione di imposta ex art. 110 Decreto Legge n. 104/2020

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

- *vista la relazione del Consiglio di Amministrazione sull'andamento della gestione al 31 dicembre 2021,*

delibera

di approvare la costituzione di una riserva in sospensione di imposta ex art. 110 del Decreto Legge n. 104/2020, mediante apposizione di un vincolo fiscale per l'importo di Euro 332.545.574,59, di cui Euro 278.801.134,35 attribuiti alla gestione Danni ed Euro 53.744.440,24 attribuiti alla gestione Vita, utilizzando quota parte della riserva straordinaria di utili, ridenominata "Riserva da riallineamento ex DL 104/2020."

Proposta di approvazione del bilancio dell'esercizio 2021

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

- *esaminato il progetto di bilancio d'esercizio della Società chiuso al 31 dicembre 2021, corredato dagli allegati e dalla documentazione prescritta dal D.Lgs. n. 209 del 7 settembre 2005, nonché dagli allegati e dagli ulteriori documenti redatti ai sensi del Regolamento ISVAP n. 22 del 4 aprile 2008 e successive modificazioni;*
- *vista la relazione del Consiglio di Amministrazione sull'andamento della gestione al 31 dicembre 2021;*
- *preso atto della relazione del Collegio Sindacale e della relazione della società incaricata della revisione legale dei conti EY S.p.A.;*
- *esaminate le risultanze di detto progetto di bilancio d'esercizio di UnipolSai, che chiude con un utile d'esercizio pari a complessivi Euro 648.137.176,14, di cui Euro 487.622.751,09 afferenti alla gestione Danni ed Euro 160.514.425,05 afferenti alla gestione Vita,*

delibera

di approvare il bilancio d'esercizio di UnipolSai al 31 dicembre 2021, corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione, che evidenzia un utile di esercizio pari a complessivi Euro 648.137.176,14, di cui Euro 487.622.751,09 afferenti alla gestione Danni ed Euro 160.514.425,05 afferenti alla gestione Vita."

Proposta di approvazione della destinazione dell'utile di esercizio

e di distribuzione del dividendo

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

- *approvato il bilancio d'esercizio della Società chiuso al 31 dicembre 2021, che chiude con un utile d'esercizio pari a complessivi Euro 648.137.176,14 (l'"Utile di Esercizio"), di cui Euro 487.622.751,09 afferenti alla gestione Danni ed Euro 160.514.425,05 afferenti alla gestione Vita;*
- *preso atto che la riserva legale esistente in bilancio al 31 dicembre 2021 e invariata alla data attuale ha già raggiunto il limite del 20% del capitale sociale;*
- *preso, altresì, atto che alla data attuale UnipolSai detiene direttamente n. 1.918.624 azioni proprie,*

delibera

- *di approvare la proposta di destinazione dell'Utile di Esercizio al 31 dicembre 2021, con le seguenti modalità, in conformità all'art. 27 dello Statuto sociale:*
  - *distribuzione a tutti gli Azionisti della Società di complessivi Euro 537.281.762,12, di cui Euro 404.172.094,69 afferenti alla gestione Danni ed Euro 133.109.667,43 afferenti alla gestione Vita, e dunque distribuzione di un dividendo unitario, anche in considerazione della redistribuzione di spettanza delle azioni proprie, pari ad Euro 0,19 per ogni azione ordinaria avente diritto, fatta peraltro avvertenza che l'eventuale variazione del numero di azioni proprie in portafoglio della Società al momento della distribuzione non avrà incidenza sull'importo del dividendo unitario come sopra stabilito, ma andrà ad incremento o decremento dell'importo accantonato a Riserva straordinaria;*
  - *accantonamento dell'Utile di Esercizio residuo – pari a complessivi Euro 110.855.414,02, alla Riserva straordinaria appostata nella voce "Altre Riserve" del patrimonio netto, di cui Euro 83.450.656,40 attribuita alla gestione Danni ed Euro 27.404.757,62 attribuita alla gestione Vita;*
- *di fissare nel giorno 25 maggio 2022 la data di inizio pagamento del dividendo (stacco cedola 23 maggio 2022 e record date 24 maggio 2022)."*

Bologna, 24 marzo 2022

Il Consiglio di Amministrazione

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

Nomina del Consiglio di Amministrazione e del suo Presidente per gli esercizi 2022, 2023 e 2024; determinazione del compenso spettante agli Amministratori.

a) Determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022, 2023 e 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

b) Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022, 2023 e 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

c) Nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022, 2023 e 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

d) Determinazione del compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2022, 2023 e 2024. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

e) Autorizzazioni ai sensi dell'art. 2390 del codice civile. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021 viene a scadere, per decorso del periodo di carica, il mandato conferito al Consiglio di Amministrazione di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ("UnipolSai" o la "Società"), nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 17 aprile 2019.

Vi invitiamo, pertanto, a voler deliberare anzitutto – nell'osservanza delle norme di legge e di regolamento, nonché statutarie, vigenti in materia – la nomina dell'organo amministrativo per gli esercizi 2022, 2023 e 2024 e, pertanto, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024; e ciò con le modalità e alle condizioni di cui all'art. 13 dello Statuto sociale, che prevede un meccanismo di voto di lista, idoneo a consentire, in conformità alla normativa vigente, che un Consigliere possa essere eletto dalla minoranza, nonché tenuto conto della Determinazione Dirigenziale CONSOB n. 60 del 28 gennaio 2022, che ha stabilito la misura percentuale della partecipazione minima necessaria ai fini della presentazione delle liste.

Ricordiamo, al riguardo, che lo Statuto sociale prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un numero di membri non inferiore a 9 e non superiore a 19 e che gli Amministratori durino in carica tre esercizi, ovvero il minor tempo stabilito dall'Assemblea in sede di nomina, e siano rieleggibili.

L'elezione dei membri del Consiglio di Amministrazione avverrà sulla base di liste presentate dai Soci che al momento di presentazione delle stesse abbiano diritto di voto nella relativa deliberazione assembleare. In ciascuna lista i candidati dovranno essere elencati mediante un numero progressivo.

I Soci che presentano una “lista di minoranza” sono altresì destinatari delle raccomandazioni formulate da CONSOB con comunicazione n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009. In particolare i Soci che intendono presentare una “lista di minoranza” depositano, insieme alla lista, una dichiarazione che attesti l’assenza dei rapporti di collegamento, anche indiretti, di cui all’art. 147-*ter*, comma 3, del TUF e all’art. 144-*quinquies* del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (c.d. Regolamento Emittenti), con l’Azionista che detiene il controllo.

Il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dovrà avvenire nel rispetto della disciplina sull’equilibrio tra generi di cui all’art.147-*ter*, comma 1-*ter*, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza, il “TUF”). Ciascuna lista che contenga un numero di candidati pari o superiore a tre deve presentare un numero di candidati appartenenti al genere meno rappresentato che assicuri, all’interno di ciascuna lista, il rispetto di detto equilibrio. In particolare, almeno due quinti dei componenti il Consiglio di Amministrazione deve appartenere al genere meno rappresentato, con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all’unità superiore; pertanto, ciascuna lista che contenga un numero di candidati pari o superiore a tre dovrà presentare un numero di candidati appartenente al genere meno rappresentato che assicuri all’interno di ciascuna lista il rispetto dell’equilibrio tra i generi nella misura minima richiesta dalla normativa vigente, con arrotondamento, in caso di numero frazionario, alternativamente: (a) all’unità inferiore, in caso di liste contenenti un numero di candidati inferiore a cinque, ovvero (b) all’unità superiore, in caso di liste contenenti un numero di candidati almeno pari a cinque.

Gli Amministratori devono essere in possesso dei requisiti di idoneità alla carica previsti, per quanto di competenza degli stessi, dai Decreti Ministeriali n. 220/2011 e n. 162/2000.

Con riferimento al profilo dell’indipendenza degli Amministratori, nel rispetto dell’art. 16, comma 1, lett. d), del Regolamento CONSOB n. 20249 del 28 dicembre 2018 (c.d. Regolamento Mercati), l’art. 13 dello Statuto sociale dispone che, essendo UnipolSai sottoposta all’attività di direzione e coordinamento di Unipol Gruppo S.p.A. (società italiana con azioni quotate in mercati regolamentati), il Consiglio di Amministrazione deve essere composto in maggioranza da membri qualificati indipendenti, ai sensi sia dell’art. 148, comma 3, del TUF che del Codice di Corporate Governance delle società quotate (il “Codice”), non potendosi considerare indipendenti coloro che ricoprono la carica di Amministratore in Unipol Gruppo.

Ciò premesso, segnaliamo – rinviando, per quanto qui non specificato, alla citata disposizione statutaria – che:

– le liste contenenti i nominativi dei candidati – in numero non superiore a 19, elencati secondo un numero progressivo – dovranno essere depositate presso la sede legale della Società, secondo quanto indicato nell'avviso di convocazione dell’Assemblea, almeno 25 giorni prima della data dell’Assemblea stessa (e, quindi, entro il 2 aprile 2022) e la Società provvederà a metterle a disposizione del pubblico presso la sede legale e sul proprio sito *internet,* nel rispetto delle modalità previste dalle disposizioni di legge e regolamentari vigenti, almeno 21 giorni prima di quello fissato per

l'Assemblea (e, quindi, entro il 6 aprile p.v.), termine entro il quale dovrà altresì pervenire la documentazione comprovante la legittimazione alla presentazione delle liste;

- secondo quanto previsto dalla richiamata Determinazione Dirigenziale CONSOB n. 60 del 28 gennaio 2022, hanno diritto di presentare una lista gli Azionisti che, da soli o insieme ad altri, siano complessivamente titolari di almeno l'1% del capitale sociale; la titolarità della quota di partecipazione richiesta per la presentazione delle liste è determinata avendo riguardo alle azioni che risultano registrate a favore del/i Socio/i presentatore/i nel giorno in cui le liste sono depositate presso la Società;
- ciascun soggetto che presenta una lista, gli aderenti ad un patto parasociale rilevante ai sensi dell'art. 122 del Testo Unico della Finanza avente ad oggetto strumenti finanziari emessi dalla Società, il soggetto controllante, le società controllate e quelle soggette a comune controllo del soggetto presentatore ai sensi dell'art. 93 del TUF, non possono presentare o concorrere alla presentazione, neppure per interposta persona o società fiduciaria, di più di una sola lista né possono votare, neppure per interposta persona o società fiduciaria, liste diverse da quella che hanno presentato o concorso a presentare. Le adesioni ed i voti espressi in violazione di tale divieto non saranno attribuiti ad alcuna lista;
- ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Fermo restando quanto in precedenza precisato con riferimento alle disposizioni contenute nel Regolamento Mercati, le liste contenenti un numero di candidati pari almeno al numero minimo dei componenti il Consiglio di Amministrazione previsto dallo Statuto devono altresì contenere ed indicare espressamente anche soggetti in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dallo Statuto sociale. Ove il numero dei candidati in possesso dei requisiti di indipendenza sia pari a quello minimo come sopra stabilito, l'ultimo numero progressivo di dette liste non potrà essere assegnato a un candidato indipendente.

Sempre ai sensi del citato art. 13 dello Statuto sociale, gli Azionisti che intendano procedere alla presentazione di una lista devono depositare, contestualmente ed unitamente a ciascuna lista:

i) le dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la propria candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti per l'assunzione della carica;

ii) un *curriculum vitae* riguardante le caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato, con l'eventuale indicazione dell'idoneità dello stesso a qualificarsi come indipendente;

iii) le ulteriori informazioni richieste dalle disposizioni di legge e di regolamento, indicate nell'avviso di convocazione dell'Assemblea.

Unitamente a ciascuna lista deve inoltre pervenire alla Società – anche successivamente al deposito della lista stessa purché almeno 21 giorni prima della data fissata per l'Assemblea

– la comunicazione effettuata da un intermediario abilitato ai sensi di legge, comprovante la titolarità della percentuale di capitale prescritta dalla disciplina vigente al momento della presentazione della lista.

Le liste presentate senza l'osservanza delle modalità di cui ai capoversi che precedono sono considerate come non presentate.

Con riferimento all'indipendenza ai sensi del Codice si segnala in particolare che, ai sensi della Raccomandazione n. 7 del medesimo, un amministratore non appare di norma indipendente, fra gli altri casi:

i) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia amministratore esecutivo, o in quanto *partner* di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nei tre esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:

   – con la società o le società da essa controllate, o con i relativi amministratori esecutivi o il *top management*;

   – con un soggetto che, anche insieme ad altri attraverso un patto parasociale, controlla la società o, se il controllante è una società o ente, con i relativi amministratori esecutivi o il *top management*;

ii) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, da parte della società, di una sua controllata o della società controllante, una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari raccomandati dal Codice o previsti dalla normativa vigente.

A tal riguardo, la politica in materia di requisiti di idoneità alla carica approvata dal presente Consiglio di Amministrazione, da ultimo, il 18 marzo 2021 (la "*Fit&Proper Policy*"), prevede che, ai fini della valutazione della significatività di cui ai precedenti punti i) e ii), si deve aver riguardo, per quanto qui di specifico interesse:

– al corrispettivo annuo di eventuali prestazioni professionali e/o servizi nei confronti della società e/o della società controllante e/o di società controllate, ove eccedente il 5% del fatturato annuo dell'Amministratore, ovvero dell'impresa o dell'ente di cui l'Amministratore abbia il controllo o sia amministratore esecutivo ovvero ancora dello studio professionale o della società di consulenza di cui egli sia *partner* o socio, o comunque eccedente l'importo di Euro 500.000 su base annua;

– agli eventuali compensi ricevuti per gli incarichi anche nella società controllante e/o in società controllate, ove complessivamente eccedenti l'importo di Euro 200.000 su base annua;

– ad eventuali situazioni personali e finanziarie che possano determinare conflitti di interesse e anche potenzialmente ostacolare l'autonomia di giudizio dell'Amministratore, restando comunque assicurato lo svolgimento della gestione sociale nell'interesse della Società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione della stessa.

Nel caso di un Amministratore che è anche *partner* di uno studio professionale o di una società di consulenza, anche indipendentemente dai parametri quantitativi suddetti, viene valutata la significatività delle relazioni professionali che possono avere un effetto sulla sua posizione e sul suo ruolo all'interno dello studio o della società di consulenza o che comunque attengono a importanti operazioni della Società e del Gruppo Unipol.

Si rammenta inoltre che i candidati alla carica di Amministratore dovranno attenersi alle disposizioni contenute nel Regolamento in materia di limiti al cumulo di incarichi ricoperti, adottato dal Consiglio di Amministrazione della stessa e consultabile sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.unipolsai.com sezione *Governance*.

Ricordiamo, inoltre, che nel caso di presentazione di un'unica lista o di nessuna lista, ovvero nel caso in cui le liste presentate non contengano un numero di candidati sufficienti ad assicurare la nomina del numero minimo di Amministratori stabilito ai sensi di quanto sopra, l'Assemblea delibera con le maggioranze di legge, senza osservare il procedimento del voto di lista, assicurando, comunque, la presenza di un numero di Amministratori indipendenti e il rispetto dell'equilibrio tra i generi, in misura almeno pari a quello previsto dalle applicabili disposizioni.

Si evidenzia infine che, in conformità alla normativa di settore e alle raccomandazioni del Codice, tenuto conto degli esiti della valutazione annuale sulla dimensione, sulla composizione e sul funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi Comitati ("*Board Performance Evaluation*"), l'organo amministrativo esprime agli Azionisti, in vista di ogni suo rinnovo, un orientamento sulla sua composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale (l'"Orientamento").

Il Consiglio di Amministrazione in carica, supportato dal Comitato Nomine e Corporate Governance, anche tenuto conto della Politica in materia di diversità con riguardo alla composizione degli organi sociali dallo stesso approvata in conformità a quanto previsto dall'art. 123-*bis*, comma 2, lett. d-*bis*, del TUF nonché esaminati e considerati i risultati emersi dalle attività di *Board Performance Evaluation*, ha espresso il proprio Orientamento, pubblicato sul sito *internet* della Società e comunque allegato alla presente Relazione.

Come indicato nell'Orientamento, l'organo amministrativo uscente raccomanda a coloro che presentano una lista contenente un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere, di indicare il proprio candidato alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, formulando se del caso apposita proposta di delibera da sottoporre all'Assemblea.

Gli Azionisti che intendano formulare proposte in merito al compenso degli Amministratori sono invitati a presentarle, come indicato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea, entro il prossimo 11 aprile; esse saranno pubblicate sul sito *internet* della Società entro il successivo 12 aprile.

Vi proponiamo infine di consentire ai neo-nominati Amministratori, ai sensi dell'art. 2390 del codice civile e nei limiti di legge applicabili, di far parte, o entrare a far parte, di organi amministrativi di altre società.

Bologna, 10 febbraio 2022

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato: Orientamento del Consiglio di Amministrazione in carica sulla composizione quantitativa e qualitativa del nuovo organo amministrativo

UNIPOLSAI ASSICURAZIONI S.p.A.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

ORIENTAMENTO AGLI AZIONISTI SULLA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER IL TRIENNIO 2022-2024

Bologna, 10 febbraio 2022

1. Premessa

In conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate (il "**Codice di Corporate Governance**") e delle disposizioni del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018[1] nonché degli orientamenti sul sistema di *governance* emanati da EIOPA[2], il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (anche il "**Consiglio**" o l'"**Organo amministrativo**" e "**UnipolSai**" o la "**Società**" o la "**Compagnia**"), con il supporto del Comitato Nomine e Corporate Governance, ha elaborato il proprio orientamento in merito alla composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale in vista del rinnovo dell'Organo amministrativo per il triennio 2022-2024 (l'"**Orientamento**") da parte della prossima Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società, prevista il 27 aprile 2022 (l'"**Assemblea**").

In particolare, l'Orientamento viene redatto con l'auspicio che gli Azionisti, in occasione della presentazione delle liste per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, valutino, anche alla luce dello stesso, le caratteristiche personali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni della Società, alla complessità e specificità del settore di attività in cui opera, nonché alle dimensioni dell'Organo amministrativo.

A tal fine, ai sensi dell'art. 123-*bis*, comma 2, lett. d-*bis*, del D.Lgs. n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza, il "**TUF**"), il Consiglio di Amministrazione ha approvato la politica in materia di diversità per la composizione degli organi sociali, che fornisce le linee guida per la formulazione dell'Orientamento (la "**Politica di Diversità**", disponibile sul sito *internet* della Società nella sezione *governance*).

L'Orientamento deve tener conto degli esiti dell'autovalutazione sulla dimensione, sulla composizione e sul funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi Comitati (la "***Board Performance Evaluation***"). Detto processo di autovalutazione è stato svolto annualmente nell'arco del triennio 2019-2021 e ha avuto uno specifico *focus* sulle aree da individuare come punti di forza e su quelle meritevoli di approfondimento, al fine di consentire all'Organo amministrativo uscente di formulare una riflessione di sintesi sui risultati emersi nel corso dell'anno appena conclusosi e, in particolare, dell'intero mandato del Consiglio e, quindi, sul percorso evolutivo effettuato nell'arco del mandato medesimo.

---

[1] In particolare, l'art. 5, comma 2, lett. z), del Regolamento IVASS n. 38/2018 prevede che il Consiglio di Amministrazione esprime "… *orientamenti sulle figure professionali la cui presenza nell'organo amministrativo sia ritenuta opportuna e proponendo eventuali azione correttive".*

[2] Gli orientamenti sul sistema di *governance* emanati da EIOPA prevedono, tra l'altro, che l'organo ammnistrativo ai sensi dell'art 1.28 Sez. 1 "*dovrebbe possedere adeguate conoscenze della struttura organizzativa del gruppo, dei modelli d'impresa delle singole entità e dei legami e rapporti tra le stesse e i rischi derivanti dalla struttura del gruppo*" e in conformità all'art.1.43 della Sezione 3, "*dovrebbe possedere collettivamente adeguate qualifiche, esperienze e conoscenze quanto meno in materia di: a) mercati assicurativi e finanziari; b) strategie commerciali e modelli d'impresa; c) sistema di governance; d) analisi finanziaria e attuariale; e) contesto normativo e relativi requisiti".*

2. Dimensioni del Consiglio di Amministrazione

Secondo quanto disposto dall'art. 13 del vigente statuto sociale, l'Organo amministrativo di UnipolSai deve essere composto da un numero di membri non inferiore a 9 e non superiore a 19. La sua attuale dimensione, deliberata dall'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2019, è di 18 componenti.

L'Organo amministrativo uscente ritiene che, ai fini della valutazione della composizione quantitativa del Consiglio, si debba tener conto di diversi criteri e di differenti esigenze derivanti dalle peculiari caratteristiche della Società e dagli ambiti di operatività della stessa, cercando di realizzare un equilibrato contemperamento di dette esigenze.

Le dimensioni del Consiglio di Amministrazione devono adeguatamente supportare i compiti di indirizzo strategico che tale organo sarà chiamato ad assolvere, tenendo conto dell'esigenza di strutturare la delega delle funzioni di analisi e supporto consultivo e propositivo ai Comitati endo-consiliari e della necessità di assicurare un adeguato funzionamento dei Comitati stessi.

Al riguardo, in relazione alle dimensioni e all'articolazione gestionale e organizzativa della Compagnia, rilevano sia lo specifico ruolo assolto da UnipolSai quale emittente con azioni quotate sul Mercato Euronext Milan gestito da Borsa Italiana S.p.A. che le caratteristiche dei *business* delle varie realtà facenti capo ad UnipolSai, che – oltre a tutte le altre imprese assicurative del Gruppo Unipol – comprendono anche le società strumentali all'esercizio dell'attività assicurativa (fra le quali quelle esercenti attività immobiliare) nonché le aziende operanti in settori diversificati (tra cui quelli alberghiero, sanitario, agricolo e di noleggio autoveicoli).

Dette caratteristiche inducono all'adozione di una composizione collegiale che sia in grado di garantire un adeguato apporto alle strategie per l'indirizzo e la gestione delle attività, nonché di disporre di un numero di membri tale da consentire l'efficiente funzionamento dei Comitati endo-consiliari, anche tenendo in considerazione l'esigenza di assicurare un efficiente bilanciamento delle competenze presenti in questi ultimi.

**** _ ****

In tale ambito – anche all'esito della Board Performance Evaluation e tenuto conto dell'esigenza di diversificazione delle competenze ritenute necessarie, nonché della dimensione e della complessità del business svolto direttamente e/o indirettamente dalla Società – il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Corporate Governance, ritiene adeguato l'attuale numero dei componenti del Consiglio, avendo riguardo alle positive dinamiche di funzionamento che il Consiglio di Amministrazione uscente ha riscontrato nel corso del proprio mandato e ritenendo che la composizione del nuovo Organo amministrativo debba in ogni caso garantire una gestione efficiente ed efficace del funzionamento di tale organo, consentendo l'approfondimento dei problemi e permettendo a ciascun componente di esprimersi, fornendo il proprio personale contributo allo sviluppo di una proficua dialettica, anche

con riferimento al funzionamento dei Comitati endo-consiliari.

3. Composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione

Preliminarmente si ricorda che la normativa applicabile alla Società prevede specifici requisiti di idoneità alla carica che devono essere posseduti dai componenti dell'Organo amministrativo, individuando altresì talune situazioni impeditive e di incompatibilità.

Ciò premesso, per quanto riguarda la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione, la Politica di Diversità prevede che:

- gli Amministratori siano per la maggior parte non esecutivi, in grado di fornire un adeguato contributo alle attività consiliari, arricchendo la discussione consiliare con competenze di carattere strategico generale, o tecnico particolare, formate anche all'esterno della Compagnia, in modo da poter analizzare gli argomenti in discussione da prospettive diverse, contribuendo così ad alimentare la dialettica che è il presupposto distintivo di una decisione collegiale, meditata e consapevole;
- in conformità al Regolamento CONSOB n. 20249 del 28 dicembre 2017 (il "**Regolamento Mercati**"), essendo UnipolSai un emittente quotato soggetto all'attività di direzione e coordinamento di un altro emittente quotato (*i.e.* Unipol Gruppo S.p.A.), il Consiglio debba essere composto in maggioranza da Amministratori indipendenti, ai sensi sia del Testo Unico della Finanza che del Codice di Corporate Governance, ciò consentendo – fra l'altro – un'eterogenea composizione dei Comitati endo-consiliari;
- in conformità a quanto previsto dallo statuto sociale e alle disposizioni normative vigenti in materia di equilibrio fra generi, il Consiglio debba essere composto almeno per almeno due quinti (arrotondati per eccesso) da Amministratori appartenenti al genere "meno rappresentato";
- debba essere assicurata all'interno del Consiglio di Amministrazione una bilanciata combinazione di diverse anzianità di carica e fasce d'età, con ciò condividendo in ogni caso il significativo valore che l'esperienza maturata e la conoscenza delle attività e delle dinamiche del Gruppo possono apportare in termini di contributo all'efficace funzionamento del Consiglio;
- al fine di assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti e garantire l'effettività del ruolo, gli Amministratori siano in grado di dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico;
- i profili manageriali e/o professionali e/o accademici e/o istituzionali di ciascuno dei Consiglieri, secondo quanto previsto dalla applicabile normativa di settore, siano tali da consentire all'Organo amministrativo di disporre, nel suo complesso, di competenze tecniche ed esperienze fra loro diverse e complementari, al fine di assolvere i propri compiti.

Al riguardo, si richiama il fatto che a UnipolSai si applicano le disposizioni dell'art. 76 del D. Lgs. 7 settembre 2005 n. 209 (Codice delle Assicurazioni Private, il "**CAP**") in materia di requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza nonché di situazioni impeditive e di incompatibilità previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso imprese assicurative; il possesso di tali requisiti è oggetto di verifica da parte del Consiglio anche tenuto conto della Politica in materia di requisiti di idoneità alla carica approvata dall'Organo amministrativo medesimo (la "**Fit&Proper Policy**").

Peraltro – in considerazione, delle partecipazioni qualificate detenute da UnipolSai anche in società operanti nei settori bancario e/o finanziario – laddove richiesto dalla normativa tempo per tempo vigente e/o dalle competenti Autorità nazionali e/o estere, il Consiglio di Amministrazione effettua la verifica del possesso, da parte dei suoi componenti, dei requisiti necessari ai fini della partecipazione al capitale di dette società.

Esaminando più specificamente i profili teorici dei candidati alla carica di Amministratore idonei ad assicurarne una composizione qualitativa ottimale – fermo restando, come detto, quanto al riguardo previsto dalla vigente regolamentazione applicabile ad UnipolSai – il Consiglio di Amministrazione, con l'assistenza del Comitato Nomine e Corporate Governance, anche alla luce degli esiti dei processi di autovalutazione effettuati annualmente nell'arco del triennio, ha definito un insieme di competenze ritenute necessarie all'Organo amministrativo per il corretto ed efficace svolgimento dei propri compiti, tenendo altresì conto:

- di quanto in proposito previsto dalla richiamata normativa nazionale applicabile al settore assicurativo[3] secondo il principio di proporzionalità[4], tenuto conto della Fit&Proper Policy;
- delle indicazioni emanate dalle istituzioni e *authority* europee[5];
- delle funzioni assegnate al Consiglio medesimo, del suo funzionamento e

[3] Allo stato la normativa regolamentare di settore di riferimento è rappresentata, come detto, dal Regolamento IVASS n. 38/2018, il quale - all'art. 5, comma 2, lett. n) - prevede che "*l'organo amministrativo sia nel suo complesso in possesso di adeguate competenze tecniche almeno in materia di mercati assicurativi e finanziari, sistemi di governance ivi compresi i sistemi di incentivazione del personale, analisi finanziaria ed attuariale, quadro regolamentare, strategie commerciali e modelli d'impresa*".

[4] Ai sensi dell'art. 30 del CAP: "*1. L'impresa si dota di un efficace sistema di governo societario che consenta una gestione sana e prudente dell'attività. Il sistema di governo societario è proporzionato alla natura, alla portata e alla complessità delle attività dell'impresa.*"

[5] A livello comunitario, l'art. 273, commi 2 e 3, del Regolamento delegato (UE) 2015/35 del 10 ottobre 2014, che integra la Direttiva 2009/138/CE (*Solvency II*), prevede quanto segue:

"(…)

2. *La valutazione della competenza di una persona include la valutazione delle sue qualifiche professionali e formali, delle sue conoscenze ed esperienze pertinenti nel settore assicurativo, in altri settori finanziari o in altri ambiti di attività e tiene conto dei compiti assegnati a tale persona e, se del caso, delle sue competenze in ambito assicurativo, finanziario, contabile, attuariale e gestionale.*

3. *La valutazione della competenza dei membri dell'organo amministrativo, direttivo o di vigilanza tiene conto dei compiti assegnati ai singoli membri in modo da assicurare un'appropriata diversità delle qualifiche, delle conoscenze e delle esperienze pertinenti così da garantire che l'impresa sia gestita e vigilata in modo professionale."*

dell'articolazione in Comitati endo-consiliari[6], nonché della complessità e delle dimensioni della Compagnia, della tipologia di attività svolta e della quotazione in mercati regolamentati;

– delle *best practice* diffuse nel mercato.

In proposito, il Consiglio segnala altresì che gli esiti della *Board Performance Evaluation* hanno confermato in via generale:

– la condivisione che l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione della Società, nel proprio insieme, esprima le competenze ritenute necessarie al buon funzionamento dello stesso, anche sulla scorta delle conoscenze approfondite e dell'esperienza maturata dagli Amministratori stessi nello svolgimento del mandato in corso e/o, se del caso, dei pregressi mandati, oltre che attraverso la partecipazione, per coloro che ne fanno parte, alle attività dei Comitati endo-consiliari, nonché ai programmi di formazione e aggiornamento (*induction session*);

– la soddisfazione circa il livello di diversità, in termini non solo di età, genere e anzianità di carica ma anche di competenze ed esperienze, dell'Organo amministrativo, pur in presenza di aree ritenute migliorabili, che potranno esserlo anche grazie alla esperienza maturata nell'esercizio del ruolo ed alla partecipazione a nuove *induction session*.

**** _ ****

Il presente Consiglio di Amministrazione ritiene che, in linea generale, il suo attuale assetto rifletta correttamente ed in maniera adeguata le diverse componenti (esecutiva, non esecutiva, indipendente, di genere e di età/anzianità in carica) e le diverse competenze necessarie.

Ciò premesso, il Consiglio raccomanda altresì che, tenuto conto delle risultanze della Board Performance Evaluation, anche alla luce delle suddette attività di induction, nonché di quanto previsto dalla normativa di settore sopra richiamata, le professionalità e competenze rappresentate all'interno del nuovo Organo amministrativo nel suo complesso, al fine di mantenerne una composizione ottimale, siano riconducibili ai seguenti ambiti:

– *business assicurativo e/o bancario e/o finanziario e/o immobiliare;*

– *dinamiche del sistema economico-finanziario e di settore;*

– *pianificazione strategica;*

– *strategie commerciali e modelli di impresa;*

[6] Inoltre ai sensi del Codice di Corporate Governance, almeno un componente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione deve essere in possesso, rispettivamente, di adeguata:
– esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi;
– conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

- *informativa contabile e sistemi di rilevazione finanziaria e/o attuariale;*
- *normative e regolamentazione di settore e corporate governance;*
- *controlli interni e gestione dei rischi;*
- *organizzazione aziendale e remunerazioni;*
- *sostenibilità e fattori Environmental, Social and Governance (ESG);*
- *information technology/digital e operations.*

Al fine di assicurare un'adeguata dialettica all'interno dell'Organo amministrativo, volta a favorire l'assunzione di decisioni collegiali con sempre maggiore consapevolezza, nonché di attribuire ai Consiglieri incarichi diversi nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e nei Comitati endo-consiliari, il Consiglio uscente auspica altresì, in coerenza con le indicazioni della normativa di settore, il concorso all'interno dell'Organo amministrativo di una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, in quanto la compresenza di competenze ed esperienze diversificate assicura la complementarietà dei profili professionali e favorisce la suddetta dialettica e l'efficiente funzionamento del Consiglio e dei Comitati stessi.

Fermo restando che, con riguardo all'indipendenza degli Amministratori, ai sensi del Regolamento Mercati, essendo la Compagnia sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di Unipol Gruppo S.p.A. (società italiana con azioni quotate in mercati regolamentati), il Consiglio di Amministrazione della Società deve essere in ogni caso composto in maggioranza da Amministratori indipendenti, sia ai sensi del Testo Unico della Finanza che del Codice di Corporate Governance (non potendosi considerare indipendenti coloro che ricoprono la carica di Amministratore in Unipol Gruppo), si precisa che sono stati predefiniti, nell'ambito della Fit&Proper Policy, i criteri quantitativi e qualitativi per valutare la significatività di talune circostanze – in particolare quelle di cui alle lettere c) e d) della Raccomandazione 7 del Codice di Corporate Governance – che compromettono, o appaiono compromettere, l'indipendenza di un Amministratore. Detti criteri saranno puntualmente riepilogati nella relazione illustrativa degli Amministratori per l'Assemblea, che sarà pubblicata nei termini previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, al fine di definire la composizione qualitativa considerata ottimale del Consiglio di Amministrazione, l'Organo amministrativo in carica, considerate le indicazioni del Codice di Corporate Governance, ritiene di ribadire l'importanza che:

(i) siano adeguatamente rappresentate le sopra richiamate competenze manageriali e professionali, tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in tale organo di diversi generi e esperienze, anche assicurando all'interno dello stesso una bilanciata combinazione di diverse fasce d'età e anzianità di carica, valutando, a tale ultimo riguardo, l'opportunità di mantenere un numero adeguato di Amministratori oggi in carica;

(ii) in particolare, tenuto conto della normativa di settore, il Consiglio sia dotato di

competenze, già oggi presenti, in materia di controlli interni e di gestione dei rischi, anche nell'ottica di consentire un'adeguata composizione del Comitato Controllo e Rischi;

(iii) *gli Amministratori non esecutivi siano in grado di assicurare un'adeguata dialettica nel Consiglio di Amministrazione, volta a favorire l'assunzione di decisioni collegiali consapevoli, attraverso la compresenza di una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, al fine di assicurare la complementarietà dei profili professionali e favorire l'efficiente funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari.*

Al fine di assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti e garantire l'effettività del ruolo, si segnala che i candidati alla carica di Amministratore debbano essere in grado di dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico.

Da ultimo, il presente Consiglio di Amministrazione raccomanda a coloro i quali presenteranno una lista contenente un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere di fornire, adeguata informativa circa la rispondenza della lista all'Orientamento, anche con riferimento ai criteri contenuti nella Politica di Diversità e di indicare il proprio candidato alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, formulando, del caso, apposita proposta di delibera da sottoporre all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

a) Approvazione della prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3, del D.lgs. 58/1998 (TUF) e degli artt. 41 e 59 del Regolamento IVASS n. 38/2018.

b) Deliberazione sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del D.lgs. 58/1998 (TUF).

Signori Azionisti,

Il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (il "Regolamento IVASS") stabilisce (art. 41) che lo Statuto sociale delle imprese "*prevede che l'assemblea ordinaria […] approvi le politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale rilevante, come identificato dall'impresa […] inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari*". Il vigente Statuto sociale di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ("UnipolSai" o la "Società") prevede, all'art. 8, detta competenza assembleare.

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

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai ha approvato, per quanto di competenza, la politica di remunerazione della Società (la "Politica di remunerazione"), redatta ai sensi del Regolamento IVASS e in conformità con i principi e le linee guida delle politiche di remunerazione del Gruppo Unipol (il "Gruppo") e del comparto assicurativo del Gruppo medesimo, quali definite dall'organo amministrativo della capogruppo Unipol Gruppo S.p.A. (la "Capogruppo"), nella sua veste di ultima società controllante italiana, in conformità a quanto previsto dall'art. 93 del Regolamento IVASS, al fine di garantire la complessiva coerenza delle politiche e prassi di remunerazione nell'ambito del Gruppo stesso. Si precisa al riguardo che le politiche di remunerazione del Gruppo saranno sottoposte all'esame e all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Capogruppo, convocata il 28 aprile p.v.

Allo stesso tempo, l'art. 123-*ter* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, il "TUF") prevede che le società con azioni quotate pubblichino, almeno ventuno giorni prima della data prevista per l'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, una relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "Relazione"), con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Tenuto conto di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai ha approvato la Relazione della Compagnia, predisposta ai sensi e per gli effetti – oltre che, come detto, dell'art. 123-*ter* del TUF – degli artt. 41 e 59 del Regolamento IVASS e dell'art. 84-*quater* del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni, che si compone delle seguenti due sezioni:

- la Prima Sezione illustra la Politica di remunerazione con riferimento alla Società per l'esercizio 2022, con particolare riguardo ai componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo nonché ai Titolari e al personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali di UnipolSai, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e all'ulteriore personale rilevante, oltre che le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica medesima;
- la Seconda Sezione fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra – nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per il Direttore Generale nonché, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche della Compagnia – i compensi corrisposti e/o di competenza dell'esercizio di riferimento (*i.e.* 2021) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da UnipolSai. Al riguardo, si precisa che:
  - tenuto conto della diffusione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e dei correlati effetti sull'economia nazionale, nonché delle richieste avanzate dall'IVASS, il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai, previo parere favorevole del proprio Comitato per la Remunerazione, aveva deliberato, nella riunione del 12 novembre 2020, di procedere all'erogazione al solo personale Dirigente non rientrante nella categoria dei *significant risk taker* della componente variabile della remunerazione di breve termine per l'esercizio 2019 (*Short Term Incentive* – "STI"), restando sospesa ogni valutazione in merito alla corresponsione di tale componente remunerativa per tutto il personale Dirigente rientrante nella categoria dei *significant risk taker*;
  - in data 1° aprile 2021, nel rispetto dei principi di prudenza in proposito raccomandati dalle competenti Autorità, l'organo amministrativo della Società ha deliberato di procedere all'erogazione della componente STI per l'esercizio 2020 a tutto il personale Dirigente per il quale si fossero verificate le relative condizioni, continuando invece a restare sospesa ogni valutazione in merito al riconoscimento della remunerazione variabile di competenza dell'esercizio 2019 per il personale Dirigente rientrante nella categoria dei *significant risk taker*,
  - infine, nella seduta dell'11 novembre 2021, ricorrendone le condizioni, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'erogazione della componente

STI per l'esercizio 2019 anche per il personale Dirigente rientrante nella categoria dei *significant risk taker*, sulla base dei livelli di *performance* individualmente raggiunti.

Sono infine fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, nelle società quotate e nelle società da queste controllate.

** *** **

In particolare, ai sensi del richiamato art. 123-*ter* del TUF, l'Assemblea sarà chiamata ad esprimere il proprio voto vincolante sulla prima sezione della Relazione ed il proprio voto consultivo sulla seconda sezione della stessa.

Le Funzioni Risk Management e Compliance hanno esaminato, ai sensi del Regolamento IVASS, la Politica di remunerazione per l'esercizio 2022, confermandone, la prima, la coerenza degli obiettivi, dei principi e della loro declinazione con la propensione al rischio della Società e, la seconda, la conformità con il quadro normativo interno ed esterno di riferimento.

La Funzione Audit ha invece verificato la corrispondenza tra la Politica di remunerazione dell'esercizio 2021 e le relative modalità attuative.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone pertanto all'approvazione dell'Assemblea, con votazione separata, le seguenti proposte di deliberazione riferite alla prima e alla seconda sezione della Relazione.

Proposta relativa alla prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

- *visti gli artt. 41 e 59 del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (il "Regolamento IVASS") e l'art. 8 dello statuto sociale;*
- *visti gli artt. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") e 84-quater del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni;*
- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e dei relativi allegati;*
- *preso altresì atto che la politica di remunerazione applicabile alla Società per il corrente esercizio (la "Politica di Remunerazione") è redatta in conformità con i principi e le linee guida delle politiche di remunerazione del Gruppo Unipol, che saranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della capogruppo Unipol Gruppo S.p.A. convocata il 28 aprile p.v.,*

delibera

di approvare la prima sezione della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui

compensi corrisposti, predisposta ai sensi e per gli effetti degli artt. 41 e 59 del Regolamento IVASS e dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza."

Proposta relativa alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

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

delibera

di esprimersi in senso favorevole sulla seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti della Società, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, che illustra – nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per il Direttore Generale nonché, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche di UnipolSai – i compensi corrisposti e/o di competenza dell'esercizio di riferimento (i.e. 2021), a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società."

Bologna, 24 marzo 2022

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato: Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza

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

Esercizio 2022

Bologna, 27 aprile 2022

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

Esercizio 2022

Bologna, 27 aprile2022

INDICE

PREMESSA 5
I. INTRODUZIONE 6
II. LE NOVITÀ 2022 7
III. EXECUTIVE SUMMARY 8
IV. ATTIVITA' DI SHAREHOLDERS ENGAGEMENT 13
PRIMA SEZIONE 14
1. Finalità, principi delle Politiche di Remunerazione e collegamento con la strategia aziendale a lungo termine 15
1.1 Allineamento delle Politiche di Remunerazione con la strategia di sostenibilità 16
1.2 Finalità delle diverse componenti della retribuzione 18
1.3 Divieto di Hedging 19
2. I Destinatari delle Politiche di Remunerazione 19
2.1 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Personale Rilevante 19
3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione 20
3.1 L'Assemblea 21
3.2 Il Consiglio di Amministrazione 21
3.2.1 Previsione di deroghe agli elementi delle Politiche di Remunerazione 22
3.3 Il Comitato per la Remunerazione 23
3.4 Il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo e Rischi 24
3.5 L'Amministratore Delegato di Unipol Gruppo 24
3.6 Il Chief Human Resources Officer 25
3.7 Le Funzioni Fondamentali 25
3.8 Esperti indipendenti 25
4. Prassi di mercato 25
5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali 26
5.1 La remunerazione del Presidente e del Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione 26
5.2 La remunerazione dell'Amministratore Delegato di UnipolSai 27
5.2.1 Componente Fissa 27
5.2.2 Componente Variabile 28
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 e del Personale Rilevante 30
6.1 Pay-mix 30
6.2 Componente Fissa 30
6.3 Componente Variabile 31
6.3.1 Suddivisione in Fasce dei Dirigenti 31
6.3.2 Il sistema di incentivazione variabile 31
6.4 Benefit 42
6.5 Severance 42
6.6 Altre componenti della remunerazione 42
7. Le Politiche di Remunerazione delle Funzioni Fondamentali 43

8. La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente 44
9. La remunerazione del Personale Rilevante del Fondo Pensione Aperto 45
10. Meccanismi di correzione ex-post 46
SECONDA SEZIONE 48
PREMESSA 49
PRIMA PARTE 50
1. Elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione applicate 50
2. Esito votazione assembleare 2021 - Seconda Sezione 50
3. Risultati di business 2021 50
4. La remunerazione degli Amministratori 51
5. La remunerazione dell'Organo di Controllo 51
6. La Polizza D&O di Gruppo 51
7. La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai 52
8. Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari 54
9. Altre componenti della remunerazione 54
10. Indennità in caso di cessazione anticipata 54
11. Variazione annuale dei compensi e della performance 55
SECONDA PARTE 57
Compensi dell'esercizio 2022 57
TERZA PARTE 77
Verifica delle Funzioni Fondamentali 77
GLOSSARIO 78

PREMESSA

La presente Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di UnipolSai (anche la "**Società**" o la "**Compagnia**") in data 24 marzo 2022, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e redatta ai fini dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, è predisposta in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari in conformità all'art. 84-quater e all'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti, all'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 del Testo Unico della Finanza e ai sensi degli artt. 40 e 59 del Regolamento IVASS 38.

Sempre in data 24 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo, ai sensi dell'art. 93 del succitato Regolamento IVASS e quale ultima società controllante italiana di cui all'art. 210 del Codice delle Assicurazioni Private, ha approvato, tra l'altro, le Politiche di Remunerazione di Gruppo, contenenti i principi e le linee guida delle politiche retributive applicabili al Gruppo Unipol. UnipolSai ha così definito le proprie politiche retributive in coerenza con le Politiche di Gruppo e gli indirizzi dettati dalla Capogruppo, attraverso l'adozione di specifiche **Politiche di Remunerazione di Comparto** che integrano i suddetti principi e linee guida.

La Relazione si compone di due sezioni:

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

  La prima Sezione illustra le Politiche di Remunerazione adottate da UnipolSai per l'esercizio 2022, con particolare riguardo ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, 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 UnipolSai nel 2021, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrando – nominativamente per i componenti degli Organi Sociali, il Direttore Generale, e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società (ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) – i compensi corrisposti per l'esercizio di riferimento (i.e. 2021) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da UnipolSai e da società controllate e collegate. Sono infine fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, in UnipolSai e nelle società da questa controllate.

Le Politiche di Remunerazione 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 UnipolSai 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 UnipolSai e disponibile sul sito *internet* www.unipolsai.com - 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 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 UnipolSai, in Bologna, Via Stalingrado 45, nonché sul sito internet della stessa all'indirizzo internet www.unipolsai.com, *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 UnipolSai, all'indirizzo www.unipolsai.com, 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, UnipolSai intende sostenere e valorizzare le migliori competenze, costruendo pacchetti remunerativi in grado di premiare adeguatamente le risorse più capaci e preparate.

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

Nelle Politiche di Remunerazione 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 un adeguato bilanciamento tra componente monetaria e componente basata su strumenti finanziari. È convinzione di UnipolSai, infatti, che tale aspetto delle Politiche di Remunerazione sia capace di favorire - come risultato indiretto, ma non meno importante - la diffusione di una cultura professionale orientata alla creazione di valore sostenibile nel tempo e di partecipazione diretta ai risultati, quindi di corresponsabilità e reale coinvolgimento rispetto agli obiettivi di *business*.

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

II. LE NOVITÀ 2022

Ai fini del continuo perfezionamento delle Politiche di Remunerazione di UnipolSai, nel corso dell'esercizio 2021 e nella prima parte dell'esercizio 2022, il Comitato per la Remunerazione, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha effettuato approfondite analisi, anche in considerazione delle votazioni espresse in materia dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 28 aprile 2021, ponendo particolare attenzione al livello di allineamento degli interessi degli Azionisti e del *Management*, alla coerenza delle Politiche di Remunerazione con la strategia a lungo termine di UnipolSai e del Gruppo, anche in termini di sostenibilità, al rispetto delle politiche con le normative di riferimento – a livello italiano ed europeo – e alla valutazione delle principali *best practice* di mercato. In particolare, tra le principali novità introdotte, si segnala che:

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

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

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

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

- il collegamento tra le Politiche di Remunerazione, il nuovo Piano Industriale 2022-2024 e il perseguimento degli interessi a lungo termine, con particolare *focus* sui temi di sostenibilità;
- la descrizione dei *peer group* aggiornati, adottati come riferimento per la definizione delle Politiche di Remunerazione, indicando anche i criteri di selezione utilizzati.
- il paragrafo dedicato alle Politiche di Remunerazione del personale operante presso le Funzioni Fondamentali con qualifica dirigenziale, al fine di fornire maggiore trasparenza rispetto alle principali caratteristiche delle componenti retributive previste per tali ruoli.

III. *EXECUTIVE SUMMARY*

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

COMPONENTE DELLA REMUNERAZIONE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE	MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO
Componente Fissa	Remunera l'ampiezza e il livello di responsabilità, la complessità gestita e l'esperienza richiesta dall'incarico. Ragioni di equità interna, competitività, attrattività, meritocrazia o l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse.	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.
Componente Variabile: Sistema UVP	Sistema Incentivante "***Unipol Variable Pay***" (**Sistema UVP**): premia i risultati conseguiti nel breve e nel lungo termine, espressi non soltanto in termini economico-finanziari, ma anche in forma di attenzione ai rischi e alle prestazioni qualitative collegate anche a criteri ESG. È destinato al Direttore Generale, al Personale Rilevante Dirigente e a tutto il personale Dirigente. È prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di includere tra i beneficiari anche l'Amministratore Delegato. Presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi è la presenza di una *Dividend Capability*.	Bonus Potenziale, articolato per Fascia: i destinatari del Sistema UVP sono suddivisi in Fasce, correlate al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il Bonus Potenziale è composto da una parte di breve termine erogata in modalità *up-front* (**Bonus STI**), il cui ammontare è connesso alla valutazione di una *performance* annuale, e da una parte di lungo termine erogata in modalità differita (**Bonus LTI**), il cui ammontare è basato sulla valutazione di una *performance* triennale (2022-2024) e correlato alla *performance* STI conseguita. I Destinatari del Sistema UVP possono avere le seguenti opportunità di **Bonus Potenziale**:

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

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

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

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

Componente Variabile:

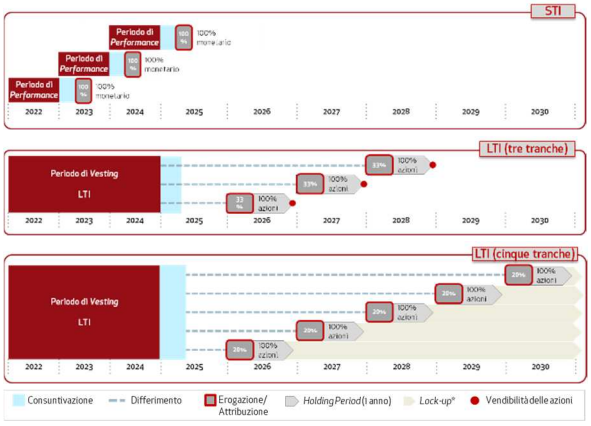
Schema dei pagamenti

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

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

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

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



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

Bonus di Breve Termine (STI)	Allinea le opportunità remunerative di breve periodo (annuali) del *Management* al raggiungimento di obiettivi rilevanti per la Società.	Bonus STI erogato interamente nell'anno successivo a quello di competenza in forma monetaria.
		
		Condizioni di accesso:
		• Utile Lordo Consolidato (non previsto per il personale operante presso le Funzioni Fondamentali) come da budget approvato per l'Anno di Competenza
		• Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo - metrica Solvency II[2], pari a ***Risk Appetite*** stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti quale condizione per la piena determinazione del Bonus Effettivo, mentre un risultato compreso tra *Risk Appetite* e *Risk Tolerance* approvati dall'Organo Amministrativo nell'ambito del *Risk Appetite Statement*, riduce del 25% il Bonus Effettivo, che si azzera invece qualora detto risultato sia inferiore a *Risk Tolerance*.
		• Utile Lordo individuale IAS di UnipolSai (non previsto per i titolari delle Funzioni Fondamentali)
		• Indice di solvibilità individuale dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale), calcolato secondo la metrica Solvency II di UnipolSai, pari a *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.
		
		Obiettivi:
		Il Bonus STI è collegato al raggiungimento di Obiettivi assegnati annualmente al Destinatario attraverso un processo di *cascading* dalla scheda strategica aziendale applicabile al vertice aziendale:
		Scheda strategica aziendale
		• Obiettivi economico-finanziari (peso 60%)
		  ○ Profittabilità
		  ○ Solvibilità patrimoniale
		• Obiettivi non finanziari (peso 40%):
		  ○ Obiettivi legati al Piano Industriale
		  ○ Obiettivi ESG
		Scheda obiettivi Dirigenti
		• Obiettivi economico-finanziari di Gruppo e/o UnipolSai (peso: tra 20% e 50%)
		• Obiettivi specifici di UnipolSai e/o della Società/Direzione/Area di appartenenza (peso: tra 30% e 40%)
		• Obiettivi specifici della Funzione di appartenenza (peso: tra 0% e 40%)
		• Obiettivi non finanziari (inclusi obiettivi ESG) (peso: 10%)
		Per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario, sono previsti obiettivi di conformità agli impegni definiti dalle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile", al fine di garantire un presidio sui rischi di sostenibilità, nonché il contenimento di potenziali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità.
		La **soglia minima del Livello di Performance Individuale** da raggiungere per l'erogazione del bonus è pari a **40 punti percentuali**. L'erogazione del Bonus STI è proporzionalmente collegata al Livello di Performance Individuale, misurato mediante la somma ponderata del raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati.

Bonus di Lungo Termine (LTI)	Allinea le opportunità remunerative di medio-lungo termine del *Management* alla	Bonus LTI erogato a partire dal 2026 in tre *tranche* pro-quota annuali (regole di maggior rigore sono fissate per il Personale il cui compenso variabile sia particolarmente elevato, prevedendo

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

	generazione di valore per gli Azionisti.	cinque *tranche* pro-quota annuali), interamente in strumenti finanziari. Previsto un Holding Period di 1 anno sulla quota corrisposta in strumenti finanziari. **Condizione di accesso**: Indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (solidità patrimoniale) di Unipol Gruppo - metrica Solvency II[3], pari a ***Risk Appetite*** stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza. **Obiettivi:** Il **Bonus LTI** è determinato in funzione del **raggiungimento anche disgiunto** dei seguenti **indicatori** cui è legato un **peso relativo.**

Destinatari che non operano presso le Funzioni Fondamentali:

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024
Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo Consolidato Gruppo Unipol cumulato sugli anni 2022, 2023 e 2024
	25%	Requisito patrimoniale di solvibilità *Solvency II* di Unipol nel Triennio
Creazione di valore per gli azionisti (20%)	20%	*Total Shareholder Return* assoluto di Unipol Gruppo misurato nel triennio 2022-2024
Sostenibilità ESG (20%)	15%	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: • Emissioni dirette immobili strumentali • Investimenti tematici
	5%	*Gender Pay Gap*

Destinatari che operano presso le Funzioni Fondamentali:

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024
Performance individuale (50%)	50%	Livello di *Performance* individuale nel Triennio di Competenza
Solvibilità patrimoniale (30%)	30%	Requisito patrimoniale di solvibilità *Solvency II* di Unipol nel Triennio
Sostenibilità ESG (20%)	15%	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: • Emissioni dirette immobili strumentali • Investimenti tematici
	5%	*Gender Pay Gap*

La Componente Variabile: Clausole specifiche	• Sono previste **clausole di Malus**, che determinano la riduzione fino all'azzeramento della Componente Variabile in presenza di determinati presupposti. • È fissato in **cinque anni** l'orizzonte temporale entro cui esercitare il **Claw-back.** • È fissato un **Holding Period** di **un anno** sui pagamenti in Azioni**.** • Come da *requirement*, è operativa una clausola di **divieto di *Hedging*** sui pagamenti in Azioni.	
Linee guida sul possesso azionario	Strumenti di maggiore allineamento tra gli interessi degli Azionisti e del *Management*.	Introduzione di linee guida di possesso azionario, con obbligo di mantenimento **(Lock-up) delle Azioni attribuite dai piani di incentivazione:** • Per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti di Fascia *Executive*, fino al termine dell'incarico e/o di permanenza nel ruolo; • Per i Dirigenti in 1a Fascia, per un ammontare target di Azioni pari a 1 annualità della Remunerazione Fissa e fino al termine di permanenza nel ruolo.
Benefit	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di *total reward*.	I Benefit si differenziano, a seconda della categoria di Destinatari, sia per tipologia sia per valore complessivo e comprendono benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.

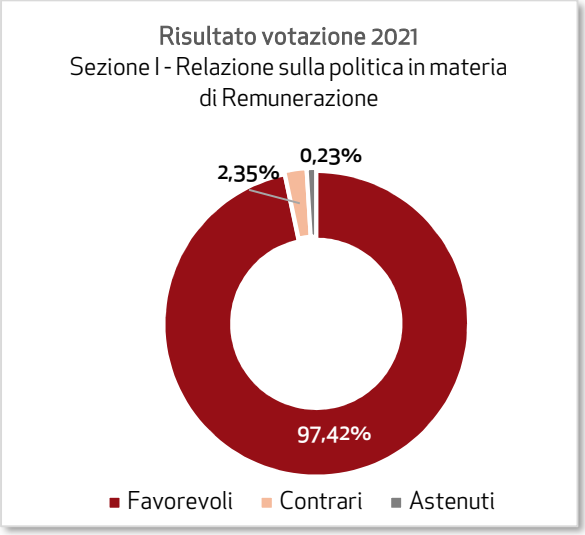
[3] *Solvency Ratio* calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

Severance	Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali, oltre alle normali spettanze di fine rapporto e 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 – ove pattuita – è prevista l'eventuale corresponsione di un importo, riconosciuto al momento della cessazione del rapporto di lavoro in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ovvero di licenziamento non sorretto da giusta causa, o di dimissioni per giusta causa, pari a tre annualità di Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio superiore a 10 anni ovvero pari a 2 annualità della Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio inferiore o uguale a 10 anni.
Politiche di Remunerazione per i Titolari delle Funzioni Fondamentali	Caratteristiche specifiche inerenti alla componente variabile del personale operante presso le Funzioni Fondamentali con qualifica dirigenziale.	• Il peso della Remunerazione Variabile non supera il 100% della Remunerazione Fissa. • L'accesso al Sistema UVP, sia per il Bonus STI che per il Bonus LTI non è legato al raggiungimento della condizione di Utile Lordo Consolidato e Individuale IAS. • Gli obiettivi sia per il Bonus STI che per il Bonus LTI, assegnati e consuntivati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, sono individuati in coerenza con l'efficacia e la qualità dell'azione di controllo, senza comprendere obiettivi economico-finanziari afferenti le aree soggette al loro controllo.
Altre componenti	Elementi aggiuntivi della remunerazione che è possibile prevedere in specifiche circostanze.	• *Una tantum* e/o premi aziendali individuali • Welcome Bonus • Compensi corrisposti per patti di stabilità • Eventuali indennità *una tantum* a ristoro di Benefit revocati

IV. ATTIVITA' DI *SHAREHOLDERS ENGAGEMENT*

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

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



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

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

PRIMA SEZIONE

POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 del Gruppo si articola secondo i seguenti *pillar*:

	Tutela e promozione dei diritti umani e dei lavoratori: il Gruppo Unipol, in coerenza con la propria adesione al Global Compact, si impegna a rispettare i diritti umani e i diritti dei lavoratori universalmente riconosciuti, nonché a promuoverne il rispetto presso le proprie sfere di influenza (fornitori, aziende investite, clienti). A questo fine il Gruppo ha definito politiche che prevedono l'esclusione dalle proprie sfere di influenza dei soggetti coinvolti in violazioni dei diritti umani e dei lavoratori, nonché l'impegno a coinvolgere e supportare i propri interlocutori al fine di diffondere la consapevolezza e l'attenzione per la tutela di tali diritti.
	Sviluppo e tutela del capitale umano: l'integrazione di molteplici competenze, capacità e attitudini contribuisce in modo fondamentale alla creazione di valore. A tal fine, attraverso specifiche linee guida di Gruppo, la Compagnia coordina e monitora le condizioni di lavoro ed i compensi del personale dipendente, favorendo altresì politiche retributive coerenti e adeguate. In tale contesto, il Gruppo opera per tutelare al meglio la salute e la sicurezza sul lavoro, con un approccio incrementale rispetto a quanto previsto dalla normativa in materia. Nella situazione emergenziale derivante dalla pandemia da Covid-19, si sono inoltre adottate importanti iniziative per consentire al personale dipendente di lavorare in sicurezza. Nell'ambito del processo di *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.

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

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

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

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

Reputazione e Sostenibilità

Tra gli **obiettivi di *performance* della componente di incentivazione di breve termine** è previsto un **indicatore legato al profilo reputazionale del Gruppo Unipol** nell'Anno di Competenza del sistema di incentivazione, da confrontare rispetto al profilo registrato dal settore *financial-insurance* nel suo complesso. L'indicatore è calcolato e misurato in base al modello *RepTrak®*, 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[4]. In tale ambito, la capacità di presidiare i rischi di sostenibilità nell'attività di investimento e di supportare, come attore del sistema finanziario, l'attuazione dell'Agenda ONU 2030 e la transizione verso un'economia sostenibile sono evidenziati come aspetti di significativo rilievo per proteggere la reputazione del Gruppo.

Per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario, sono previsti obiettivi di conformità agli impegni definiti dalle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile", al fine di garantire un presidio sui rischi di sostenibilità, nonché il contenimento di potenziali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità.

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

Strategia climatica e Finanza per gli SDGs	Tra gli **obiettivi di *performance* della componente di incentivazione di lungo termine 2022-2024** è previsto un **indicatore** che misura il raggiungimento degli **obiettivi di contrasto al cambiamento climatico**, relativi alla riduzione delle emissioni di gas serra di *Scope 1* e *2* degli immobili strumentali del Gruppo, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica, inclusi nel piano di azione integrato per contribuire al raggiungimento di un obiettivo di zero emissioni nette di gas a effetto serra entro il 2050, nonché un **indicatore** che misura l'**incremento dell'ammontare degli investimenti tematici**.
Gender Pay Gap	Tra gli **obiettivi di *performance* della componente di incentivazione di lungo termine 2022-2024**, è previsto un indicatore che misura il contenimento del ***gender pay gap***.

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.

La Componente Variabile si prefigge precipuamente due obiettivi:

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

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

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

- un **adeguato bilanciamento** tra la **Componente Fissa** e la **Componente Variabile** della remunerazione, nonché il collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati, oggettivi e misurabili, per rafforzare la correlazione tra risultati e remunerazione e la fissazione per la stessa di limiti *ex-ante*;
- la previsione, per quanto attiene alla Componente Variabile della remunerazione, di un **adeguato bilanciamento** tra erogazioni in forma **monetaria** e/o in **strumenti finanziari**;
- la **sostenibilità**, attraverso un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve e a lungo termine cui è subordinata la remunerazione;
- il **pagamento differito** di una parte significativa della Componente Variabile, la cui durata è differenziata in funzione dell'incidenza sulla Componente Fissa e in ogni caso non inferiore a quanto richiesto dalla normativa applicabile;
- l'esistenza di clausole di **Malus**, che prevedono la riduzione fino all'azzeramento della Componente Variabile in presenza di determinati presupposti, e di **Claw-back**, che prevedono la possibilità di chiedere la restituzione di quanto già erogato a determinate condizioni;
- la previsione di un **periodo di indisponibilità** di durata annuale con riferimento alle quote corrisposte in strumenti finanziari;
- con riferimento all'**Amministratore Delegato, al Direttore Generale** e ai **Dirigenti di Fascia *Executive*** l'introduzione di **requisiti di possesso azionario**, consistenti nell'obbligo del mantenimento (Lock-up), fino al termine dell'incarico e/o di permanenza nel ruolo, di tutte le Azioni attribuite in virtù della partecipazione ai piani di incentivazione; con riferimento ai **Dirigenti di 1a Fascia** il Lock-up è previsto per un ammontare target pari a 1 annualità della Remunerazione Fissa;

- il divieto di avvalersi di **strategie di copertura**[5] o **specifiche assicurazioni** contro il rischio di correzione al ribasso della remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti aleatori connessi all'erogazione dei bonus differiti e corrisposti sotto forma di strumenti finanziari;
- un **processo di *cascading*** degli obiettivi finalizzato a rendere più coerenti gli obiettivi assegnati alle leve manageriali agite.

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

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

1.3 Divieto di *Hedging*

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

2. I Destinatari delle Politiche di Remunerazione

Le Politiche di Remunerazione si applicano ai membri degli Organi Sociali, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali, nonché al personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali, all'Ulteriore Personale Rilevante (come *infra* definito) della Società.

La Società allo scopo di garantire uniformità di trattamenti retributivi a parità di inquadramento, applica comunque a tutto il personale Dirigente le Politiche di Remunerazione, secondo quanto di seguito descritto, indipendentemente dall'appartenenza alla categoria del Personale Rilevante.

2.1 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e il Personale Rilevante

Il Personale Rilevante viene 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 UnipolSai considera:

- i Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati dal Consiglio di Amministrazione o dai consiglieri a cui venga attribuita apposita delega dal Consiglio di Amministrazione;
- i ruoli organizzativi posti al vertice di ciascuna area di *business*, in coerenza con la mappatura delle principali categorie di rischio a cui è esposta UnipolSai;
- i ruoli organizzativi cui sono attribuiti i massimi poteri, in conformità al sistema delle deleghe adottato da UnipolSai;
- 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

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

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 di UnipolSai – identificato secondo i criteri di cui sopra – rientrano attualmente i seguenti ruoli:

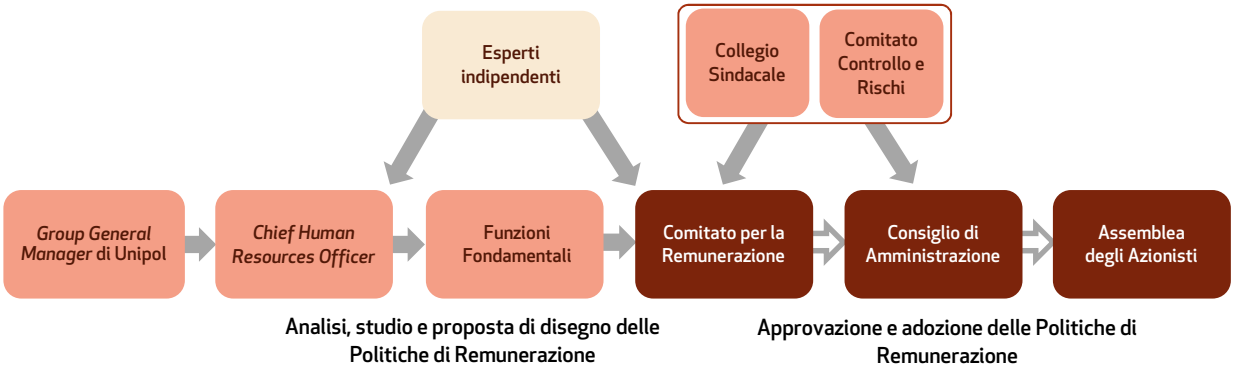
PERSONALE RILEVANTE DI UNIPOLSAI
- il *General Manager*; - l'*Insurance Business Deputy General Manager*; - l'*Administration, Controlling and Operations Deputy General Manager*; - il *Business Development and Corporate Communication Deputy General Manager*; - il *Governance, Legal Affairs and Human Resources Deputy General Manager*; - il *Chief Information Officer*; - il *Chief Strategic Planning and Organisation Officer*; - il *Chief Investment Officer*; - il *Chief Human Resources Officer*; - il *Chief Property & Casualty Officer*; - il *Chief Life & Health Officer*; - il *Chief Commercial Officer*; - il *Chief Claims Officer*; - il *Chief Beyond Insurance Officer*; - il Responsabile della Direzione Vita; - il Responsabile Riassicurazione; - il *Chief Controlling Officer*; - il *Chief Risk Officer*; - il Titolare della Funzione *Compliance and Anti-Money Laundering*; - il Titolare della Funzione *Audit*; - il Titolare della Funzione *Actuarial Function*.
Altri soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia, identificati in base ai sopra illustrati criteri (il c.d. Ulteriore Personale Rilevante): - il *Chief Legal Officer*; - il Direttore Immobiliare; - il Direttore Finanza; - il Responsabile della Direzione *Corporate Communication* e *Media Relations*.

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

3. I processi decisionali in materia di Politiche di Remunerazione

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

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



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

3.1 L'Assemblea

L'Assemblea ordinaria di UnipolSai, in materia di remunerazione:

- stabilisce i compensi annuali spettanti ai componenti degli organi dalla stessa nominati;
- approva le Politiche di Remunerazione, 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, 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, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

3.2 Il Consiglio di Amministrazione

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

CARLO CIMBRI PRESIDENTE		FABIO CERCHIAI VICE PRESIDENTE		PIERLUIGI STEFANINI VICE PRESIDENTE
Fabrizio Chiodini CONSIGLIERE	Mario Cifiello CONSIGLIERE	Lorenzo Cottignoli CONSIGLIERE	Ernesto Dalle Rive CONSIGLIERE	Cristina De Benetti CONSIGLIERE *(R)*
Massimo Masotti CONSIGLIERE	Maria Paola Merloni CONSIGLIERE	Maria Lillà Montagnani CONSIGLIERE	Nicla Picchi CONSIGLIERE *(R)*	Roberto Pittalis CONSIGLIERE
Giuseppe Recchi CONSIGLIERE	Elisabetta Righini CONSIGLIERE	Antonio Rizzi CONSIGLIERE	Barbara Tadolini CONSIGLIERE	Francesco Vella CONSIGLIERE *(R)*

(R) = Membro del Comitato per la Remunerazione

Al riguardo, si rammenta che il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata in data 27 aprile 2022, per l'approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021.

Il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi per le tematiche di propria competenza, definisce e rivede con cadenza annuale le Politiche di Remunerazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo ed è responsabile della loro corretta applicazione, assicurando il coinvolgimento delle Funzioni Fondamentali nonché del *Chief Human Resources Officer*, anche per il tramite del *Group General Manager*.

Inoltre:

- definisce, sulla base delle proposte avanzate dal Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, tenuto conto degli indirizzi dettati dalla Capogruppo;
- può riconoscere, in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo, un'indennità di carica in favore del Direttore Generale che può essere ritenuta utile ai fini della determinazione della Componente Variabile della Remunerazione;
- stabilisce altresì, previo parere del Comitato Controllo e Rischi, tenuto conto degli indirizzi dettati dalla Capogruppo, gli obiettivi di *performance*, correlati alla Componente Variabile della remunerazione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali, verificandone il grado di raggiungimento;
- in conformità con quanto previsto dalle normative applicabili, rende all'Assemblea l'informativa sulle Politiche di Remunerazione al fine della loro approvazione;
- sottopone annualmente un'adeguata informativa all'Assemblea di UnipolSai sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione;
- 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 di UnipolSai.

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

3.2.1 Previsione di deroghe agli elementi delle Politiche di Remunerazione

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

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

- il Pay-mix, criteri di definizione dei bonus potenziali e relativi metodi di consuntivazione;
- parametri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- condizioni di erogazione della Remunerazione Variabile;
- la corresponsione o la non corresponsione della Componente Variabile, indipendentemente dalle condizioni rispettivamente previste per la sua non erogazione o per la sua erogazione;
- le clausole specifiche, quali a titolo esemplificativo meccanismi di correzione *ex-post*, Holding Period, ecc.;
- l'anticipazione o la postergazione delle date di erogazione della Componente Variabile rispetto a quanto previsto ai paragrafi 5.2.2 e 6.3;
- compensi degli Organi Sociali, anche in connessione con eventuali variazioni dell'assetto di governo societario e tenuto conto dell'imminente rinnovo dei medesimi.

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

È demandata al Consiglio di Amministrazione di Unipol, 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, e per quanto di competenza ai corrispondenti organi di UnipolSai, la facoltà di apportare alle Politiche di Remunerazione le deroghe ritenute necessarie od opportune, in linea con l'obiettivo di mantenere l'equità e la coerenza complessiva delle Politiche di Remunerazione ovvero ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

3.3 Il Comitato per la Remunerazione

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

(i) svolge funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle Politiche di Remunerazione a favore degli Organi Sociali e del Personale Rilevante, inclusi i piani di compensi basati su strumenti finanziari;

(ii) formula proposte e/o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, tenuto conto degli indirizzi dettati dalla Capogruppo, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione;

(iii) verifica la congruità del complessivo schema retributivo;

(iv) monitora la concreta applicazione delle Politica di Remunerazione e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

(v) sottopone periodicamente a verifica le Politiche di Remunerazione al fine di garantirne l'adeguatezza, la coerenza complessiva. anche in caso di modifiche all'operatività della Compagnia o del mercato in cui la stessa opera;

(vi) individua i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;

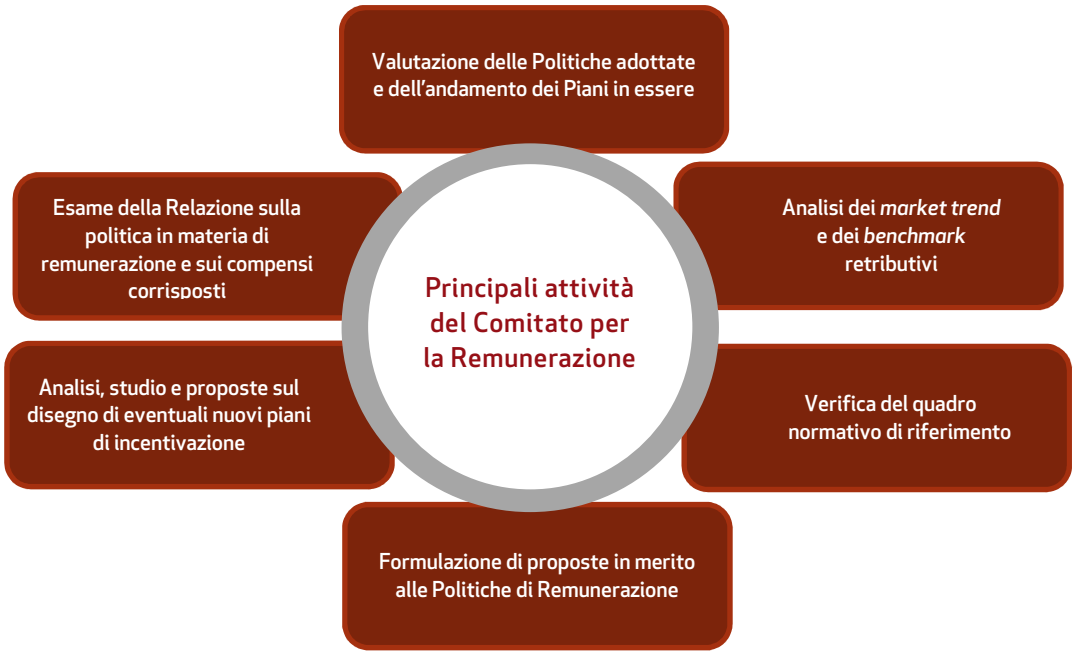
(vii) accerta il verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del Personale Rilevante;

(viii) fornisce adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle Politiche di Remunerazione;

(ix) formula pareri al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza della Società ex D. Lgs. n. 231/2001;

(x) esprime parere al Consiglio di Amministrazione in presenza di circostanze eccezionali e - ove previsto - previa attivazione della Procedura Parti Correlate, deroghe temporanee alle Politiche di Remunerazione.

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:



Il Comitato per la Remunerazione di UnipolSai 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 17 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 UnipolSai nel corso dell'esercizio 2021 sono rese all'interno della Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari per l'anno 2021, reperibile nella Sezione Governance/Assemblea degli Azionisti del sito internet di UnipolSai all'indirizzo www.unipolsai.com.

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.

Il Comitato Controllo e Rischi esprime parere al Consiglio di Amministrazione sulla coerenza della remunerazione dei titolari delle Funzioni Fondamentali con le Politiche di Remunerazione, sull'assegnazione degli obiettivi di *performance* per la componente variabile di breve e di lungo termine dei medesimi titolari, nonché sul loro grado di raggiungimento.

3.5 L'Amministratore Delegato di Unipol Gruppo

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

- esprime al Comitato per la Remunerazione, avvalendosi del *Chief Human Resources Officer*, anche per il tramite del *Group General Manager*, indicazioni per la formulazione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito alle politiche generali di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai e del Personale Rilevante;
- formula al Consiglio di Amministrazione della Compagnia, in coerenza con le linee guida individuate nelle politiche generali da quest'ultimo deliberate, le proposte in ordine alla remunerazione del Direttore Generale di UnipolSai, nonché alla determinazione del relativo trattamento economico, fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo;

- definisce il trattamento economico dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai fissando (ad esclusione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali) gli obiettivi di *performance* correlati alla Componente Variabile, in coerenza con le Politiche di Remunerazione di Gruppo e con le linee guida individuate dal Consiglio di Amministrazione nelle politiche generali.

3.6 Il *Chief Human Resources Officer*

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

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 della Società.

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 della Società.

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 di UnipolSai nell'ambito dell'informativa sull'applicazione delle Politiche di Remunerazione.

3.8 Esperti indipendenti

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

4. Prassi di mercato

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

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

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

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

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

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche UnipolSai effettua annualmente *benchmark* retributivi con il supporto di primarie società di consulenza di settore volti a rilevare le prassi di mercato nel settore.

5. Le Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

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

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

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

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

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

	Presidente di UnipolSai	Vice Presidente di UnipolSai
Emolumento ex art. 2389, comma 3, cod. civ.	Euro 900.000	Euro 200.000

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

A completamento del pacchetto retributivo sono previsti alcuni Benefit – di cui al paragrafo 5.2 – nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato e secondo quanto previsto per gli Amministratori investiti di particolari cariche.

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

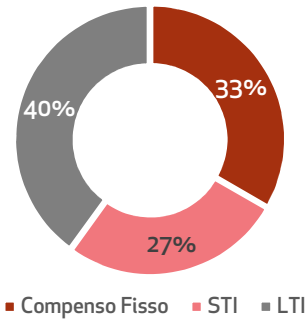
L'Assemblea degli Azionisti 2022 delibererà, per il mandato 2022-2024, i compensi del Presidente ex art. 2389, comma 1 ed il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2022-2024 determinerà il compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma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

5.2 La remunerazione dell'Amministratore Delegato di UnipolSai

La politica retributiva per l'anno 2022, in vista dell'imminente rinnovo degli Organi Sociali, per l'eventuale nomina della figura di Amministratore Delegato, è allineata alla strategia aziendale ed è adeguatamente bilanciata, al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve e a lungo termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti.

La puntuale determinazione del pacchetto retributivo sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea convocata per il 27 aprile 2022. Potrà essere definita una componente variabile per l'Amministratore Delegato, entro i termini previsti dal seguente Pay-mix massimo:

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, tenuto anche conto del settore di attività in cui la Società 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 a Comitati endoconsiliari.

5.2.2 Componente Variabile

In qualità di Amministratore esecutivo, sentito il parere del Collegio Sindacale, può essere riconosciuta una componente retributiva variabile di breve e/o di lungo termine, entro i termini del Pay-mix massimo definito al paragrafo 5.2. Per tale componente retributiva si applicano i criteri previsti dal sistema incentivante UVP, come definiti al paragrafo 6.3.2.

All'Amministratore Delegato vengono assegnati annualmente obiettivi economico-finanziari e obiettivi non finanziari, sia qualitativi sia quantitativi, a ciascuno dei quali è associato un peso relativo che ne individua la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi in coerenza con i *range* individuati per la scheda strategica aziendale (cfr. paragrafo 6.3.2.1).

5.2.3 Benefit

All'Amministratore Delegato, come per gli Amministratori investiti di particolari cariche, possono essere altresì attribuiti Benefit integrativi (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo alloggio, autovettura, ecc.).

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

5.2.4 Severance

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

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

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

5.3 La remunerazione degli Amministratori

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

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

		Amministratori di UnipolSai
Emolumento ex art. 2389, comma 1 cod. civ.		Euro 50.000
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 Società, per il mandato 2019-2021, detto compenso è pari a Euro 1.000, ridotto a Euro 500 nel caso di partecipazione in collegamento telefonico o audiovisivo.

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

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

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

L'Assemblea degli Azionisti convocata in data 27 aprile 2022 delibererà i compensi degli Amministratori che saranno nominati per il mandato 2022-2024.

5.4 La remunerazione dell'Organo di Controllo

Il compenso annuale dei componenti del Collegio Sindacale è determinato in misura fissa ed è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio Sindacale; ad esso va ad aggiungersi il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, nonché un gettone di presenza per ogni riunione consiliare, assembleare o dei Comitati consiliari cui il Sindaco abbia partecipato. È inoltre prevista, con oneri a carico della Società, 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 UnipolSai è stato determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021 per il mandato 2021-2023, come segue:

	Presidente del Collegio Sindacale di UnipolSai	Sindaco di UnipolSai
Emolumento fisso ex art. 2402 c.c.	Euro 100.000	Euro 75.000

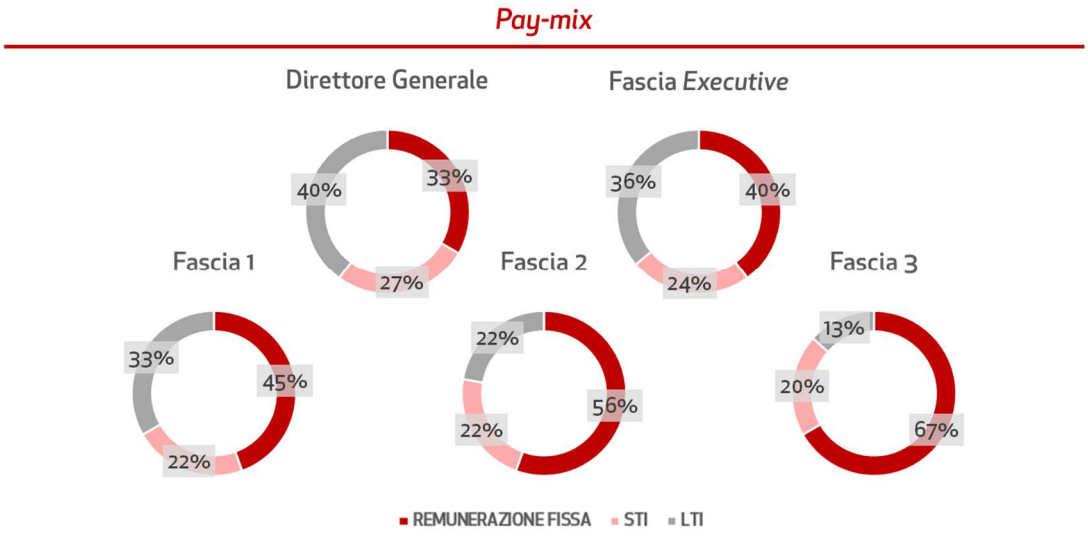
Sono precluse forme di Remunerazione Variabile a favore dei Sindaci.

6. La remunerazione del Direttore Generale e del Personale Rilevante

Fatte salve eventuali variazioni anche connesse all'imminente rinnovo degli Organi Sociali, la remunerazione del Direttore Generale e del Personale Rilevante, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché i titolari e il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali, con qualifica dirigenziale, prevede una Componente Fissa, una Componente Variabile e Benefit nei termini e alle condizioni di seguito specificate.

6.1 Pay-mix

Di seguito si rappresenta il Pay-mix teorico, calcolato considerando il Bonus Potenziale massimo erogabile per ciascuna Fascia, come da paragrafo 6.3.



6.2 Componente Fissa

La Componente Fissa[6] 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 è in ogni caso, sufficiente a remunerare il Dirigente anche a fronte della mancata erogazione della Remunerazione Variabile.

Coerentemente con le Politiche di Gruppo, il Consiglio di Amministrazione della Compagnia può riconoscere al Direttore Generale 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 6.3.2.

[6] Incluse eventuali Indennità Fisse di Ruolo.

6.3 Componente Variabile

6.3.1 Suddivisione in Fasce dei Dirigenti

Il Personale Rilevante con inquadramento dirigenziale e il restante personale dirigente della Società 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* (i *General Manager*, nonché altri *Manager*, di volta in volta individuati, che rivestono incarichi di particolare rilievo organizzativo) e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche a cui sono attribuite le responsabilità più alte;
- nella 1a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di elevata complessità e rilievo organizzativo e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- nella 2a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa e i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- nella 3a Fascia sono inclusi i restanti titolari di ruoli dirigenziali.

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

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

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

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

6.3.2 Il sistema di incentivazione variabile

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

In coerenza con quanto richiesto dalle normative vigenti in materia di politiche di remunerazione, il Sistema UVP si prefigge di premiare i risultati conseguiti nel breve e nel lungo termine, la sostenibilità e la creazione di valore per gli Azionisti di UnipolSai, a supporto del Piano Industriale.

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

Ai principi sopra descritti si aggiunge il criterio di indipendenza della Componente Variabile dei titolari e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali, dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo e il criterio di dipendenza della componente medesima dal raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, a condizione che non siano fonte di conflitto di interessi.

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

Il Sistema UVP si applica seguendo criteri differenziati in funzione:

(i) del ruolo di Direttore Generale di UnipolSai;

(ii) della qualifica del Destinatario come Personale Rilevante, a condizione che tale qualifica sia stata attribuita al Destinatario su un arco temporale prevalente nel corso dell'Anno di Competenza;

(iii) del ruolo del Destinatario, purché il ruolo stesso sia stato ricoperto su un arco temporale prevalente nel corso dell'Anno di Competenza[7].

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

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

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

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

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

Tabella 1

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

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

Ai sensi degli Orientamenti IVASS, la Remunerazione Variabile destinabile al Direttore Generale, ai Dirigenti di Fascia *Executive* e ai Dirigenti di 1a Fascia è stata identificata come Componente

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

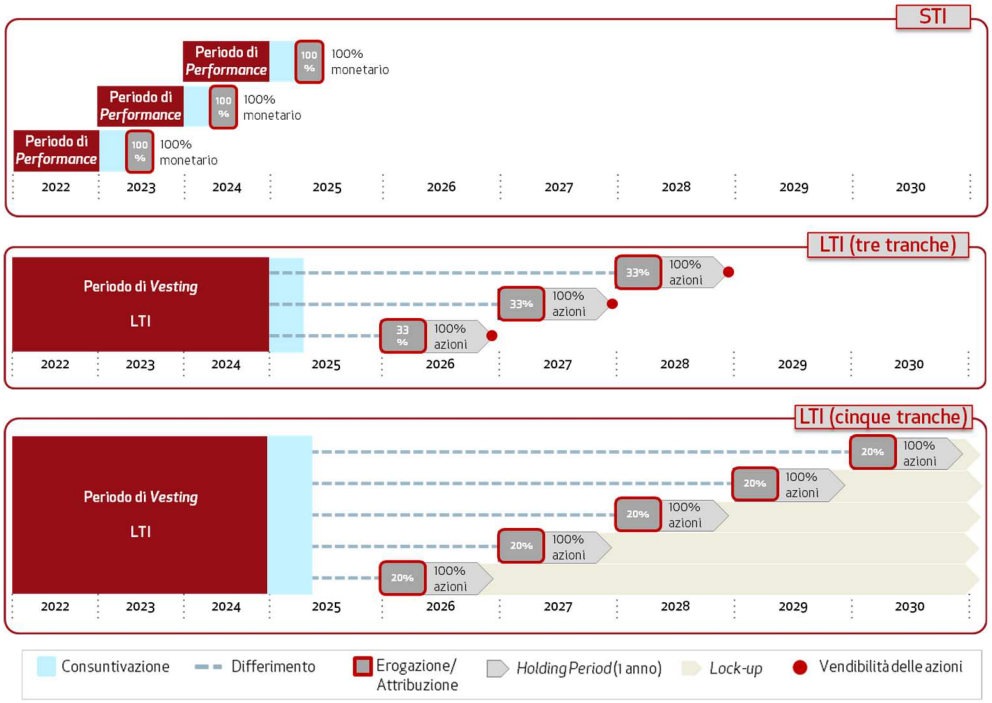
Variabile Particolarmente Elevata, in funzione dell'incidenza della stessa rispetto all'emolumento fisso.

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

La componente LTI, se raggiunti gli obiettivi di Gruppo, sarà erogata a partire dal 2026, interamente in strumenti finanziari:

- in cinque *tranche pro-quota* annuali per i Destinatari cui si applica quanto previsto in tema di Componente Variabile Particolarmente Elevata;
- in tre *tranche pro-quota* annuali per i restanti Destinatari.

Sistema UVP: Pay-out Complessivo STI e LTI per i Dirigenti



Si applicano le clausole di Malus e Claw-back come definite al paragrafo 10.

6.3.2.1 Bonus di Breve Termine (STI)

L'accesso al Bonus STI del Sistema UVP è subordinato al perseguimento di obiettivi, che tengono conto dei rischi attuali e prospettici connessi ai risultati prefissati dal Gruppo Unipol e da UnipolSai 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:

- la sussistenza di un indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo calcolato secondo la metrica Solvency II[8], pari a *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato per l'Anno di Competenza dai competenti organi quale condizione per la piena determinazione del Bonus Effettivo; un risultato compreso tra *Risk Appetite* e *Risk Tolerance*, approvati dall'Organo Amministrativo nell'ambito del *Risk Appetite Statement*, riduce del 25% il Bonus

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

Effettivo, che si azzera invece qualora detto risultato sia inferiore a *Risk Tolerance*.

Per UnipolSai è necessario inoltre il verificarsi di due condizioni di accesso legate a obiettivi della Società:

- il raggiungimento dell'obiettivo del 90%[9] dell'Utile Lordo individuale IAS[10] come da budget approvato per l'Anno di Competenza;
- la sussistenza di un indice di solvibilità individuale dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale), calcolato secondo la metrica Solvency II di UnipolSai[11], pari a *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.

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

Tabella 2

Bonus STI 2022

Schema condizioni di accesso e soglie 2022

Gate	Misurazione	Livello di Pay-out potenziale
Utile Lordo Consolidato di Unipol	<90% dell'obiettivo	0%
	⩾ 90% dell'obiettivo	100%
Indice consolidato di copertura (adeguatezza patrimoniale) di Unipol - Solvency II	< *Risk Tolerance*	0%
	< *Risk Appetite* e ⩾ *Risk Tolerance*	Riduzione 25%
	⩾ *Risk Appetite*	100%
Utile Lordo individuale IAS di UnipolSai S.p.A.	<90% dell'obiettivo	0%
	⩾ 90% dell'obiettivo	100%
Indice di copertura (adeguatezza patrimoniale) di UnipolSai S.p.A. - Solvency II	< *Risk Appetite*	0%
	⩾ *Risk Appetite*	100%

Scheda strategica aziendale 2022

Il Sistema UVP prevede l'erogazione di un Bonus STI il cui ammontare è determinato in ragione del Livello di Performance Individuale raggiunto e della percentuale di Bonus Potenziale assegnabile al Destinatario, come illustrato in tabella 1. Il Livello di Performance Individuale complessivo, ottenuto sommando i valori di *performance* dei

[9] Per il Personale Dirigente non rientrante nella categoria del Personale Rilevante, la soglia minima di raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo Individuale IAS utile all'accesso al Sistema UVP è pari all'80% del budget approvato dalla Società per l'Anno di Competenza.

[10] 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.

[11] *Solvency Ratio* calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente. Per le Imprese di Assicurazione che, al momento dell'approvazione delle Politiche, hanno ottenuto l'approvazione da parte dell'Autorità di Vigilanza all'utilizzo del Modello Interno Parziale, ai fini del calcolo della solvibilità regolamentare, l'indice di solvibilità è calcolato mediante l'utilizzo del Modello Interno Parziale; per le altre Imprese di Assicurazione l'indice di solvibilità è calcolato applicando la Standard Formula (fatta salva l'adozione da parte delle stesse Imprese di Assicurazione del Modello Interno Parziale, ove approvato nel corso dell'esercizio 2022).

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

Al Direttore Generale di UnipolSai e al Personale Rilevante, e in generale ai Destinatari del Sistema UVP, vengono assegnati annualmente obiettivi economico-finanziari e non finanziari sia qualitativi sia quantitativi, a ciascuno dei quali è associato un peso relativo che ne individua la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi in coerenza con i *range* individuati per la Scheda strategica aziendale.

L'insieme di tali obiettivi e dei rispettivi pesi costituisce la Scheda strategica aziendale – che viene assegnata al vertice aziendale. Tale scheda è inoltre propedeutica a sviluppare il *cascading top-down* degli obiettivi di Direzione e/o Funzione sui Dirigenti apicali e a seguire sugli altri Dirigenti:

Tabella 3

	Scheda strategica aziendale - 2022
60%	Raggiungimento dell'obiettivo di Utile Lordo UnipolSai (come emergente dal Budget 2022, approvato dai competenti organi deliberanti)
	Requisito patrimoniale di solvibilità di UnipolSai (approvato dai competenti organi deliberanti)
40%	Obiettivo non economico-finanziario legato al piano industriale
	Environment, Social and Governance ("ESG"): RepTrak®[12]

La puntuale determinazione della scheda obiettivi del Direttore Generale sarà effettuata a cura del Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea convocata per il 27 aprile 2022, tenuto conto degli indirizzi dettati dalla Capogruppo.

Sono previsti obiettivi economico-finanziari di Gruppo e/o Società, obiettivi specifici della Direzione o Funzione di appartenenza e obiettivi non finanziari, che comprendono anche obiettivi di tipo ESG, differenziati sulla base del livello di responsabilità gerarchico-organizzativa.

Tali obiettivi sono declinati in linea con quelli della Scheda strategica aziendale e in modo coerente con i profili di rischio definiti per UnipolSai.

Tabella 4

	KPIs Dirigenti apicali		KPIs altri Dirigenti
25%	Utile Lordo di Gruppo e/o UnipolSai	20%	Utile Lordo di Gruppo e/o UnipolSai

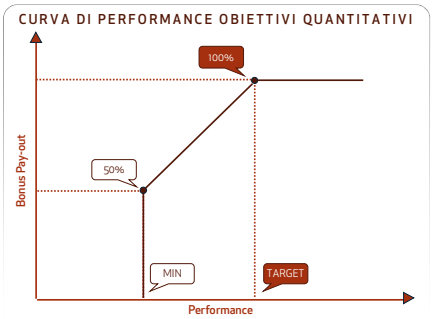
[12] *RepTrak®*: inteso come il profilo reputazionale del Gruppo Unipol nell'Anno di Competenza del sistema di incentivazione, da confrontare rispetto al profilo registrato dal settore *financial-insurance* nel suo complesso.

25%	Requisito patrimoniale di solvibilità di UnipolSai	30%	Obiettivo di UnipolSai/Direzione/ area
20%	Obiettivo di UnipolSai/Direzione/ area	20%	Obiettivo di Funzione
20%	Obiettivo di UnipolSai/Direzione/ area (anche non economico-finanziario)	20%	Obiettivo di Funzione (anche non economico-finanziario)
10%	ESG: *RepTrak®*	10%	ESG: *RepTrak®*

Per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario, sono previsti obiettivi di conformità agli impegni definiti dalle "Linee Guida per le attività di investimento responsabile", al fine di garantire un presidio sui rischi di sostenibilità, nonché il contenimento di potenziali effetti negativi delle scelte di investimento sui fattori di sostenibilità.

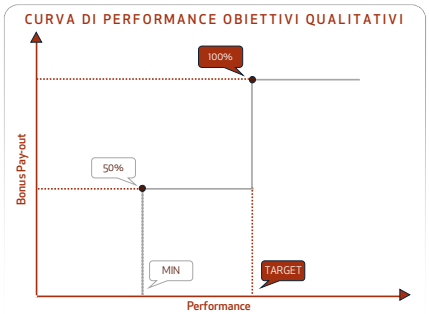
La consuntivazione di ciascun obiettivo individuale avviene applicando agli **obiettivi di natura quantitativa** una progressione lineare tra il livello di *performance* minimo e quello target:

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



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

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



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

L'eventuale erogazione del Bonus STI avviene interamente entro il mese di maggio dell'anno successivo all'Anno di Competenza (i.e. entro il mese di maggio 2023 per il Bonus STI 2022).

Al Bonus STI si applicano le clausole di Malus e Claw-back, come definite al paragrafo 10.

6.3.2.2 Bonus di Lungo Termine (LTI)

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

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

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

L'accesso al pagamento del Bonus LTI, oltre ad essere condizionato dalle *performance* STI conseguite nel Triennio di Competenza, è subordinato alla sussistenza di un indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo calcolato secondo la metrica Solvency II[13], pari a *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza.

Tabella 5

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

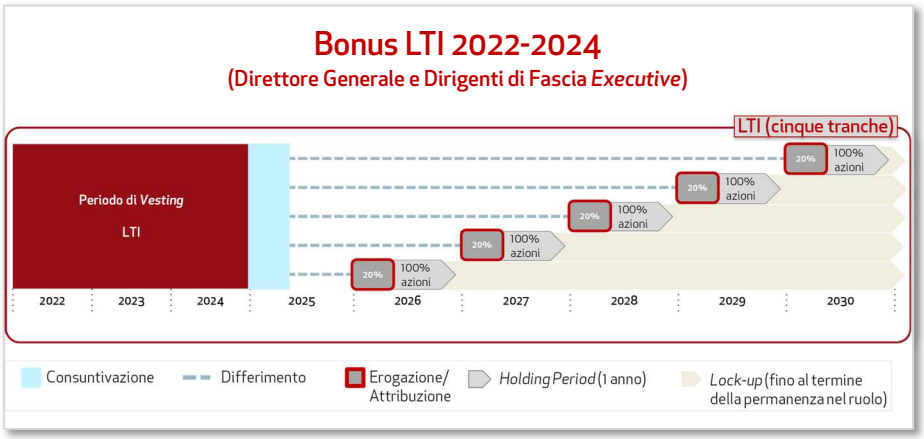
[13] *Solvency Ratio* calcolato secondo l'approccio regolamentare approvato e soggetto a revisione in base al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

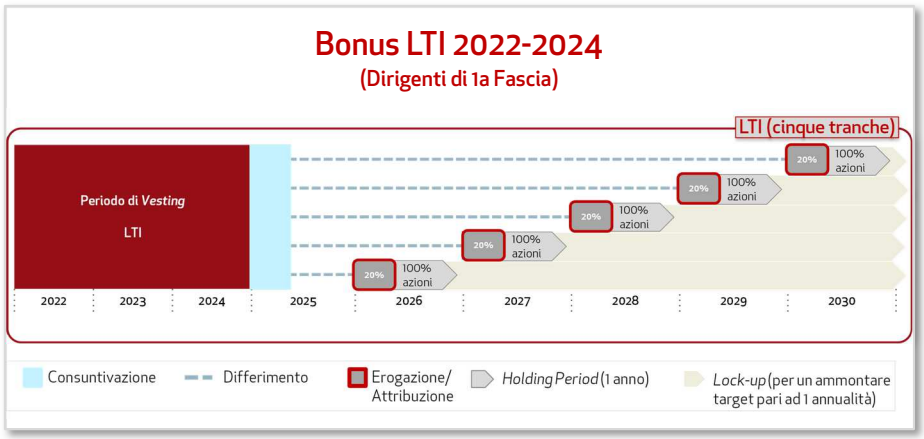
Come rappresentato nella seguente tabella, il livello di *performance* di lungo termine è pari alla somma ponderata del livello di Pay-out dei singoli obiettivi. L'entità del Bonus Effettivo LTI è correlata proporzionalmente, oltre che al raggiungimento – anche disgiunto – degli obiettivi di *performance*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

Tabella 6

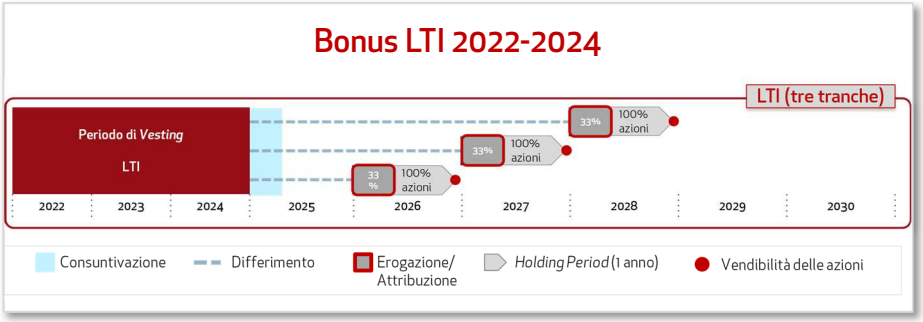
Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024	Misurazione	Livello di Pay-out		
				< Soglia	*Soglia*	*≥ Target*
Performance economico-finanziaria (60%)	35%	Utile Lordo Consolidato Gruppo Unipol cumulato sugli anni 2022, 2023 e 2024	Confronto tra l'Utile Lordo Consolidato Cumulato Consuntivato e l'Utile Lordo Consolidato Cumulato Target da Piano Industriale. (Livello Soglia = 80% del Target)	0%	50%	100% ←Progressione lineare→
	25%	Requisito patrimoniale di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio	Confronto tra il *Solvency Ratio* consuntivato nel Triennio e il *Solvency Ratio Target* definito dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale. (Livello Soglia = *Risk Appetite* fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale)	0%	50%	100%
Creazione di valore per gli Azionisti (20%)	20%	Total Shareholder Return assoluto di Unipol Gruppo misurato nel triennio 2022-2024	TSR misurato tenendo conto sia della variazione della quotazione (rapporto tra la media giornaliera del prezzo dell'Azione Unipol nel primo bimestre del 2025 e la media giornaliera nei due mesi antecedenti alla data di presentazione del Piano Industriale) sia dei dividendi distribuiti e reinvestiti nell'Azione alla data dello stacco della cedola. (Livello Soglia e livello Target = valori fissati dagli organi deliberanti in linea con il Piano Industriale)	0%	50%	100%
Sostenibilità ESG (20%)	15%	Strategia climatica e Finanza per gli SDGs: • Emissioni dirette immobili strumentali • Investimenti tematici	• Riduzione delle emissioni di gas serra di *Scope 1* e *2* degli immobili strumentali del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica. • *Target Initiative* per il settore finanziario. • Incremento ammontare investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030, in accordo con la Tassonomia UE. (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Industriale)	0%	-	100%
	5%	*Gender Pay Gap*	Contenimento alla fine del Triennio di Competenza del *gender pay gap* sul perimetro del Gruppo Unipol al di sotto di un valore soglia. (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Industriale)			

Per i Destinatari cui si applica quanto previsto in tema di Componente Variabile Particolarmente Elevata, l'ammontare annuale del Bonus LTI è dato da un quinto dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza (come illustrato nel grafico sottostante). L'eventuale erogazione avviene pro-quota entro il mese di marzo di ciascuno degli anni 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030.





Il Bonus LTI è attribuito interamente in Azioni, alle quali si applica un Holding Period della durata di un anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario[14] (cfr. par. successivo "Linee guida sul possesso azionario"). Tale durata si ritiene adeguata in relazione alle caratteristiche dei sistemi di misurazione dei risultati con cui vengono assunti i rischi nelle diverse unità di business, inclusi i meccanismi di *risk-adjustment*.



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

Per i Destinatari cui non si applica quanto previsto in tema di Componente Variabile Particolarmente Elevata, il Bonus LTI viene attribuito in tre *tranche* annuali, ciascuna delle quali è pari ad un terzo dell'importo del Bonus LTI Effettivo maturato nel Triennio di Competenza, riproporzionato in base al raggiungimento degli obiettivi di lungo termine, illustrati in Tabella 6 (o in Tabella 7 con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali). L'eventuale erogazione avviene pro-quota, entro il mese di marzo di ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028, come di seguito illustrato.

L'entità del Bonus Effettivo LTI è correlata proporzionalmente, oltre che al raggiungimento – anche disgiunto – degli obiettivi di *performance* di lungo termine illustrati in Tabella 6 (o in Tabella 7 con riferimento ai Titolari delle Funzioni Fondamentali), anche ai Livelli di *Performance* Individuali conseguiti nel Triennio di Competenza (almeno pari a 40 punti percentuali).

Alle Azioni attribuite si applica un Holding Period della durata di 1 anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario[15] (cfr. par. successivo "Linee guida sul possesso azionario").

Al Bonus LTI si applicano le clausole di Malus e Claw-back come definite al paragrafo 10.

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

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi[16] 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 di Unipol Gruppo.

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.

6.3.2.4 Condizioni di erogazione

L'erogazione della componente monetaria relativa alla quota di Bonus STI e l'attribuzione delle Azioni LTI spettanti avverranno, nei termini precedentemente

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

[16] Come sarà dettagliato nel Regolamento attuativo del Sistema UVP.

indicati[17], a condizione che alla data di corresponsione il Destinatario sia effettivamente alle dipendenze di UnipolSai o di altre società del Gruppo, fatto salvo quanto segue[18]:

1. L'importo della componente monetaria da erogare, relativo alla quota di Bonus STI di spettanza, viene ricalcolato pro-quota in base al numero di mesi interi effettivamente trascorsi in servizio dal Destinatario interessato, per:
   i. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con UnipolSai e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;
   ii. i Destinatari cessati dal rapporto di lavoro con UnipolSai e/o con altre società del Gruppo Unipol nel corso dell'Anno di Competenza della quota del Bonus, per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;
   iii. i Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol, conclusesi nel corso dell'Anno di Competenza della quota di Bonus.
2. Nei seguenti casi[19] si procederà all'attribuzione delle Azioni relative alle quote di Bonus LTI:
   i. ai Destinatari cessati dal rapporto di lavoro, con UnipolSai e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;
   ii. ai Destinatari cessati dal rapporto di lavoro, con UnipolSai e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;
   iii. ai Destinatari interessati da operazioni societarie straordinarie che abbiano comportato il trasferimento della titolarità della partecipazione di controllo della società di cui sono dipendenti ad altro soggetto non facente parte del Gruppo Unipol, conclusesi a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza.

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

[17] Come sarà dettagliato nel Regolamento attuativo del Sistema UVP.

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

[19] Fatti salvi specifici trattamenti individuali adottati da UnipolSai, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione.

6.3.2.5 Linee guida sul possesso azionario

È previsto l'obbligo di mantenimento delle Azioni attribuite dai sistemi di incentivazione[20]:

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

6.4 Benefit

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

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

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

6.5 Severance

L'eventuale corresponsione di un importo in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ovvero in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, o di dimissioni per giusta causa – ove pattuita – sarà pari a tre annualità della Compensation, oltre alle normali spettanze di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso previste dal CCNL, per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio superiore a 10 anni ovvero pari a 2 annualità della Compensation per coloro che hanno maturato un'anzianità di servizio inferiore o uguale a 10 anni. Tale importo in quanto calcolato sulla Compensation tiene conto della *performance* mediamente realizzata in un periodo almeno triennale.

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[21], e non sono attualmente in essere contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto con i medesimi soggetti.

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

6.6 Altre componenti della remunerazione

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

- *una tantum* e/o premi aziendali individuali, erogati in forma monetaria e in unica soluzione (*up-front*) e nel rispetto delle seguenti condizioni:
  - (i) ricorso di circostanze oggettive del tutto eccezionali e imprevedibili che abbiano richiesto un impegno professionale di particolare rilievo, finalizzato a ottenere un risultato di importanza strategica per il Gruppo e/o UnipolSai;

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

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

(ii) determinazione dell'importo nel rispetto dei principi di corretto bilanciamento tra Componente Fissa e Componente Variabile della remunerazione, come previsto dalle normative vigenti;

(iii) riconoscimento su approvazione del Consiglio di Amministrazione di UnipolSai.

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

7. Le Politiche di Remunerazione delle Funzioni Fondamentali

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

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

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

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

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

L'incidenza della Remunerazione Variabile sulla Remunerazione Fissa varia in funzione del livello di complessità del ruolo – come rappresentato in Tabella 5 – e non supera mai il rapporto 1:1, in linea con le prassi rilevate sul mercato nazionale e internazionale. L'incidenza della Componente STI rispetto alla Remunerazione Variabile totale è equivalente all'incidenza della Componente LTI.

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

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

In particolare, con riferimento al Bonus STI:

- l'accesso al Sistema UVP è legato esclusivamente al raggiungimento degli indici di copertura Solvency II[22] e non anche ad obiettivi di redditività;

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

- gli obiettivi di breve termine sono individuati in coerenza con l'efficacia e la qualità dell'azione di controllo, senza comprendere obiettivi economico-finanziari afferenti le aree soggette al loro controllo.

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

Tabella 7

Driver	Peso	Obiettivi LTI 2022-2024	Misurazione	Livello di *Pay-out*		
				< Soglia	*Soglia*	*≥ Target*
***Performance* individuale**	50%	**Livello di Performance individuale nel Triennio di Competenza**	Media della *performance* individuale conseguita nel Triennio di Competenza per il Bonus STI. (Livello Soglia = 80% del Target)	0%	50%	100% ←Progressione lineare→
Solvibilità Patrimoniale	30%	**Requisito patrimoniale di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio**	Confronto tra il Solvency Ratio consuntivato nel Triennio e il *Solvency Ratio Target* definito dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale. (Livello Soglia = *Risk Appetite* fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale)	0%	50%	100%
Sostenibilità ESG	15%	**Strategia climatica e Finanza per gli SDGs:** • **Emissioni dirette immobili strumentali** • **Investimenti tematici**	• Riduzione delle emissioni di gas serra di *Scope 1* e *2* degli immobili strumentali del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica. • Incremento ammontare investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030, in accordo con la Tassonomia UE. (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Industriale)	0%	-	100%
	5%	***Gender Pay Gap***	Contenimento alla fine del Triennio di Competenza del *gender pay gap* sul perimetro del Gruppo Unipol al di sotto di un valore soglia. (Livello Target = valore fissato dagli organi deliberanti in linea con il Piano Industriale)			

La Remunerazione Variabile erogata al personale con inquadramento dirigenziale delle Funzioni Fondamentali – come per gli altri Dirigenti appartenenti al Personale Rilevante – è soggetta alle condizioni sospensive e ai meccanismi correttivi (Malus e Claw-back) previsti dalla Politica (cfr. paragrafo 10).

8. La remunerazione del Personale Rilevante non Dirigente

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

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

responsabilità possono determinare il riconoscimento di integrazioni economiche fisse, consolidandole nel tempo.

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

La Componente Variabile della remunerazione si prefigge precipuamente due obiettivi:

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

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

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

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

9. La remunerazione del Personale Rilevante del Fondo Pensione Aperto

Ove l'Impresa di Assicurazione gestisca un Fondo Pensione Aperto ("**Fondo**"), dovranno essere rispettate specifiche previsioni per la determinazione della remunerazione del Personale Rilevante identificato nel Fondo, a cui non si applica pertanto la disciplina descritta ai paragrafi da 6.1 a 6.6, come di seguito illustrato.

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

- il Responsabile del Fondo;
- i titolari delle Funzioni Fondamentali[23].

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

Il Consiglio di Amministrazione dell'Impresa di Assicurazione:

- nomina – nel rispetto delle disposizioni previste dalla normativa vigente anche in materia di requisiti richiesti – il Responsabile del Fondo;
- ne determina il compenso per l'intero periodo di durata dell'incarico, valutandone l'equità, l'adeguatezza al ruolo, alla responsabilità, al livello di professionalità e alle capacità individuali;
- rende note con regolarità le informazioni essenziali e pertinenti relative alla remunerazione del Personale Rilevante del Fondo.

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

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

È preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

10. Meccanismi di correzione *ex-post*

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

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

a. Malus

I Bonus previsti dal sistema incentivante non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati del Gruppo e/o di UnipolSai, come definiti nel paragrafo 5.2.2, 6.3.2.1 e 6.3.2.2, ovvero nei casi di mancato rispetto, da parte del Destinatario, di disposizioni regolamentari e di vigilanza, cui abbia fatto seguito la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Destinatario stesso, oltre che in caso di rilievi da parte delle Funzioni Fondamentali che evidenzino comportamenti di grave violazione di disposizioni interne, esterne, o di standard di condotta applicabili, nonché qualora siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (ivi intendendosi errori di calcolo nella determinazione di una o più delle condizioni di maturazione ovvero una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero la determinazione di una o più delle condizioni di maturazione tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento).

Con riferimento al deterioramento dei profili di rischio, UnipolSai decurterà 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 di UnipolSai, ove applicabile. A tale scopo, il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, con il supporto delle altre funzioni aziendali coinvolte, eseguirà il ricalcolo di Solvency II *Ratio* al fine di verificare se tali comportamenti possano aver determinato il mancato rispetto degli obiettivi fissati in termini di *Risk Appetite* per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.

b. Claw-back

UnipolSai 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 di UnipolSai, nonché violazioni del Codice Etico[24] e/o comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, sulla base di quanto previsto dalle normative, fatta salva ogni ulteriore azione, o corrisposti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (ivi intendendosi errori di calcolo nella determinazione di una o più delle condizioni di maturazione ovvero una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero la determinazione di una o più delle condizioni di maturazione tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento).

Con riferimento al deterioramento dei profili di rischio, la Compagnia 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 di UnipolSai, ove applicabile. A tale scopo, il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, con il supporto delle altre funzioni aziendali coinvolte, eseguirà il ricalcolo di Solvency II *Ratio* al fine di verificare se tali comportamenti possano aver determinato il mancato rispetto degli obiettivi fissati in termini di *Risk Appetite* per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.

UnipolSai si riserva la facoltà di ottenere dal Destinatario la restituzione delle Azioni nella sua titolarità, anche in pendenza dell'Holding Period, con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto del Destinatario

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

al riguardo, ovvero richiedere al Destinatario - nei limiti di quanto possibile ai sensi della normativa applicabile - la restituzione, in tutto o in parte, a UnipolSai, anche mediante compensazione con qualsivoglia somma allo stesso dovuta a qualunque titolo, un importo equivalente al valore dell'imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche delle Azioni già assegnate, fermo il diritto al risarcimento del danno ulteriore.

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

SECONDA SEZIONE

COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2021

PREMESSA

La presente Sezione della Relazione si compone di tre parti:

- la **prima parte** fornisce una rappresentazione in forma descrittiva, dei compensi dei Destinatari delle Politiche di Remunerazione di UnipolSai, di competenza dell'esercizio 2021 ed eventuali compensi relativi ad anni precedenti;
- la **seconda parte** riporta, in forma tabellare, i compensi erogati e/o erogabili ad Amministratori, Sindaci, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai, nonché le partecipazioni detenute dai medesimi nella Società e nelle società controllate, sempre con riferimento all'esercizio 2021;
- la **terza parte** illustra in sintesi le verifiche di competenza delle Funzioni Fondamentali (*Chief Risk Officer* - responsabile dell'attività di *Risk Management -Compliance and Anti-Money Laundering* e *Audit*).

PRIMA PARTE

1. Elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione applicate

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

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

- Organi Sociali;
- Direttore Generale di UnipolSai;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

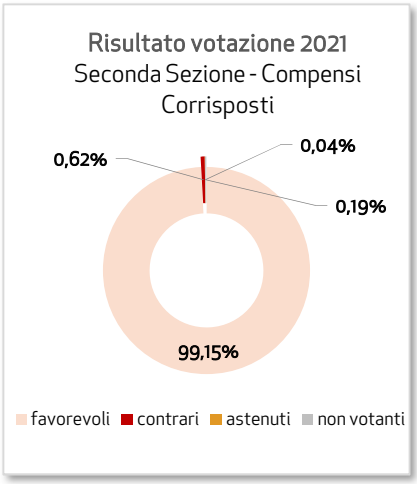
- raffigurazione dei risultati delle votazioni espresse dall'Assemblea in data 28 aprile 2021, sulla Seconda Sezione della Relazione e la descrizione di come si sia tenuto conto delle indicazioni espresse in tale sede da parte degli Azionisti e dei principali Stakeholder coinvolti;
- illustrazione della proporzione della Remunerazione Fissa e Variabile rispetto alla remunerazione totale del Direttore Generale;
- informazioni relative alla variazione storica della remunerazione degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale in relazione alla remunerazione media dei dipendenti e alla *performance* aziendale.

2. Esito votazione assembleare 2021 - Seconda Sezione

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

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

In base alle osservazioni emerse nel corso della discussione precedente il voto, con riferimento al paragrafo 11 della presente Relazione ("Variazione annuale dei compensi e delle performance") la tabella di confronto dei compensi totali percepiti dai membri degli Organi Sociali e dal Direttore Generale è stata armonizzata in coerenza ai dati totali esposti nella Tabella 1 – Sezione II.



3. Risultati di business 2021

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

4. La remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2019 ha, tra l'altro, nominato il Consiglio di Amministrazione, composto da 18 membri, conferendo allo stesso un mandato della durata di tre esercizi e, pertanto, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021.

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

- un emolumento fisso annuo lordo di competenza di ciascun Amministratore pari a Euro 50.000;
- 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 (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 provveduto a definire i compensi spettanti al Presidente e ai Vice Presidenti, per un corrispettivo annuo fisso lordo rispettivamente pari a Euro 900.000 ed Euro 200.000, nonché l'attribuzione di Benefit funzionali all'assolvimento del ruolo (es.: alloggio).

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

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

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

5. La remunerazione dell'Organo di Controllo

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021 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 2023.

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

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

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

6. La Polizza D&O di Gruppo

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

Le condizioni della polizza, avente durata annuale a far data dal 20 novembre 2021, prevedono un massimale, a livello di Gruppo, di complessivi Euro 50 milioni a beneficio degli assicurati. Il costo totale della polizza viene ripartito fra tutte le società del Gruppo Unipol, applicando allo stesso una percentuale corrispondente alla media ponderata dei rapporti fra i seguenti indici economico-patrimoniali di ogni singola società e quelli del Gruppo: (i)

l'Attivo dello Stato Patrimoniale; (ii) il Patrimonio Netto; (iii) il fatturato calcolato secondo i criteri dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Al 31 dicembre 2021, UnipolSai ha sostenuto un costo pari a circa Euro 1.229.000.

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 Sindaci, con oneri a carico di UnipolSai. 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.

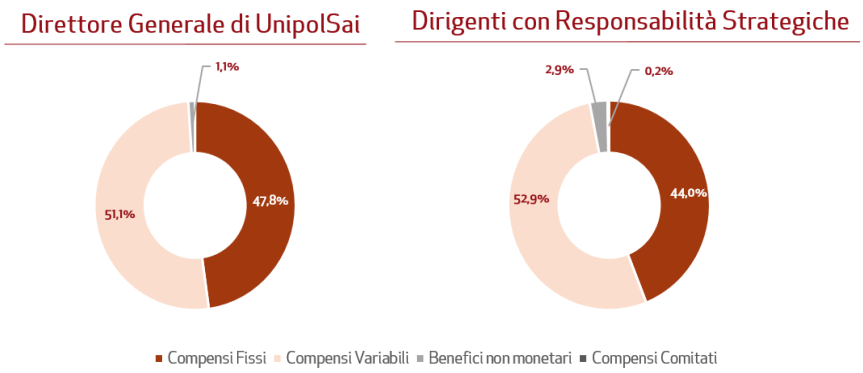
Peraltro, tali benefici non costituiscono *fringe benefit* e non concorrono alla formazione del reddito dei soggetti beneficiari.

7. La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai

Proporzione Componente Fissa e Componente Variabile

Si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza dell'esercizio 2021 del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Ai fini dell'analisi sono stati considerati i corrispondenti elementi retributivi esposti in Tabella 1, Sezione II, Parte Seconda.

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



Componente Fissa

La Componente Fissa del Direttore Generale di UnipolSai, sostenuta dalla stessa, è costituita dalla Retribuzione Annua Lorda (RAL) che per l'esercizio 2021 è stata pari a Euro 725.014,85, cui si aggiunge un'indennità di carica pari ad Euro 100.000 da computarsi ai fini della base di calcolo utile per la determinazione della Componente Variabile.

Nell'esercizio di riferimento, la categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ha interessato 19 soggetti.

Relativamente all'entità del corrispettivo riferito alle RAL dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'esercizio 2021, UnipolSai ha corrisposto ai medesimi un importo complessivo pari a Euro 6.844.276,28 lordi, mentre il valore dei Benefici non monetari attribuiti è stato pari a Euro 444.547,31.

Componente Variabile

Per il Direttore Generale, in coerenza con le Politiche di Remunerazione 2021, è prevista l'assegnazione di un premio variabile pari a un massimo del 125% della RAL al 31 dicembre 2021, da corrispondersi secondo i criteri e le modalità previsti dal sistema di retribuzione variabile tempo per tempo vigente (di cui il 50% di breve termine – STI – per metà in forma monetaria e per metà in forma di strumenti finanziari, e il restante 75% 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 al sistema incentivante adottato da UnipolSai per il triennio 2016-2018 (il "**Sistema 2016-2018**"), il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 14 marzo 2019, ha proceduto ad accertare il pieno avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di lungo termine di cui al Sistema 2016–2018, come declinato nel relativo piano di compensi basato su strumenti finanziari 2016–2018 (il "**Piano 2016–2018**").

A seguito di tale favorevole consuntivazione, in esecuzione del Regolamento del predetto Piano 2016-2018, è stato quindi possibile procedere all'attribuzione ai Destinatari delle tre *tranche* di Azioni Unipol e di Azioni UnipolSai, la cui terza e ultima *tranche* è stata corrisposta in data 28 aprile 2021. In particolare, è stata corrisposta al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, una *tranche* di Azioni pari ad 1/3 del totale effettivamente maturato al termine del Periodo di Vesting, che corrisponde rispettivamente a numero 88.024 e 458.955 azioni ordinarie Unipol e a numero 162.696 e 848.291 azioni ordinarie UnipolSai[25].

In proposito, il valore delle Azioni preso a riferimento per il calcolo del numero dei titoli spettanti a ciascun destinatario del suddetto Piano è il valore medio di Borsa registrato dall'azione ordinaria Unipol e dall'azione ordinaria UnipolSai nel mese di maggio 2016, rispettivamente, pari a Euro 1,7575 e a Euro 3,2484.

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

Attuazione del sistema incentivante 2019-2021

Con riferimento alla Componente Variabile di competenza dell'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 24 marzo 2022, preso atto del parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha proceduto ad accertare il pieno avveramento delle condizioni per il riconoscimento dell'incentivo di breve termine di competenza dell'esercizio 2021 e dell'incentivo di lungo termine riferito al triennio 2019-2021.

Bonus STI di competenza 2021

Con riferimento ai favorevoli risultati del Sistema UPM 2019-2021, sarà possibile dare seguito al riconoscimento dell'incentivo variabile STI di competenza dell'esercizio 2021, in correlazione al Livello di Performance Individuale espresso da ciascun Destinatario.

Bonus LTI 2019-2021

In base ai Livelli di Performance Individuali espressi nei singoli esercizi del triennio 2019-2021, è inoltre possibile procedere al riconoscimento della quota monetaria e della quota in strumenti finanziari (50% Azioni Unipol e 50% Azioni UnipolSai) del Bonus LTI in cinque *tranches* a partire da gennaio 2023 e per i quattro esercizi successivi per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti alla Fascia *Executive*, in tre *tranches* a partire da gennaio 2023 e per i successivi due anni per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non appartenenti alla Fascia *Executive*.

[25] Di cui i costi relativi a 34.887 azioni Unipol e 64.483 azioni UnipolSai sono sostenuti da altre società del Gruppo da cui o presso cui i beneficiari sono distaccati.

Bonus STI di competenza 2019

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

- in data del 30 settembre 2021 è decaduta, per scadenza dei termini, la raccomandazione prudenziale emanata il 15 dicembre 2020 dallo *European Systemic Risk Board* sulla distribuzione dei dividendi (oltre che sul riconoscimento delle componenti variabili della remunerazione) e il 1° ottobre 2021, l'Assemblea dei Soci della controllante Unipol Gruppo S.p.A., accertatene le condizioni, ha favorevolmente deliberato in merito alla legittima erogazione dei dividendi di competenza dell'esercizio 2019;
- l'11 novembre 2021, il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai, previo parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato favorevolmente in merito alla proposta di erogazione del *Bonus Short Term Incentive* (STI) di competenza dell'anno 2019 per il personale Dirigente rientrante nella categoria dei *significant risk taker*, ivi inclusi il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, unitamente alle competenze del mese di dicembre 2021.

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

Benefici non monetari

Per il Vice Presidente, il Consiglio di Amministrazione del 1° agosto 2019, preso atto del parare favorevole del Collegio Sindacale, ha provveduto a definire la messa a disposizione, con oneri a carico della società, di un alloggio nella città di Milano.

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

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

8. 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, pubblicati sul sito della Società all'indirizzo www.unipolsai.com, Sezione *Governance*/Assemblea degli Azionisti.

9. Altre componenti della remunerazione

In conformità a quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2021 ha deliberato il riconoscimento di complessivi Euro 60.000 di natura *Una Tantum* in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

10. 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 2021 al Direttore Generale di UnipolSai e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai.

11. Variazione annuale dei compensi e della *performance*

In linea con le disposizioni introdotte da CONSOB, nell'aggiornamento del Regolamento Emittenti del 2020, e alla luce dei livelli di remunerazione sopra evidenziati, sono di seguito fornite indicazioni di confronto, per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, o per il minor periodo di permanenza in carica dei soggetti, della variazione annuale:

- della remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché del Direttore Generale in carica nel 2021, (in coerenza a quanto riportato nella Tabella 1 – Sezione II che segue);
- dei risultati della società (espressi in termini di Utile Lordo Individuale IAS);
- della Remunerazione Annua Lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (FTE a fine esercizio), ad esclusione del Direttore Generale di UnipolSai.

Consiglio di Amministrazione		**2021 vs 2020**[26]	**2020 vs 2019**
Cimbri Carlo[27]	Presidente CdA	-0,2%	0,4%
Cerchiai Fabio	Vice Presidente CdA	5,9%	-0,6%
Stefanini Pierluigi	Vice Presidente CdA	-0,6%	1,3%
Chiodini Fabrizio	Consigliere	-1,8%	31,8%
Cifiello Mario[28]	Consigliere	3,2%	-
Cottignoli Lorenzo	Consigliere	-1,1%	0,4%
Dalle Rive Ernesto	Consigliere	-0,9%	-4,5%
De Benetti Cristina	Consigliere	0%	-23,2%
Masotti Massimo	Consigliere	-2,4%	-11%
Maugeri Maria Rosaria[29]	Consigliere	-10,7%	-4,4%
Merloni Maria Paola[30]	Consigliere	-	
Montagnani Maria Lillà	Consigliere	0,9%	-2,9%
Picchi Nicla	Consigliere	0%	-5,8%
Pittalis Roberto[31]	Consigliere	-2,4%	-
Recchi Giuseppe	Consigliere	-4,4%	6,4%
Righini Elisabetta	Consigliere	-2,4%	-10,1%
Rizzi Antonio	Consigliere	-2%	-3,7%
Tadolini Barbara	Consigliere	1,4%	-6,9%
Vella Francesco	Consigliere	0%	-22,5%
Direttore Generale			
Laterza Matteo	Direttore Generale	4,1%	40,6%
Collegio Sindacale			
Fumagalli Paolo[32]	Presidente	2,4%	-10,7%
Conti Cesare[33]	Presidente	-	
Angiolini Giuseppe[35]	Sindaco Effettivo	0,1%	-15,4%

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

[27] Compenso non percepito ma direttamente riversato a Unipol Gruppo S.p.A.

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

[29] Consigliere cessato in data 12 febbraio 2021, la percentuale è stata calcolata sulla base del valore annualizzato dei compensi percepiti nel 2021.

[30] Consigliere nominato in data 28 aprile 2021.

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

[32] Sindaco cessato in data 28 aprile 2021, la percentuale è stata calcolata sulla base del valore annualizzato dei compensi percepiti nel 2021.

[33] Sindaco nominato in data 28 aprile 2021.

Bocci Silvia	Sindaco Effettivo	6,2%	-12%
Giudici Angelo Mario[36]	Sindaco Effettivo	-	
Risultati di UnipolSai			
Utile Lordo		-14%	32,0%
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti			
Personale con sede in Italia		0,84%	0,7%

Dall'analisi della Tabella sopra riportata emerge che:

- le variazioni riferibili agli Amministratori sono da ricondursi prevalentemente alla durata della carica, piuttosto che ad un aggiornamento delle Politiche di Remunerazione loro applicabili;
- le variazioni riferibili ai Sindaci sono da ricondursi alla variazione dei compensi indicati nel paragrafo 5;
- per quanto riguarda la remunerazione totale del Direttore Generale e la RAL media dei dipendenti non si rilevano variazioni apprezzabili.

SECONDA PARTE

Compensi dell'esercizio 2021

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
CIMBRI Carlo	Presidente	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021													
Compensi nella società che redige il bilancio				959.000,00	(1)								**959.000,00**			
Compensi da controllate e collegate													**0,00**			
TOTALE				959.000,00		0,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**959.000,00**	0,00		0,00

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati ad Unipol Gruppo S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
CERCHIAI Fabio	Vice Presidente	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021													
Compensi nella società che redige il bilancio				255.500,00						8.377,82			**263.877,82**			
Compensi da controllate e collegate				198.756,04	(1)								**198.756,04**			
TOTALE				454.256,04		0,00		0,00	0,00	8.377,82		0,00	**462.633,86**	0,00		0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Arca Assicurazioni S.p.A., Arca Vita S.p.A. e UniSalute S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
STEFANINI Pierluigi	Vice Presidente	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021													
Compensi nella società che redige il bilancio				259.000,00	(1)								**259.000,00**			
Compensi da controllate e collegate													**0,00**			
TOTALE				259.000,00		0,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**259.000,00**	0,00		0,00

(1) Compensi non percepiti ma direttamente versati ad Unipol Gruppo S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CHIODINI Fabrizio	Amministratore	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				55.000,00						**55.000,00**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				55.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**55.000,00**	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CIFIELLO Mario	Amministratore	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				56.000,00						**56.000,00**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				56.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**56.000,00**	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
COTTIGNOLI Lorenzo	Amministratore	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021												
Compensi nella società che redige il bilancio				55.500,00								**55.500,00**			
Compensi da controllate e collegate				61.600,00	(1)				3.165,72			**64.765,72**			
TOTALE				117.100,00		0,00	0,00	0,00	3.165,72		**0,00**	**120.265,72**	0,00		0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: Assicoop Bologna Metropolitana S.p.A., Assicoop Emilia Nord S.r.l., Assicoop Toscana S.p.A., Assicoop Romagna Futura S.p.A., Pegaso Finanziaria S.p.A. e Tenute del Cerro S.p.A.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021												
Compensi nella società che redige il bilancio				55.000,00								**55.000,00**			
Compensi da controllate e collegate												**0,00**			
TOTALE				55.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	**55.000,00**	0,00		0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
DE BENETTI Cristina	Amministratore Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate Membro del Comitato di Remunerazione	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021													
Compensi nella società che redige il bilancio				56.000,00		5.000,00	(1)						**61.000,00**			
Compensi da controllate e collegate													**0,00**			
TOTALE				56.000,00		5.000,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**61.000,00**	0,00		0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Operazioni con Parti Correlate (Euro 3.000,00) e Comitati di Remunerazione (Euro 2.000,00)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
MASOTTI Massimo	Amministratore Membro del Comitato Controllo e Rischi Presidente dell'Organismo di Vigilanza Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021													
Compensi nella società che redige il bilancio				56.000,00		23.000,00	(1)						**79.000,00**			
Compensi da controllate e collegate				1.000,00	(2)								**1.000,00**			
TOTALE				57.000,00		23.000,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**80.000,00**	0,00		0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi (Euro 5.000,00), Comitati Operazioni con Parti Correlate (Euro 3.000,00), nonché compensi per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MAUGERI Maria Rosaria	Amministratore	1/1-12/02/2021	12/02/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				6.253,42						**6.253,42**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				6.253,42		0,00	0,00	0,00	0,00	**6.253,42**	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MERLONI Maria Paola	Amministratore	28/04-31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				36.972,60						**36.972,60**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				36.972,60		0,00	0,00	0,00	0,00	**36.972,60**	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MONTAGNANI Maria Lillà	Amministratore	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				54.500,00						**54.500,00**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				54.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**54.500,00**	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PICCHI Nicla	Amministratore Membro del Comitato Remunerazione Membro del Comitato Nomine e *Corporate Governance*	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				54.000,00	4.500,00 (1)					**58.500,00**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				54.000,00	4.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**58.500,00**	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione (Euro 2.000,00) e Comitati Nomine e *Corporate Governance* (Euro 2.500,00)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PITTALIS Roberto	Amministratore	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				54.500,00						**54.500,00**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				54.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**54.500,00**	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RECCHI Giuseppe	Amministratore	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				54.000,00						**54.000,00**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				54.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**54.000,00**	0,00	0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RIGHINI Elisabetta	Amministratore Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate Membro del Comitato Nomine e *Corporate Governance*	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				55.500,00	5.500,00 (1)					**61.000,00**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				55.500,00	5.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**61.000,00**	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Euro 3.000,00) e Comitato Nomine e *Corporate Governance* (Euro 2.500,00)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RIZZI Antonio	Amministratore Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate Membro del Comitato Controllo Rischi Membro ODV	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				56.000,00	18.000,00 (1)					**74.000,00**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				56.000,00	18.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**74.000,00**	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo Rischi (Euro 5.000,00), Comitati Operazioni con Parti Correlate (Euro 3.000,00), nonché compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TADOLINI Barbara	Amministratore Membro del Comitato Controllo Rischi Membro dell'Organismo di Vigilanza	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				56.000,00	15.000,00 (1)					**71.000,00**		
Compensi da controllate e collegate										**0,00**		
TOTALE				56.000,00	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**71.000,00**	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Rischi (Euro 5.000,00) e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
VELLA Francesco	Amministratore Membro del Comitato Remunerazione Membro del Comitato Nomine e *Corporate Governance*	1/1-31/12/2021	Bilancio 2021													
Compensi nella società che redige il bilancio				55.500,00		4.500,00	(1)						**60.000,00**			
Compensi da controllate e collegate													**0,00**			
TOTALE				55.500,00		4.500,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**60.000,00**	0,00		0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Remunerazione (Euro 2.000,00) e Comitato Nomine *Corporate Governance* (Euro 2.500,00).

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
FUMAGALLI Paolo	Presidente del Collegio Sindacale	1/1-28/04/2021	28/04/2021													
Compensi nella società che redige il bilancio				26.041,10		4.000,00	(1)						**30.041,10**			
Compensi da controllate e collegate													**0,00**			
TOTALE				26.041,10		4.000,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**30.041,10**	0,00		0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo Rischi (Euro 2.000,00), Comitati Operazioni con Parti Correlate (Euro 1.000,00) e Comitati di Remunerazione (Euro 1.000,00)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
CONTI Cesare	Presidente del Collegio Sindacale	28/04-31/12/2021	Bilancio 2023													
Compensi nella società che redige il bilancio				67.945,21		0,00							**67.945,21**			
Compensi da controllate e collegate													**0,00**			
TOTALE				67.945,21		0,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**67.945,21**	0,00		0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
ANGIOLINI Giuseppe	Sindaco Effettivo	1/1-28/04/2021	28/04/2021													
Compensi nella società che redige il bilancio				18.027,40		4.000,00	(1)						**22.027,40**			
Compensi da controllate e collegate													**0,00**			
TOTALE				18.027,40		4.000,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**22.027,40**	0,00		0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo Rischi (Euro 2.000,00), Comitato Operazioni Parti Correlate (Euro 1.000,00) e Comitato di Remunerazione (Euro 1.000,00)

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
BOCCI Silvia	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2021	Bilancio 2023													
Compensi nella società che redige il bilancio				68.986,30		4.000,00	(1)						**72.986,30**			
Compensi da controllate e collegate				13.931,51	(2)	6.000,00	(3)						**19.931,51**			
TOTALE				82.917,81		10.000,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**92.917,81**	0,00		0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo Rischi (Euro 2.000,00), Comitati Operazioni con Parti Correlate (Euro 1.000,00) e Comitati di Remunerazione (Euro 1.000,00).

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

(3) Compensi per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza ricoperta nelle società Casa di Cura Villa Donatello S.p.A. e Florence Centro di Chirurgia Ambulatoriale S.r.l.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
GIUDICI Angelo Mario	Sindaco Effettivo	28/04-31/12/2021	Bilancio 2023													
Compensi nella società che redige il bilancio				50.958,90									**50.958,90**			
Compensi da controllate e collegate													**0,00**			
TOTALE				50.958,90		0,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**50.958,90**	0,00		0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
TIEGHI Roberto	Sindaco Supplente	28/04-31/12/2021	Bilancio 2023													
Compensi nella società che redige il bilancio													**0,00**			
Compensi da controllate e collegate				49.897,26	(1)	2.383,56	(2)						**52.280,82**			
TOTALE				49.897,26		2.383,56		0,00	0,00	0,00		0,00	**52.280,82**	0,00		0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: UnipolSai Servizi Previdenziali S.r.l., Unipol Assistance S.c.r.l., Siat S.p.A., Tenute del Cerro S.p.A., UniSalute S.p.A. e UniSalute Servizi S.r.l.

(2) Compensi per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza ricoperta nella società Unipol Assistance S.c.r.l.

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
TROMBONE Domenico Livio	Sindaco Supplente	1/1-28/04/2021	28/04/2021													
Compensi nella società che redige il bilancio													**0,00**			
Compensi da controllate e collegate				55.500,00	(1)	4.500,00	(2)						**60.000,00**			
TOTALE				55.500,00		4.500,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**60.000,00**	0,00		0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società: Arca Assicurazioni S.p.A., Arca Vita S.p.A. Tenute del Cerro S.p.A., UniSalute S.p.A. e UniSalute Servizi S.r.l.

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
FORNASIERO Sara	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2021	Bilancio 2023													
Compensi nella società che redige il bilancio																
Compensi da controllate e collegate																
TOTALE				0,00		0,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**0,00**	0,00		0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
RAVICINI Luciana	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2021	Bilancio 2023													
Compensi nella società che redige il bilancio																
Compensi da controllate e collegate																
TOTALE				0,00		0,00		0,00	0,00	0,00		0,00	**0,00**	0,00		0,00

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
LATERZA Matteo	Direttore Generale	1/1-31/12/2021	fino a revoca													
Compensi nella società che redige il bilancio				825.014,85				506.250,02	(1)		18.669,23			**1.349.934,10**	**375.698,94**	(2)	
Compensi da controllate e collegate				0,00	(3)									**0,00**			
TOTALE				825.014,85		0,00		506.250,02		0,00	18.669,23		0,00	**1.349.934,10**	**375.698,94**		0,00

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

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

(3) Non si riportano i compensi per complessivi Euro 74.133,58 per le cariche ricoperte nelle società Arca Assicurazioni S.p.A., Arca Vita S.p.A., Leithà S.r.l., UnipolPay S.p.A., UnipolSai Investimenti Sgr S.p.A. e Unisalute S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati a Unipol Gruppo S.p.A.

Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari		Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*		Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE (19)	1/1-31/12/2021														
Compensi nella società che redige il bilancio			6.844.276,28	(1)	20.000,00		3.410.500,34	(2)		444.547,31	(3)		**10.719.323,93**	**4.588.902,07**	(4)	
Compensi da controllate e collegate			0,00	(5)	18.000,00	(6)	0,00						**18.000,00**			
TOTALE			6.844.276,28		38.000,00		3.410.500,34		0,00	444.547,31		0,00	**10.737.323,93**	**4.588.902,07**		0,00

(1) Tale importo comprende Euro 298.038,77 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 123.250,03 sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati. Si tratta del Bonus STI 2021 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 29.626,75 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati

(4) Bonus STI 2021 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 i compensi per complessivi Euro 583.219,89. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Unipol Gruppo S.p.A. e a UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

(6) Compensi corrisposti per l'Organismo di Vigilanza in società controllate e collegate.

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

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

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

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	**Carica**	**Piano**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Periodo di vesting**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Fair Value alla data di assegnazione**	**Periodo di *vesting***	**Data di assegnazione**	**Prezzo di mercato all'assegnazione**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Valore alla data di maturazione**	***Fair Value***
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
LATERZA Matteo	Direttore Generale	STI 2019 (18 aprile 2019)	21.752 Numero di azioni ordinarie Unipol										
			39.349 Numero di azioni ordinarie UnipolSai										
		STI 2021 (29 Aprile 2021)			25.910 Numero di azioni ordinarie Unipol	120.922,44	2021	28 Aprile 2021	4,6670				89.350,98 *Fair value* azioni ordinarie Unipol
					46.382 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	121.524,17			2,6201				90.239,85 *Fair value* azioni ordinarie UnipolSai
		LTI 2019 - 2021 (18 aprile 2019)									107.020 Numero di azioni ordinarie Unipol	510.024,74 Fair value azioni ordinarie Unipol	101.875,08 *Fair value* azioni ordinarie Unipol
											193.594 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	479.879,82 Fair value azioni ordinarie UnipolSai	94.233,03 *Fair value* azioni ordinarie UnipolSai

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 19)	STI 2019 (18 aprile 2019)	137.156 Numero di azioni ordinarie Unipol										
		248.112 Numero di azioni ordinarie UnipolSai										
	STI 2021 (29 Aprile 2021)			198.039 Numero di azioni ordinarie Unipol	924.248,01	2021	28 Aprile 2021	4,6670				682.937,49 *Fair value* azioni ordinarie Unipol
				354.503 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	928.834,36			2,6201				689.721,82 *Fair value* azioni ordinarie UnipolSai
	LTI 2019 - 2021 (18 aprile 2019)									642.133 Numero di azioni ordinarie Unipol	3.060.213,24 Fair value azioni ordinarie Unipol	1.670.787,69 *Fair value* azioni ordinarie Unipol
										1.161.593 Numero di azioni ordinarie UnipolSai	2.879.356,23 Fair value azioni ordinarie UnipolSai	1.545.455,08 *Fair value* azioni ordinarie UnipolSai
(II) Compensi da controllate e collegate												
LATERZA Matteo	Direttore Generale											
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 19)												
(III) Totale					**Euro 2.095.528,98**						**Euro 6.929.474,02**	**Euro 4.964.601,01**

Colonna (2), numero di Azioni di competenza dell'esercizio 2019 relative al Bonus STI.
Colonna (4): numero di Azioni di competenza dell'esercizio 2021 relative al Bonus STI.
Colonna (5): valore calcolato prendendo a riferimento il prezzo delle Azioni registrato alla data di assegnazione. Parte di tale importo per massimi Euro 73.782,15 sarà sostenuto da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.
Colonna (8): prezzi medi delle Azioni registrati alla data di assegnazione.
Colonna (10): numero di Azioni di competenza del Bonus LTI 2019-2021 attribuibili, in cinque *tranches* a partire dal 2023 e per i successivi quattro anni per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti alla Fascia *Executive*, in tre *tranches* a partire dal 2023 e per i successivi due anni per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non appartenenti alla Fascia *Executive*.
Colonna (11): valore calcolato prendendo a riferimento il prezzo delle Azioni registrato alla data di maturazione (31 Dicembre 2021).
Colonna (12): importi riferiti alle quote di competenza dell'esercizio 2021 relative al Bonus STI 2021 e al Bonus a target LTI 2019-2021.

Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

		(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	**Carica**	**Piano**	**Bonus dell'anno**			**Bonus anni precedenti**			**Altri bonus**
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	**Differito**	**Periodo di differimento**	**Non più erogabili**	**Erogabile / Erogato**	**Ancora differiti**	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
LATERZA Matteo	Direttore Generale	STI 2019 (18 aprile 2019)					Euro 168.750,00		
		STI 2021 (29 aprile 2021)	Euro 202.500,01						
		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)		Euro 303.750,01	5 anni			Euro 526.500,01	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 19)		STI 2019 (18 aprile 2019)					Euro 1.064.064,11		
		STI 2021 (29 aprile 2021)	Euro 1.547.750,17						
		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)		Euro 1.802.750,17	3/5 anni			Euro 3.178.880,11	
									Euro 60.000,00
(II) Compensi da controllate e collegate									
LATERZA Matteo	Direttore Generale								
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 19)									
(III) Totale			**Euro 1.919.000,17**	**Euro 2.106.500,18**			**Euro 1.232.814,11**	**Euro 3.705.380,12**	**Euro 60.000,00**

Colonna (2) (A): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2021 del Bonus STI 2021. L'importo comprende Euro 61.625,01 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

Colonna (2) (B): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2021 del Bonus a target LTI 2019-2021 che sarà erogata a partire dal 2023. L' importo comprende Euro 61.625,01 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

Colonna (3) (B): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2019 del Bonus STI 2019. L' importo comprende € 22.034,03 sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultavano parzialmente distaccati.

Colonna (3) (C): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2019 e 2020 del Bonus LTI 2019-2021 che sarà erogata a partire dal 2023. L' importo comprende € 82.861,41 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.

Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

		(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
LATERZA Matteo	Direttore Generale	STI 2019 (18 aprile 2019)					Euro 168.750,00		
		STI 2021 (29 aprile 2021)	Euro 202.500,01						
		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)		Euro 303.750,01	5 anni			Euro 526.500,01	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 19)		STI 2019 (18 aprile 2019)					Euro 1.064.064,11		
		STI 2021 (29 aprile 2021)	Euro 1.547.750,17						
		LTI 2019-2021 (18 aprile 2019)		Euro 1.802.750,17	3/5 anni			Euro 3.178.880,11	
									Euro 60.000,00
(II) Compensi da controllate e collegate									
LATERZA Matteo	Direttore Generale								
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 19)									
(III) Totale			**Euro 1.919.000,17**	**Euro 2.106.500,18**			**Euro 1.232.814,11**	**Euro 3.705.380,12**	**Euro 60.000,00**

Colonna (2) (A): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2021 del Bonus STI 2021. L'importo comprende Euro 61.625,01 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.
Colonna (2) (B): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2021 del Bonus a target LTI 2019-2021 che sarà erogata a partire dal 2023. L' importo comprende Euro 61.625,01 che saranno sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono parzialmente distaccati.
Colonna (3) (B): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2019 del Bonus STI 2019. L' importo comprende € 22.034,03 sostenuti da altre società del Gruppo presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultavano parzialmente distaccati.
Colonna (3) (C): importi relativi alla quota monetaria di competenza dell'esercizio 2019 e 2020 del Bonus LTI 2019-2021 che sarà erogata a partire dal 2023. L' importo comprende € 82.861,41 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 di controllo e dei direttori generali											
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
CIMBRI Carlo	Presidente	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.	ORD	960.170		1.364.577	(1)	627.705	(2)	1.697.042	
CERCHIAI Fabio	Vice Presidente	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.	ORD	150.000		0		0		150.000	
DE BENETTI Cristina	Amministratore	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.	ORD	4.000		0		0		4.000	
LATERZA Matteo	Direttore Generale	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.	ORD	175.712		246.740	(1)	113.501	(2)	308.951	

(1) Assegnazione 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

(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*

Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica								
Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
19	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.	ORD	916.391	1.423.594	(1)	517.396	(2)	1.822.589

(1) 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.

(2) Di cui n. 494.241 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*

TERZA PARTE

Verifica delle Funzioni Fondamentali

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

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

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

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

Gli esiti delle attività di verifica svolte hanno confermato, con riferimento alla Funzione *Compliance and Anti-Money Laundering*, che le Politiche del Comparto Assicurativo, che la Compagnia intende adottare per l'esercizio 2022, risultano in linea con i requisiti normativi, nonché conformi con le previsioni statutarie e coerenti con i principi fissati dalla Carta dei Valori e dal Codice Etico del Gruppo e, con riferimento alla Funzione *Risk Management*, la coerenza degli obiettivi, dei principi delle stesse Politiche e della loro declinazione con la propensione al rischio della Compagnia, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni regolamentari.

Verifiche *ex-post* dell'*Audit*

L'*Audit* è tenuto a verificare la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, in un'ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

A tal fine, sono state condotte verifiche volte ad accertare la corrispondenza tra quanto attuato nel 2021 e quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione adottate dagli organi competenti di UnipolSai e tempo per tempo vigenti.

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:

Accordi Integrativi Aziendali	Accordi di secondo livello con le Rappresentanze Sindacali aziendali su tematiche di carattere economico e/o normativo.
Anno di Competenza	Ciascun anno solare in cui si suddivide il Triennio di Competenza e in relazione al quale viene verificato il raggiungimento delle *performance* utili ai fini della determinazione dell'Incentivo Variabile.
Azioni	L'insieme delle Azioni Unipol e delle Azioni UnipolSai, oggetto di assegnazione ai Destinatari, alle condizioni e nei termini stabiliti dal Sistema UVP per l'erogazione degli incentivi di lungo termine (LTI).
Azioni Unipol	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di Unipol Gruppo S.p.A.
Azioni UnipolSai	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Benefit	Retribuzione riconosciuta in natura ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2099 comma 3 del Codice Civile.
Bonus Effettivo o Bonus Totale	L'ammontare effettivamente maturato dell'Incentivo Variabile connesso al Sistema UVP, calcolato applicando al Bonus Potenziale il risultato delle condizioni di accesso, del livello di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e/o Società e del Livello di Performance Individuale. A seconda del contesto in cui è menzionato si intende dato dalla somma del Bonus STI e del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
Bonus LTI o LTI	*Long Term Incentive*: l'ammontare del compenso variabile di lungo termine riferito ai risultati di *performance* nel Triennio di Competenza, subordinato al raggiungimento degli obiettivi riferiti al Triennio di Competenza e la cui erogazione avviene interamente in Azioni dopo il termine del Triennio di Competenza.
Bonus Potenziale	L'ammontare massimo dell'Incentivo Variabile connesso al Sistema UVP. A seconda del contesto in cui è citato si intende dato dalla somma dell'ammontare massimo del Bonus STI e dell'ammontare massimo del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
Bonus STI o STI	*Short Term Incentive*: l'ammontare del compenso variabile di breve termine riferito ai risultati di *performance* di un determinato Anno di Competenza, subordinato al raggiungimento degli obiettivi riferiti all'Anno di Competenza e la cui erogazione avviene interamente in forma monetaria dopo il termine dell'Anno di Competenza.
Claw-back	Clausola che prevede l'esigibilità della restituzione - totale o parziale - del Bonus STI e/o del Bonus LTI erogato al Destinatario, al verificarsi delle condizioni definite nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
Codice di Corporate Governance	Codice di Corporate Governance delle società quotate adottato dal Comitato per la *Corporate Governance* delle società quotate e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, aggiornato al 2020.

Compensation	Calcolata con riferimento alla Retribuzione Annua Lorda, alla Componente Variabile di breve e di lungo termine come Dirigente e alla Componente Fissa e Variabile di breve e di lungo termine eventualmente percepite come Amministratore.
Componente Fissa o Remunerazione Fissa	La parte di remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non dipendente dalle *performance* del Gruppo e/o della Società e/o individuali, né da mutazioni di ruolo. Può comprendere RAL, indennità corrisposte a vario titolo, monetizzazione di componenti previdenziali, compensi corrisposti per la copertura di cariche amministrative e/o per la partecipazione a Comitati consiliari.
Componente Variabile o Remunerazione Variabile	La parte di compenso che non ha natura stabile e irrevocabile, il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dal raggiungimento delle *performance* del Gruppo e/o della Società di Riferimento e/o individuali ed è determinata e corrisposta sulla base delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto/Società.
Componente Variabile Particolarmente Elevata	Ai sensi degli Orientamenti IVASS, si intende la Remunerazione Variabile corrisposta ad Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale, ai Dirigenti di Fascia *Executive* e ai Dirigenti di 1a Fascia destinatari di una Remunerazione Variabile potenzialmente superiore al 100% della Remunerazione Fissa.
Destinatario	Il soggetto a cui si applicano le previsioni delle Politiche di Remunerazione e che, salvo ove diversamente disposto, partecipa al Sistema UVP. Sono Destinatari delle Politiche di Remunerazione i componenti degli Organi Sociali, il Personale Rilevante e tutti i Dirigenti delle Società in perimetro.
Differimento	Arco temporale che intercorre tra la data di conclusione del periodo di misurazione dei risultati che determinano la maturazione dell'Incentivo Variabile e l'effettiva erogazione dello stesso.
Direttiva IDD	Direttiva (UE) 2016/97 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 gennaio 2016 sulla Distribuzione assicurativa.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I soggetti che hanno il potere, la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo di UnipolSai, individuati, secondo le rispettive competenze dal Consiglio di Amministrazione o dai consiglieri a cui venga attribuita apposita delega dal medesimo Consiglio di Amministrazione.
ESG	*Environmental, Social and Governance*
Fascia	Classificazione dei Dirigenti del Gruppo Unipol correlata alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. All'interno della medesima Fascia, i criteri di assegnazione del Bonus Potenziale tengono conto della complessità della posizione organizzativa, della famiglia professionale di appartenenza, della tipologia di ruolo, del livello di responsabilità assegnato e della *seniority* maturata nel ruolo.
Funzioni Fondamentali	La Funzione di verifica della conformità alle norme (*Compliance*), la Funzione di gestione dei rischi (*Risk Management*), la Funzione di revisione interna (*Audit*), nonché la Funzione Attuariale.
Gruppo Unipol o Gruppo	Unipol e le Società da essa controllate.
Holding Period	Arco temporale durante il quale le Azioni attribuite a titolo di Incentivo Variabile sono soggette a un vincolo di restrizione alla vendita pari ad 1 anno, decorrente dalla loro effettiva disponibilità nel patrimonio del Destinatario.
Incentivo Variabile	Indica genericamente un compenso economico maturato in proporzione al verificarsi di risultati di *performance* di Gruppo, aziendali e individuali.

Indennità Fissa di Ruolo o IFR	Compenso fisso lordo mensile aggiuntivo assegnato per la copertura di nuovo ruolo o a parità di ruolo a seguito di ampliamento di responsabilità/attività ulteriori. L'IFR è inclusa nella base di calcolo per la Componente Variabile e può avere natura reversibile.
Livello di Performance Individuale	Per ciascun Anno di Competenza valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali, calcolato mediante la somma ponderata del raggiungimento dei singoli obiettivi individualmente assegnati. Il Livello di Performance Individuale concorre a determinare l'entità dell'Incentivo Variabile.
Lock-up	Obbligo di mantenimento delle Azioni attribuite dai piani di incentivazione previsto per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti di Fascia *Executive* e i Dirigenti in 1a Fascia secondo le modalità disciplinate nelle Politiche di Remunerazione relativamente alle linee guida sul possesso azionario.
Malus	Clausola che prevede la possibilità di ridurre o azzerare l'Incentivo Variabile già maturato ma ancora da erogare, al verificarsi delle condizioni definite nelle presenti Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto o di Società.
Orientamenti IVASS	La Lettera al Mercato IVASS del 5 luglio 2018 dal titolo "Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi".
Pay-mix	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra le diverse componenti che compongono il pacchetto retributivo del Destinatario: Componente Fissa, Componente Variabile erogabile a titolo di Bonus STI e Componente Variabile erogabile a titolo di Bonus LTI.
Pay-out	Il rapporto, usualmente espresso in percentuale, tra Bonus Effettivo e Bonus Potenziale.
Periodo di Performance	Indica il periodo annuale relativamente al quale verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* di breve termine per la maturazione del diritto all'erogazione del bonus monetario.
Periodo di Vesting	Indica il periodo triennale relativamente al quale verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* di lungo termine per la maturazione del diritto all'attribuzione delle Azioni.
Personale Rilevante	I soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di Riferimento, individuati in base ai criteri previsti dall'articolo 2, comma 1, lettera m) del Regolamento IVASS n. 38 e al processo di identificazione illustrato nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo.
Piano Industriale	Il Piano Industriale del Gruppo Unipol per il triennio 2022-2024.
Politiche di Remunerazione	Congiuntamente le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società	Le Politiche di Remunerazione applicabili a un Comparto o a una Società del Gruppo, che integrano le Politiche di Remunerazione di Gruppo con i necessari adattamenti di natura regolamentare e/od operativa tipici del settore di appartenenza.
Politiche di Remunerazione di Gruppo o Politiche di Gruppo	Le Politiche di Remunerazione definite dalla Capogruppo ai sensi degli artt. 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS n. 38, che delineano i principi e le linee guida cui devono attenersi le Società in perimetro nella definizione delle proprie Politiche di Remunerazione.

Procedura Parti Correlate	Procedura definita ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, in materia di operazioni con parti correlate.
RAL o Retribuzione Annua Lorda	La Retribuzione Annua Lorda fissa, con esclusione del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque Componente Variabile, sia essa corrisposta *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta, monetizzazione di componenti previdenziali. Costituisce il riferimento principale per la determinazione dell'Incentivo Variabile: a tale fine si considera il suo ammontare al 31 dicembre dell'Anno di Competenza.
Rapporto	Indica il rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione in essere tra il Beneficiario e la Società o una delle Società del Gruppo.
Regolamento attuativo del Sistema UVP	L'insieme delle regole attuative che disciplinano le condizioni per fruire di Incentivi Variabili.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti e successive modificazioni e integrazioni.
Regolamento IVASS 38	Il Regolamento n. 38 del 3 luglio 2018 emanato dall'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS), con particolare riferimento alla Parte Seconda, Capo VII ("Politiche di remunerazione e incentivazione") e alla Parte Terza, Capo VII ("Politiche Retributive di Gruppo").
Relazione sulla Remunerazione o Relazione	La presente Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF dalle società quotate.
Severance	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.
Sistema UVP	Sistema di Incentivazione variabile adottato per il personale dirigente.
Società di Riferimento	La società a cui il Destinatario fornisce in modo esclusivo o prevalente la propria prestazione professionale.
Società Distaccante	La Società del Gruppo presso cui è assunto il Destinatario e da cui quest'ultimo viene distaccato in tutto o in parte, anche nell'interesse della società stessa, presso una o altre società del Gruppo affinché vi fornisca la propria prestazione professionale.
Società Distaccataria	La società del Gruppo presso cui il Destinatario viene distaccato, in tutto o in parte, anche nell'interesse della Società Distaccante.
Società in Perimetro	Le Società del Gruppo che adottano le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
Solvency II	Regime regolamentare a cui fa riferimento la Direttiva 2009/138/CE in materia di accesso ed esercizio delle attività di assicurazione e di riassicurazione (c.d. Direttiva Solvency II).
Stakeholder	Tutti i soggetti portatori di un interesse specifico in Unipol, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli azionisti, gli investitori, i dipendenti, gli agenti e collaboratori e le generazioni future.
TFR	Trattamento di Fine Rapporto.
Total Shareholder Return o TSR	Il ritorno per un investitore calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti, al momento dello stacco, nelle Azioni stesse della Società.

Triennio di Competenza	Il periodo di osservazione e di misurazione dei risultati utili ai fini della determinazione del Bonus LTI.
Ulteriore Personale Rilevante	Le categorie di personale diverse dai Direttori Generali, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ivi inclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali e dal personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società di riferimento.
Unipol o Capogruppo	Unipol Gruppo S.p.A.
UnipolSai	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Utile Lordo Consolidato	Utile lordo relativo al bilancio consolidato di Unipol.
Welcome Bonus	Compenso monetario erogato *una tantum*, non connesso al raggiungimento di condizioni di *performance*, pattuito in sede di ingresso in azienda e limitatamente al primo anno di impiego. Non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona.

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

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 4 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

Piano di compensi basato su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi sottopone la proposta di approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, il "TUF"), di un piano di compensi basato su strumenti finanziari rivolto ai soggetti nel seguito indicati (il "Piano di Compensi 2022-2024" o il "Piano"), essendo venuto a scadenza l'analogo piano approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ("UnipolSai" o la "Società") in data 17 aprile 2019.

Il Piano di Compensi 2022-2024 – destinato, alla data di pubblicazione della presente relazione, al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategiche, all'ulteriore Personale Rilevante e agli altri Dirigenti di UnipolSai aventi diritto di partecipare al Piano in base a quanto previsto dal sistema di incentivazione variabile nell'ambito delle politiche di remunerazione della Società di cui al precedente punto n. 3 all'ordine del giorno dell'Assemblea (le "Politiche di remunerazione"), che saranno messe a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità di Legge – prevede, subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni ed al raggiungimento di specifici obiettivi, l'assegnazione ai destinatari di azioni ordinarie della capogruppo Unipol Gruppo S.p.A. e di azioni ordinarie UnipolSai, nella modalità di *performance share*, in parti uguali, a partire dal 2026 e:

- per i due anni successivi (*i.e.* 2027 e 2028) per coloro che non sono destinatari di un importo particolarmente elevato della remunerazione variabile ai sensi della Lettera al mercato pubblicata dall'IVASS il 5 luglio 2018 recante "Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi" (gli "Orientamenti");
- per i quattro anni successivi – ovverosia 2027, 2028, 2029 e 2030 – per coloro cui invece si applica quanto previsto dagli Orientamenti in caso di importo particolarmente elevato della remunerazione variabile.

In linea con le Politiche di remunerazione, il Piano di Compensi 2022-2024 si inserisce all'interno del su richiamato sistema incentivante destinato ai Dirigenti della Società, che regola e disciplina le condizioni e le modalità di erogazione della componente variabile della retribuzione, sia di breve sia di medio-lungo termine. E' infatti convinzione della Società che tale strumento incentivante contribuisca alla diffusione di una cultura aziendale orientata alla creazione di valore sostenibile nel tempo e di partecipazione diretta ai risultati, e quindi di corresponsabilità e reale coinvolgimento nel perseguimento degli obiettivi di *business*, allineando gli interessi dei destinatari del Piano e degli Azionisti.

Tutte le caratteristiche del Piano di Compensi 2022-2024 sono rappresentate nell'apposito

Documento Informativo, predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (il "Regolamento Emittenti") e successive modificazioni e integrazioni, messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dall'art. 125-*ter* del Regolamento Emittenti stesso e allegato alla presente Relazione illustrativa.

Ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

Proposta

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

- *visti gli artt. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e 84-bis del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "Regolamento Emittenti");*
- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione (la "Relazione") e dell'allegato Documento Informativo redatto ai sensi del citato art. 114-bis del TUF,*

delibera

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, l'adozione di un piano di compensi basato su strumenti finanziari, di tipo performance share, rivolto agli esponenti aziendali di vertice ed ai manager di UnipolSai, in conformità a quanto illustrato nel Documento Informativo e nel Regolamento ivi accluso (il "Piano di Compensi 2022-2024" o il "Piano");*
- *di attribuire al Consiglio di Amministrazione – e per esso al Presidente e al Direttore Generale, in via disgiunta tra loro e con espressa facoltà di subdelega, nel rispetto dei principi di governance previsti dalle Politiche di remunerazione adottate dalla Società – ogni più ampio potere necessario od opportuno al fine di (i) provvedere all'adozione e alla completa attuazione del Piano di Compensi 2022-2024, apportandovi ogni eventuale integrazione e/o modifica di carattere non sostanziale ritenuta necessaria e/o opportuna, ovvero, richiesta dalle competenti Autorità di Vigilanza, e (ii) compiere ogni atto, adempimento, formalità o comunicazione che siano necessari od opportuni ai fini dell'attuazione del Piano."*

Bologna, 24 marzo 2022

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico della Finanza, con accluso il Regolamento del Piano di Compensi 2022-2024.

Documento Informativo relativo al Piano di Compensi basato su strumenti finanziari di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Esercizi 2022, 2023, 2024

Redatto ai sensi dell'articolo 114-*bis* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e art. 84-*bis*, del Regolamento Emittenti emanato da CONSOB con delibera del 14 maggio 1999 n. 11971 come successivamente modificati e integrati

24 marzo 2022

UnipolSai ASSICURAZIONI

Documento Informativo relativo al Piano di Compensi basato su strumenti finanziari di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Esercizi 2022, 2023, 2024

Redatto ai sensi dell'articolo 114-*bis* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e art. 84-*bis*, del Regolamento Emittenti emanato da CONSOB con delibera del 14 maggio 1999 n. 11971 come successivamente modificati e integrati

24 marzo 2022

INDICE

GLOSSARIO 4
Nota introduttiva 7
1. I soggetti destinatari 8
2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano 9
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti 14
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti 16

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.

Anno di Competenza	Ciascun anno solare in cui si suddivide il Triennio di Competenza e in relazione al quale viene verificato il raggiungimento delle *performance* utili ai fini della determinazione del Bonus STI e/o del Bonus LTI.
Assemblea	L'assemblea degli azionisti di UnipolSai.
Azioni	L'insieme delle Azioni Unipol e delle Azioni UnipolSai, oggetto di assegnazione ai Destinatari, alle condizioni e nei termini stabiliti dal Sistema UVP per l'erogazione degli incentivi di lungo termine (LTI).
Azioni Unipol	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di Unipol Gruppo S.p.A.
Azioni UnipolSai	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Bonus Effettivo	L'ammontare effettivamente maturato della Remunerazione Variabile connessa al Sistema UVP, calcolato applicando al Bonus Potenziale il risultato delle condizioni di accesso, del livello di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e/o Società e del Livello di Performance Individuale. A seconda del contesto in cui è menzionato si intende dato dalla somma del Bonus STI e del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
Bonus LTI o LTI	*Long Term Incentive*: l'ammontare del compenso variabile di lungo termine riferito ai risultati di *performance* nel Triennio di Competenza, subordinato al raggiungimento degli obiettivi riferiti al Triennio di Competenza e la cui erogazione avviene interamente in Azioni dopo il termine del Triennio di Competenza.
Bonus Potenziale	L'ammontare massimo dell'incentivo variabile connesso al Sistema UVP 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.
Bonus STI o STI	*Short Term Incentive*: l'ammontare del compenso variabile di breve termine riferito ai risultati di *performance* di un determinato Anno di Competenza, subordinato al raggiungimento degli obiettivi riferiti all'Anno di Competenza e la cui erogazione avviene interamente in forma monetaria dopo il termine dell'Anno di Competenza.
Componente Variabile Particolarmente Elevata	Ai sensi degli Orientamenti IVASS, si intende la Remunerazione Variabile corrisposta ad Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale, ai Dirigenti di Fascia *Executive* e ai Dirigenti di 1a Fascia destinatari di una Remunerazione Variabile potenzialmente superiore al 100% della Remunerazione Fissa.
Destinatario	Il soggetto a cui si applica il presente Piano di Compensi basato su strumenti finanziari.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I soggetti che hanno il potere, la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo di UnipolSai quale società quotata. Sono individuati dal Consiglio di Amministrazione o dai consiglieri a cui venga attribuita apposita delega dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

Documento Informativo	Il presente documento redatto ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF e dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti, nonché in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti stesso.
Fascia	Classificazione dei Dirigenti del Gruppo Unipol correlata alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. All'interno della medesima Fascia, i criteri di assegnazione del Bonus Potenziale tengono conto della complessità della posizione organizzativa, della famiglia professionale di appartenenza, della tipologia di ruolo, del livello di responsabilità assegnato e della *seniority* maturata nel ruolo.
Funzioni Fondamentali	La funzione di verifica della conformità delle norme (*Compliance*), la funzione di gestione dei rischi (*Risk Management*), la funzione di revisione interna (*Audit*), nonché la Funzione Attuariale.
Gruppo Unipol o Gruppo	Unipol e le Società da essa controllate.
Holding Period	Arco temporale della durata di 1 anno, durante il quale le Azioni attribuite a titolo di Bonus LTI sono soggette a un vincolo di restrizione alla vendita.
Livello di Performance Individuale	Per ciascun Anno di Competenza il valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali cui è subordinata l'erogazione del Bonus STI.
Obiettivi di Performance	Gli obiettivi di *performance* determinati da Unipol relativamente al Triennio di Competenza connessi alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri Stakeholder in coerenza con le prospettive e i piani di sviluppo strategico del Gruppo Unipol.
Orientamenti IVASS	Il documento emanato da IVASS il 5 luglio 2018 dal titolo "Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi".
Personale Rilevante	I Destinatari la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio aziendale, individuati in base ai criteri previsti dalla normativa regolamentare in materia, ivi compresi Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
Piano 2022-2024 o Piano	Il Piano di assegnazione di Azioni disciplinato nel Documento Informativo e nel Regolamento del Piano 2022-2024.
Piano Industriale	Il piano industriale del Gruppo Unipol per il triennio 2022-2024.
Politiche di Remunerazione	Congiuntamente le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società	Le Politiche di Remunerazione applicabili a un Comparto o a una Società del Gruppo, che integrano le Politiche di Remunerazione di Gruppo con i necessari adattamenti di natura regolamentare e/od operativa tipici del settore di appartenenza.
Politiche di Remunerazione di Gruppo	Le politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo Unipol ai sensi degli artt. 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS, che delineano i principi e le linee guida cui deve attenersi UnipolSai nella definizione delle proprie politiche di remunerazione.
Procedura Parti Correlate	Procedura definita ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, in materia di operazioni con parti correlate.

RAL	La Retribuzione Annua Lorda fissa, con esclusione del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque Componente Variabile, sia essa corrisposta *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta, monetizzazione di componenti previdenziali. Costituisce il riferimento principale per la determinazione dell'incentivo variabile: a tale fine si considera il suo ammontare al 31 dicembre dell'Anno di Competenza.
Regolamento Emittenti	Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Regolamento del Piano 2022-2024 o Regolamento	Il regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano 2022-2024.
Remunerazione Fissa	La parte di remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non dipendente dalle *performance* del Gruppo e/o della Società e/o individuali, né da mutazioni di ruolo. Può comprendere RAL, indennità corrisposte a vario titolo, monetizzazione di componenti previdenziali, compensi corrisposti per la copertura di cariche amministrative e/o per la partecipazione a Comitati consiliari.
Remunerazione Variabile	La parte di compenso che non ha natura stabile e irrevocabile, il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dal raggiungimento delle *performance* del Gruppo e/o di UnipolSai e/o individuali ed è determinata e corrisposta sulla base delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto/Società.
Sistema UVP	Denominazione del sistema di incentivazione variabile adottato per il personale dirigente di tutte le società del Gruppo Unipol.
Solvency II	Regime regolamentare a cui fa riferimento la Direttiva 2009/138/CE in materia di accesso ed esercizio delle attività di assicurazione e di riassicurazione (c.d. Direttiva *Solvency II*).
Stakeholder	Tutti i soggetti portatori di un interesse specifico in UnipolSai, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli azionisti, gli investitori, i dipendenti, gli agenti e collaboratori e le generazioni future.
Total Shareholder Return o TSR	Il ritorno per un investitore calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti, al momento dello stacco, nelle Azioni stesse della Società.
Triennio di Competenza	Il periodo di osservazione e di misurazione dei risultati utili ai fini della determinazione del Bonus LTI. Coincide con il triennio di Piano Industriale del Gruppo.
TUF	Il D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.
Unipol o Capogruppo	Unipol Gruppo S.p.A.
UnipolSai o Società	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Utile Lordo Consolidato	Utile lordo relativo al bilancio consolidato di Unipol.

Nota introduttiva

Il presente Documento Informativo è redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, nonché in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti stesso.

Il Documento Informativo ha per oggetto il Piano, destinato ad Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, all'ulteriore Personale Rilevante e agli altri Dirigenti di UnipolSai, ed è stato predisposto in vista dell'Assemblea convocata in sede ordinaria in unica convocazione per il giorno 27 aprile 2022 per deliberare, *inter alia*, in merito al Piano.

Il Piano è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'articolo 114-bis, terzo comma, del TUF e dell'articolo 84-bis, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto anche ad Amministratori Esecutivi, qualora nominati, al Direttore Generale, nonché agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legate di UnipolSai, in Bologna, Via Stalingrado, 45, presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato delle informazioni regolamentate SDIR-NIS all'indirizzo www.emarketstorage.com, nonché sul sito internet di UnipolSai, all'indirizzo www.unipolsai.com.

1. I soggetti destinatari

1.1. *Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate*

Fatte salve eventuali variazioni anche connesse all'imminente rinnovo degli organi sociali, il Piano non è destinato a soggetti componenti il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai, a eccezione degli Amministratori Esecutivi eventualmente nominati dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

1.2. *Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente*

Alla data di pubblicazione del presente Documento Informativo, il Piano è destinato al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, all'ulteriore Personale Rilevante e agli altri Dirigenti di UnipolSai aventi diritto di partecipare al Piano in base a quanto previsto dal Sistema UVP.

1.3. *Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:*

a. *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

   Partecipa al Piano il Direttore Generale della Società.

b. *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

   Non risultano Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio 2021, compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale di UnipolSai.

c. *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni*

   UnipolSai non è controllata da persone fisiche.

1.4. *Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie*

a. *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3*

   Sono destinatari del Piano i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UnipolSai, che, alla data di pubblicazione del presente Documento Informativo, sono complessivamente ventuno e precisamente: il *General Manager*, l'*Insurance Business Deputy General Manager*, il *Governance, Legal Affairs and Human Resources Deputy General Manager*, il *Business Development and Corporate Communication Deputy General Manager*, l'*Administration, Controlling and Operations Deputy General Manager*, il *Chief Information Officer*, il *Chief Strategic Planning and Organisation Officer*, il *Chief Investment Officer*, il *Chief Human Resources Officer*, il *Chief Life & Health Officer*, il Responsabile della Direzione Vita, il *Chief Commercial Officer*, il *Chief Property & Casualty Officer*, il *Chief Claims Officer*, il *Chief Controlling Officer*, il Responsabile Riassicurazione, il *Chief Risk Officer*, il Titolare della Funzione *Compliance and Anti-Money Laundering*, il Titolare della Funzione *Audit*, il Titolare della Funzione *Actuarial Function*.

b. *nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari*

   UnipolSai non soddisfa le condizioni di cui all'art. 3 comma 1 lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

c. *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)*

   Il Piano si applica in maniera differenziata in funzione (i) della Fascia di appartenenza del singolo dirigente e, in particolare, della complessità della posizione organizzativa, della famiglia professionale di appartenenza, della tipologia di ruolo, del livello di responsabilità assegnato e della *seniority* maturata nel ruolo; (ii) dell'importo della remunerazione variabile ove qualificabile come Componente Variabile Particolarmente Elevata; (iii) della qualifica del Destinatario come Personale Rilevante; e (iv) dell'appartenenza del Destinatario alle Funzioni Fondamentali, come *infra* meglio precisato (paragrafo 2.2).

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano si inserisce nel più ampio Sistema Incentivante del Gruppo Unipol, denominato Sistema UVP.

Il Piano è finalizzato:

- a incentivare, trattenere e motivare i Destinatari, garantendo adeguati livelli retributivi in presenza di elevate *performance* professionali (in un'ottica di equità interna e competitività esterna);
- a garantire la conformità dei sistemi retributivi alle disposizioni di settore applicabili, con l'obiettivo di pervenire, nell'interesse di tutti gli Stakeholder, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati a risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, tali da evitare incentivi che possano indurre a violazioni normative;
- ad allineare gli interessi dei Destinatari e degli Stakeholder del Gruppo Unipol, remunerando la creazione di valore sostenibile di lungo periodo mediante la misurazione del rendimento complessivo del titolo azionario di Unipol e di indicatori di tipo ESG ("*Environmental, Social and Governance*");
- il Piano, come il Sistema UVP, si fonda sulla logica dell'autofinanziamento. Presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi è, pertanto, oltre alla persistenza di effettivi risultati economici positivi e alla minimizzazione del fattore di rischio, la presenza di una *Dividend Capability*, ossia della presenza delle condizioni, in termini di risultato economico e di requisiti minimi di solvibilità di Unipol, per l'eventuale distribuzione di un dividendo agli azionisti Unipol, ai sensi delle previsioni statutarie e di legge tempo per tempo applicabili.

2.1.1. Informazioni di maggiore dettaglio

- *le ragioni e i criteri in base alle quali l'emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva*

  L'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa è tale da garantire sia un adeguato bilanciamento tra componente monetaria e componente basata su strumenti finanziari, sia un opportuno equilibrio tra risultati di breve e di lungo termine.

  All'interno della medesima Fascia, l'assegnazione al Destinatario del Bonus Potenziale e di conseguenza del peso della componente variabile basata su strumenti finanziari, tiene conto della complessità della posizione organizzativa, della famiglia professionale di appartenenza, della tipologia di ruolo, del livello di responsabilità assegnato e della *seniority* maturata nel ruolo.

Per i Destinatari con un Bonus Potenziale superiore alla Remunerazione Fissa, l'incidenza della componente basata su strumenti finanziari è pari almeno al 60% della Remunerazione Variabile complessiva. Con riferimento al Personale Rilevante tale incidenza non è in ogni caso inferiore al 50% della Remunerazione Variabile.

- *finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine;*

  Si rimanda a quanto già illustrato al paragrafo 2.1

- *i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti.*

  Il Piano si articola su un orizzonte temporale di *performance* triennale (2022-2024) coincidente con il Piano Industriale del Gruppo, in modo tale che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti e dei risultati economici del Gruppo. Inoltre, in conformità al Codice di Corporate Governance, il piano di remunerazione basato su strumenti finanziari per gli Amministratori Esecutivi, qualora nominati, il Direttore Generale e i Dirigenti del Gruppo Unipol (ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), incentiva l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, prevedendo che una parte prevalente del Piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Sistema UVP disciplina presupposti e criteri per l'erogazione di una componente variabile della remunerazione, in parte di breve termine (STI), corrisposta in denaro, e in parte di lungo termine (LTI), che prevede l'attribuzione di Azioni, al verificarsi di determinate condizioni e al raggiungimento di specifici obiettivi.

Il riconoscimento e la quantificazione dell'entità del Bonus LTI sono strettamente correlati ai Livelli di Performance Individuale conseguiti dal Destinatario nel Triennio di Competenza ai fini dell'erogazione del Bonus STI (2022, 2023 e 2024).

Il Sistema UVP non produrrà alcun effetto nei confronti dei Destinatari fintantoché non si siano verificate tutte le condizioni di seguito riportate.

Per l'erogabilità del Bonus STI:

a. raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato di Unipol[1] come da *budget* approvato per ciascun Anno di Competenza, e precisamente:

   - per gli Amministratori Esecutivi, qualora nominati, il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per l'ulteriore Personale Rilevante il raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato;

   - per gli altri Destinatari il raggiungimento di almeno l'80% dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato;

b. sussistenza di un indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo calcolato secondo la metrica *Solvency II*[2], pari al *Risk Appetite* (di seguito anche "*Gate*") stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per ciascun Anno di Competenza. Un risultato compreso tra il *Gate* e la *Risk Tolerance*, approvati dall'organo amministrativo nell'ambito del *Risk Appetite Statement*, riduce del 25% il Bonus Effettivo, che si azzera qualora detto risultato sia inferiore alla *Risk Tolerance*.

[1] 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*. Tale condizione non si applica ai Destinatari che operano all'interno delle Funzioni Fondamentali.

[2] *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.

c. raggiungimento del 90% dell'obiettivo di Utile Lordo individuale IAS[3] (80% per i Dirigenti non appartenenti al Personale rilevante) come da *budget* approvato per l'Anno di Competenza;

d. sussistenza di un indice di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di UnipolSai calcolato secondo la metrica Solvency II[4], pari al *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per ciascun Anno di Competenza.

Per l'erogabilità del Bonus LTI:

e. sussistenza di una soglia minima dell'indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol Gruppo calcolato secondo la metrica *Solvency II*[5], pari al *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza.

L'accesso al Piano dei Dirigenti che operano presso le Funzioni Fondamentali non è legato al raggiungimento della condizione di cui al punto 2.2 lettera a e lettera c.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Il periodo di *performance* nel cui ambito si articola il Piano è pari a tre anni (2022-2023-2024). Il Sistema UVP, come richiamato al precedente punto 2.2, prevede la corresponsione di un premio in denaro con il Bonus STI e di un premio in Azioni con il Bonus LTI. Le Azioni sono attribuite secondo i criteri illustrati al successivo punto 2.3.1.

2.3.1. Informazioni per i piani rilevanti

I fattori considerati per decidere l'entità dei compensi

Fermo quanto previsto al paragrafo 2.2., l'accesso al Piano è ulteriormente subordinato:

- al raggiungimento di un Livello di Performance Individuale minimo predeterminato nell'Anno di competenza, per la quantificazione del Bonus STI che, secondo quanto disciplinato dal Sistema UVP, viene determinato in base alla consuntivazione del risultato di obiettivi sia economico-finanziari [6] sia non finanziari, relativi all'area di responsabilità di ciascun Destinatario. Tali obiettivi sono declinati in linea con quelli strategici del Gruppo Unipol e in modo coerente con i profili di rischio definiti per il Gruppo Unipol medesimo. Un Livello di Performance Individuale inferiore a 40 punti percentuali in un Anno di Competenza determina l'azzeramento del Bonus Effettivo STI per tale Anno di Competenza;
- alla quantificazione del Bonus LTI, il cui ammontare è determinato proporzionalmente al Bonus Effettivo STI di ciascuno dei tre anni che compongono il Triennio di Competenza; tale quantificazione viene effettuata, per tutti i Destinatari che non operano all'interno delle Funzioni Fondamentali, secondo i seguenti Obiettivi di Performance:
  I. per il 35% in funzione dell'Utile Lordo Consolidato Cumulato Consuntivato confrontato con l'Utile Lordo Consolidato Cumulato *target* da Piano Industriale. Il livello soglia è pari all'80% del *target*;
  II. per il 25% in funzione del requisito patrimoniale di solvibilità[7] di Unipol consuntivato nel Triennio di Competenza confrontato con il requisito patrimoniale di solvibilità[8] *target* definito dai competenti organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale. Il

[3] 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*.

[4] Vedi Nota 2.

[5] Vedi Nota 2.

[6] Condizione non applicabile ai Dirigenti che operano presso le Funzioni Fondamentali.

[7] Vedi Nota 2.

[8] Vedi Nota 2.

livello soglia è pari al *Risk Appetite* fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale;

III. per il 20% in funzione del raggiungimento, al termine del Triennio di Competenza, di un valore *target* di Total Shareholder Return di Unipol Gruppo misurato nel triennio 2022-2024. Il livello soglia è stabilito dagli organi deliberanti in linea con il Piano Industriale;

IV. per il 20% in funzione del livello di raggiungimento dei seguenti obiettivi di sostenibilità (criteri ESG):

- riduzione delle emissioni di gas serra di *Scope 1* e *2* degli immobili strumentali del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica;
- incremento ammontare investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030;
- contenimento del rapporto del valore medio di *gender pay gap* sul perimetro del Gruppo Unipol al di sotto di un valore soglia;

Obiettivi di Performance LTI 2022-2024	**Livello di *pay-out***		
(ad eccezione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali)	***< Soglia***	***Soglia***	***≥ Target***
Utile Lordo Consolidato Gruppo Unipol cumulato sugli anni 2022, 2023 e 2024	0%	50% ←Progressione lineare→	100%
Requisito patrimoniale di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio	0%	50%	100%
Total Shareholder Return di Unipol Gruppo misurato nel triennio 2022-2024	0%	50%	100%
Sostenibilità ESG: (i) Emissioni immobili strumentali, (ii) Investimenti tematici (iii) *Gender pay gap*	0%	-	100%

e, per tutti i Destinatari che operano all'interno delle Funzioni Fondamentali:

I. per il 50% in funzione del raggiungimento di un Livello di Performance Individuale medio conseguito nel Triennio di Competenza per il Bonus STI pari al 100%. Il livello soglia è pari all'80%;

II. per il 30% in funzione del requisito patrimoniale di solvibilità [9] di Unipol consuntivato nel Triennio di Competenza confrontato con il requisito patrimoniale di solvibilità[10] *target* definito dai competenti organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale. Il livello soglia è pari al *Risk Appetite* fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale;

III. per il 20% in funzione del livello di raggiungimento dei seguenti obiettivi di sostenibilità (criteri ESG):

- riduzione delle emissioni di gas serra di *Scope 1* e *2* degli immobili strumentali del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica;
- incremento ammontare investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030;
- contenimento del rapporto del valore medio di *gender pay gap* sul perimetro del Gruppo Unipol al di sotto di un valore soglia;

[9] Vedi Nota 2.

[10] Vedi Nota 2.

-

Obiettivi di Performance LTI 2022-2024	Livello di *pay-out*		
(applicabili ai Titolari delle Funzioni Fondamentali)	*< Soglia*	*Soglia*	*≥ Target*
Livello di Performance individuale nel Triennio di Competenza	0%	50% ←Progressione lineare→	100%
Requisito patrimoniale di solvibilità Solvency II di Unipol nel Triennio	0%	50%	100%
Sostenibilità ESG: (i) Emissioni immobili strumentali, (ii) Investimenti tematici (iii) *Gender pay gap*	0%	-	100%

Elementi presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani

Rispetto ad analoghi piani adottati da UnipolSai in precedenza, i principali elementi di novità del Piano riguardano, nell'ambito di una più ampia rivisitazione del Sistema UVP (come già indicato al paragrafo 2.2.):

- la modalità di erogazione del Bonus STI interamente in denaro, anziché per il 50% in Azioni e per il 50% in denaro, e del Bonus LTI interamente in Azioni, anziché per il 50% in Azioni e per il 50% in denaro;
- l'applicazione di un periodo di differimento pari a 5 anni anche ai Dirigenti di 1a Fascia cui si applica quanto previsto dagli Orientamenti IVASS in tema di importo particolarmente elevato della Remunerazione Variabile;
- una maggior granularità del Bonus Potenziale da assegnare ai Dirigenti appartenenti alla medesima Fascia;
- l'introduzione di metriche ESG nella misurazione delle *performance* annuali e pluriennali;
- l'inserimento di una condizione di rendimento complessivo del titolo azionario di Unipol considerando sia la variazione di prezzo che la distribuzione di dividendi, in luogo di una condizione legata esclusivamente all'incremento del titolo;
- la previsione anche con riferimento ad alcuni obiettivi LTI di curve di *performance* tra un livello minimo e un livello *target* di risultato.

Il modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani

Gli eventuali compensi realizzabili sulla base dei precedenti piani adottati da UnipolSai non hanno influito nella elaborazione dei criteri per la determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari.

Le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti

L'introduzione di obiettivi basati non solo su risultati di business ma anche su indicatori corretti per il rischio o indicatori di solidità patrimoniale o indicatori di ESG soddisfa in modo ancora più coerente l'esigenza di allineare gli interessi dei Destinatari a quelli di tutti gli Stakeholder, remunerando la creazione di valore di lungo periodo e l'apprezzamento del titolo Unipol e del titolo UnipolSai.

2.4. *Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile*

Il Piano prevede l'assegnazione di Azioni Unipol e di Azioni UnipolSai. In questo modo è garantita omogeneità nell'attribuzione di strumenti finanziari a tutti i Dirigenti del Gruppo Unipol e ciò favorisce anche una maggiore compartecipazione a sostenere e migliorare il valore dell'intero Gruppo.

2.5. *Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani*

Non risultano significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6. *Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art.4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*

Il Piano non riceve il sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art.4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1. *Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano*

In data 24 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, tra l'altro, l'approvazione del Piano.

L'Assemblea convocata per il 27 aprile 2022 è chiamata a conferire al Consiglio di Amministrazione - e, per esso al Presidente e all'Amministratore Delegato, ove nominato, e al Direttore Generale, in via disgiunta tra loro e con espressa facoltà di subdelega, nel rispetto dei principi di *governance* previsti dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo - ogni più ampio potere necessario od opportuno, sentito il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale per competenza, di dare integrale e completa attuazione al Piano, ivi compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) individuare nominativamente i Beneficiari diversi dagli Amministratori Esecutivi e dal Direttore Generale; (ii) determinare nel dettaglio i *target* assegnati a ciascun indicatore di *performance* del Piano, in base ai quali potranno essere attribuite le Azioni ai Destinatari; (iii) approvare/modificare il Regolamento e la relativa documentazione attuativa; (iv) compiere ogni adempimento formalità o comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano, nel rispetto dei termini e delle condizioni descritti nel presente Documento Informativo.

3.2. *Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e la loro funzione e competenza*

L'organo responsabile dell'amministrazione e dell'attuazione del Piano, in conformità con quanto previsto dal Regolamento, è il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai, cui sono conferiti tutti i poteri di cui al punto precedente.

3.3. *Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base*

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano. Qualora si rendessero necessarie modifiche in tal senso si darà corso al medesimo iter approvativo-deliberativo utilizzato per l'adozione del Piano.

In particolare, qualora si verifichino eventi suscettibili di influire su elementi costitutivi delle Politiche di Remunerazione di Gruppo (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie o sul capitale riguardanti UnipolSai ovvero il Gruppo Unipol, operazioni di fusione, modifiche normative o al perimetro della Capogruppo, e/o di UnipolSai, ovvero del Gruppo Unipol), ovvero qualora si verifichi un'elevata discontinuità di mercato (quale, ad esempio, il verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche nazionali e/o internazionali ovvero di politica monetaria) o si manifestino altre circostanze eccezionali, Unipol può derogare temporaneamente alle Politiche di Remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari.

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

3.4. *Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani*

Si prevede che le Azioni oggetto di assegnazione siano acquistate da UnipolSai sul mercato regolamentato, e, per quanto concerne le azioni proprie, ai sensi dell'art. 2357 del codice civile e dell'art. 144-bis del Regolamento Emittenti.

Il programma di acquisto di azioni proprie sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione, a valere sull'autorizzazione che, previa approvazione della Assemblea degli azionisti, sarà conferita all'organo amministrativo, ai sensi degli artt. 2357 e seguenti del codice civile.

3.5. *Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati*

Nei casi di deliberazione e/o esecuzione di operazioni in potenziale conflitto di interessi e/o con parti correlate, UnipolSai è tenuta all'osservanza delle applicabili disposizioni di legge e di regolamenti interni adottati ai sensi della normativa di settore volti a disciplinare fattispecie rilevanti sotto il profilo della sussistenza di un interesse specifico al perfezionamento dell'operazione.

3.6. *Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea*

Come anticipato, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24 marzo 2022, ha deliberato, previo parere del Comitato per la Remunerazione, di sottoporre l'approvazione del Piano all'Assemblea.

3.7. *Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5 lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione*

Come anticipato, il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata in sede ordinaria in unica convocazione per il giorno 27 aprile 2022. L'attribuzione degli strumenti finanziari relativi al Piano

sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione convocata per la proposta di approvazione del bilancio dell'esercizio 2024.

3.8. *Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati*

Il prezzo di mercato delle Azioni alla data del 24 marzo 2022, era pari a Euro 2,6224 per le Azioni UnipolSai ed Euro 4,8703 per le Azioni Unipol.

3.9. *Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:*

- ***detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione;***
- ***la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014.***

Per quanto riguarda i Destinatari del Piano che rientrano nelle categorie dei soggetti disciplinate dall'art.152-*quinquies* del Regolamento Emittenti e dall'art. 3, 1° comma, n. 25, del Regolamento (UE) n. 596/2014 - posto che, in ragione della carica ricoperta, hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni gestionali che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di UnipolSai e fermo restando l'Holding Period - le disposizioni dettate dalla "Procedura per la comunicazione delle operazioni aventi ad oggetto azioni emesse da UnipolSai o altri strumenti finanziari ad esse collegati", di cui si è dotata UnipolSai, dispongono che tali soggetti:

- siano tenuti, al ricorrere dei presupposti indicati dalla suddetta normativa, a fornire tempestiva informazione al mercato circa le operazioni rilevanti - ai sensi della richiamata normativa - effettuate sulle Azioni UnipolSai;
- non possano compiere operazioni rilevanti - ai sensi della richiamata normativa – sulle azioni nei 30 (trenta) giorni di calendario precedenti l'annuncio:
  - dei risultati preconsuntivi (ovvero, laddove UnipolSai non provveda ad approvare risultati preconsuntivi, del progetto di bilancio e il bilancio consolidato); e
  - della relazione semestrale,

nonché nei 7 (sette) giorni di calendario precedenti l'annuncio:

- di informazioni finanziarie periodiche aggiuntive rispetto alla relazione finanziaria annuale e semestrale; e
- dei dati previsionali.

Il divieto cessa nel momento in cui vengono comunicate al mercato le deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in merito.

Il testo della procedura richiamata e disponibile sul sito internet www.unipolsai.com.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1. *La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari*

Il Piano, ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento, prevede l'assegnazione gratuita di Azioni ai Destinatari.

4.2. *Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti*

Il Piano è di tipo chiuso, triennale (2022-2024) e prevede l'assegnazione di Azioni nella modalità di *performance share.*

4.3. *Termine del piano*

Il Piano si concluderà nel 2024. Le Azioni verranno attribuite ai Destinatari a partire dal 2026 nel corso dei tre anni successivi per i Destinatari che non sono beneficiari della Componente Variabile particolarmente elevata, mentre nel corso dei cinque anni successivi per i Destinatari beneficiari di questa componente, nei seguenti termini:

- per i Destinatari a cui non si applica quanto previsto dagli Orientamenti IVASS in tema di importo particolarmente elevato della Remunerazione Variabile, in tre *tranche* annuali (2026-2027-2028) ciascuna pari a un terzo delle Azioni attribuibili, entro il mese di marzo di ciascun anno; e
- per i Destinatari a cui si applica quanto previsto dagli Orientamenti IVASS in tema di importo particolarmente elevato della Remunerazione Variabile in cinque *tranche* annuali (2026-2027-2028-2029-2030) ciascuna pari a un quinto delle Azioni attribuibili, entro il mese di marzo di ciascun anno.

4.4. *Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie*

Il numero massimo di Azioni assegnabili ai sensi del Piano sarà stabilito in fase di attuazione del Piano stesso in funzione della Fascia di riferimento per ciascun Destinatario nel corso del Triennio di Competenza, nonché del realizzarsi delle condizioni di accesso e del raggiungimento degli obiettivi, e sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti ovvero, comunque, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

4.5. *Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance: descrizioni di tali condizioni e risultati*

Si richiama quanto già enunciato al paragrafo 2.2.

4.6. *Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi*

Per l'Amministratore Delegato, ove nominato, il Direttore Generale e alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stabilito l'obbligo di mantenimento delle Azioni fino al termine del mandato o di permanenza nel ruolo.

In ogni caso, fatta salva la possibilità di avvalersi dell'opzione "*sell to cover*" (consistente nella vendita dei titoli necessari a procurarsi la liquidità necessaria all'adempimento degli oneri fiscali derivanti dall'attribuzione dei titoli medesimi), le Azioni sono soggette a un Holding Period di un anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario.

4.7. *Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni*

Ai sensi dell'art 275, comma 2 (g), del Regolamento Delegato UE 35/2015, 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.

4.8. *Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro*

L'attribuzione delle Azioni avverrà a partire dal 2026 ed entro il mese di marzo di ciascun anno, a condizione che alla data di attribuzione di ciascuna quota, come indicato al paragrafo 4.3, il Destinatario sia effettivamente alle dipendenze di UnipolSai o di altre società del Gruppo Unipol e che non si trovi in periodo di preavviso o in aspettativa, salva diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole ai Destinatari.

In deroga a quanto sopra, nei seguenti casi si procederà all'attribuzione delle Azioni:

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o del mandato a causa di decesso o di invalidità permanente pari o superiore al 66% prima del termine del periodo di misurazione dei risultati , al Destinatario (o agli eredi o agli aventi causa) saranno corrisposti in forma interamente monetaria, unitamente alle competenze di fine rapporto, il Bonus STI e il Bonus LTI dell'anno in cui si è verificata la cessazione del rapporto di lavoro o del mandato, applicando il criterio "*pro-rata temporis*".

4.9. *Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani*

Il Destinatario oggetto di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio nel corso dell'Anno o Triennio di Competenza perde in ogni caso il diritto alle erogazioni del Bonus STI e del Bonus LTI.

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 di UnipolSai e/o del Gruppo, ovvero nei casi di mancato rispetto, da parte del Destinatario, di disposizioni regolamentari e di vigilanza, cui abbia fatto seguito la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Destinatario stesso, oltre che in caso di rilievi da parte delle Funzioni Fondamentali che evidenzino comportamenti di grave violazione di disposizioni interne, esterne, o di standard di condotta applicabili, nonché qualora siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati(ivi intendendosi errori di calcolo nella determinazione di una o più delle condizioni di maturazione ovvero una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero la determinazione di una o più delle condizioni di maturazione tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento).

Con riferimento al deterioramento dei profili di rischio, UnipolSai decurterà 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 di UnipolSai. A tale scopo, il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, con il supporto delle altre funzioni aziendali coinvolte, eseguirà il ricalcolo di *Solvency II Ratio* al fine di verificare se tali comportamenti possano aver determinato il mancato rispetto degli obiettivi fissati in termini di *Risk Appetite* per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.

b. Claw-back

UnipolSai 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 di UnipolSai, nonché violazioni del Codice Etico[11] e/o comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, sulla base di quanto previsto dalle normative, fatta salva ogni ulteriore azione, o corrisposti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (ivi intendendosi errori di calcolo nella determinazione di una o più delle condizioni di maturazione ovvero una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero la determinazione di una o più delle condizioni di maturazione tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento).

Con riferimento al deterioramento dei profili di rischio, UnipolSai 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 di UnipolSai. A tale scopo, il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, con il supporto delle altre funzioni aziendali coinvolte, eseguirà il ricalcolo di *Solvency II Ratio* al fine di verificare se tali comportamenti possano aver determinato il mancato rispetto degli obiettivi fissati in termini di *Risk Appetite* per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.

UnipolSai si riserva la facoltà di ottenere dal Destinatario la restituzione delle Azioni nella sua titolarità, anche in pendenza dell'Holding Period, con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto del Destinatario al riguardo, ovvero richiedere al Destinatario - nei limiti di quanto possibile ai sensi della normativa applicabile - la restituzione, in tutto o in parte, a UnipolSai, anche mediante compensazione con qualsivoglia somma allo stesso dovuta a qualunque titolo, un importo equivalente al valore dell'imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche delle Azioni già assegnate, fermo il diritto al risarcimento del danno ulteriore.

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

4.10. Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile, non è prevista alcuna forma di riscatto.

4.11. Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Non si intendono concedere prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

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

4.12. Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascun strumento del piano

Alla data di approvazione del Piano, non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso per UnipolSai in attuazione del Piano, poiché il numero delle Azioni oggetto di assegnazione non è predeterminabile in relazione a quanto già indicato al punto 4.4.

A fini prudenziali, UnipolSai accantona a *budget*, secondo le regole contabili, l'onere atteso relativamente all'eventuale Bonus LTI, importo che viene determinato sulla base di stime che presuppongono:

- il verificarsi parziale delle condizioni di erogabilità del Bonus LTI, facendo delle ipotesi relative all'andamento dell'Utile Lordo Consolidato Unipol, del *Solvency II Ratio* e del rendimento complessivo del titolo Unipol nel corso del triennio del Piano, considerando sia la variazione di prezzo che la distribuzione di dividendi;
- una data percentuale, suffragata da statistiche storiche, dei potenziali percettori di un'eventuale erogazione in base al raggiungimento degli obiettivi.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Il Piano non determina alcun effetto diluitivo, in quanto non comporta l'emissione di nuove azioni da parte di UnipolSai.

4.14. Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali relativamente alle Azioni oggetto di assegnazione.

4.15. Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Le Azioni sono negoziate nel Mercato Telematico Azionario gestito e organizzato da Borsa Italiana S.p.A.

4.16 - 4.23

Le disposizioni in oggetto non sono applicabili in quanto UnipolSai non prevede piani di compensi basati su *stock option*.

TABELLA 1
QUADRO I – Sezioni 1 e 2

Alla data della pubblicazione del Documento Informativo le indicazioni relative agli strumenti finanziari diversi dalle *stock option* non sono determinabili, in quanto il numero massimo di Azioni assegnabili ai sensi del Piano sarà stabilito in fase di attuazione del Piano stesso e sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti ovvero, comunque, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili. la relativa quantificazione potrà avvenire solo al termine del Piano; in particolare, si segnala che la quantificazione delle Azioni è legata alla Fascia di riferimento di ciascun Destinatario nel corso del Triennio di Competenza, nonché è subordinata al realizzarsi di condizioni e al raggiungimento di Obiettivi di Performance verificabili solo nel corso e/o al termine del Piano.

QUADRO II – Sezioni 1 e 2

Informazioni non applicabili in quanto UnipolSai non prevede piani di compensi basati su *stock option*.

ALLEGATO

Piano di Compensi basato su Strumenti Finanziari di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Esercizi 2022, 2023, 2024

Regolamento

24 marzo 2022

INDICE

GLOSSARIO 4
1. Oggetto e scopo 7
2. Destinatari 7
3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano 2022-2024 7
4. Criteri per la determinazione dei prezzi delle Azioni a servizio del Piano 2022-2024 e vincoli di indisponibilità 10
5. Il processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione e di consuntivazione 11
6. Cause di non erogazione o erogazione ridotta 12

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.

Anno di Competenza	Ciascun anno solare in cui si suddivide il Triennio di Competenza e in relazione al quale viene verificato il raggiungimento delle *performance* utili ai fini della determinazione del Bonus STI e/o del Bonus LTI.
Azioni	L'insieme delle Azioni Unipol e delle Azioni UnipolSai, oggetto di assegnazione ai Destinatari, alle condizioni e nei termini stabiliti dal Sistema UVP per l'erogazione degli incentivi di lungo termine (LTI).
Azioni Unipol	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di Unipol Gruppo S.p.A.
Azioni UnipolSai	Le azioni ordinarie rappresentative del capitale sociale di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Bonus Effettivo	L'ammontare effettivamente maturato della Remunerazione Variabile connessa al Sistema UVP, calcolato applicando al Bonus Potenziale il risultato delle Condizioni di accesso, del livello di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e/o Società e del Livello di Performance Individuale. A seconda del contesto in cui è menzionato si intende dato dalla somma del Bonus STI e del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
Bonus LTI o LTI	*Long Term Incentive*: l'ammontare del compenso variabile di lungo termine riferito ai risultati di *performance* nel Triennio di Competenza, subordinato al raggiungimento degli obiettivi riferiti al Triennio di Competenza e la cui erogazione avviene interamente in Azioni dopo il termine del Triennio di Competenza.
Bonus Potenziale	L'ammontare massimo dell'incentivo variabile connesso al Sistema UVP. A seconda del contesto in cui è citato si intende dato dalla somma dell'ammontare massimo del Bonus STI e dell'ammontare massimo del Bonus LTI o riferito a uno solo dei due.
Bonus STI o STI	*Short Term Incentive*: l'ammontare del compenso variabile di breve termine riferito ai risultati di *performance* di un determinato Anno di Competenza, subordinato al raggiungimento degli obiettivi riferiti all'Anno di Competenza e la cui erogazione avviene interamente in forma monetaria dopo il termine dell'Anno di Competenza.
Componente Variabile Particolarmente Elevata	Ai sensi degli Orientamenti IVASS, si intende la Remunerazione Variabile corrisposta ad Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale, ai Dirigenti di Fascia *Executive* e ai Dirigenti di 1a Fascia destinatari di una Remunerazione Variabile potenzialmente superiore al 100% della Remunerazione Fissa.
Destinatario	Il soggetto a cui si applica il presente Piano di Compensi basato su strumenti finanziari.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I soggetti che hanno il potere, la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo di UnipolSai quale società quotata. Sono individuati dal Consiglio di Amministrazione o dai consiglieri a cui venga attribuita apposita delega dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

Fascia	Modalità di classificazione dei Dirigenti del Gruppo Unipol correlata alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. All'interno della medesima Fascia, i criteri di assegnazione del Bonus Potenziale tengono conto della complessità della posizione organizzativa, della famiglia professionale di appartenenza, della tipologia di ruolo, del livello di responsabilità assegnato e della *seniority* maturata nel ruolo.
Funzioni Fondamentali	La funzione di verifica della conformità delle norme (*Compliance*), la funzione di gestione dei rischi (*Risk Management*), la funzione di revisione interna (*Audit*), nonché la Funzione Attuariale.
Gruppo Unipol o Gruppo	Unipol e le Società da essa controllate.
Holding Period	Arco temporale della durata di 1 anno, durante il quale le Azioni attribuite a titolo di Bonus LTI sono soggette a un vincolo di restrizione alla vendita.
Livello di Performance Individuale	Per ciascun Anno di Competenza il valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali cui è subordinata l'erogazione del Bonus STI.
Obiettivi di Performance	Gli obiettivi di *performance* determinati da Unipol relativamente al Triennio di Competenza connessi alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri Stakeholder in coerenza con le prospettive e i piani di sviluppo strategico del Gruppo.
Orientamenti IVASS	Il documento emanato da IVASS il 5 luglio 2018 dal titolo "Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi".
Personale Rilevante	I Destinatari la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio aziendale, individuati in base ai criteri previsti dalla normativa regolamentare in materia, ivi compresi gli Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
Piano 2022-2024 o Piano	Il Piano di assegnazione di Azioni disciplinato nel presente Regolamento e nel Regolamento del Piano 2022-2024.
Piano Chiuso	Il Piano le cui condizioni di raggiungimento sono definite all'inizio del Triennio di Competenza cui si riferisce.
Piano Industriale	Il piano industriale del Gruppo Unipol per il triennio 2022-2024.
Politiche di Remunerazione	Congiuntamente le Politiche di Remunerazione di Gruppo e le Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società.
Politiche di Remunerazione di Comparto o di Società	Le Politiche di Remunerazione applicabili a un Comparto o a una Società del Gruppo, che integrano le Politiche di Remunerazione di Gruppo con i necessari adattamenti di natura regolamentare e/od operativa tipici del settore di appartenenza.
Politiche di Remunerazione di Gruppo	Le politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo Unipol ai sensi degli artt. 71, secondo comma, lett. n) e 93 del Regolamento IVASS, che delineano i principi e le linee guida cui deve attenersi UnipolSai nella definizione delle proprie politiche di remunerazione.
Procedura Parti Correlate	Procedura definita ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, in materia di operazioni con parti correlate.

RAL	La Retribuzione Annua Lorda fissa, con esclusione del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque Componente Variabile, sia essa corrisposta *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta, monetizzazione di componenti previdenziali. Costituisce il riferimento principale per la determinazione dell'incentivo variabile: a tale fine si considera il suo ammontare al 31 dicembre dell'Anno di Competenza.
Regolamento del Piano 2022-2024 o Regolamento	Il regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano 2022-2024.
Remunerazione Fissa	La parte di remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non dipendente dalle *performance* del Gruppo e/o della Società e/o individuali, né da mutazioni di ruolo. Può comprendere RAL, indennità corrisposte a vario titolo, monetizzazione di componenti previdenziali, compensi corrisposti per la copertura di cariche amministrative e/o per la partecipazione a Comitati consiliari.
Remunerazione Variabile	La parte di compenso che non ha natura stabile e irrevocabile, il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dal raggiungimento delle *performance* del Gruppo e/o di UnipolSai e/o individuali ed è determinata e corrisposta sulla base delle condizioni previste nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e/o di Comparto/Società.
Sistema UVP	Denominazione del sistema di incentivazione variabile adottato per il personale dirigente di tutte le società del Gruppo Unipol.
Solvency II	Regime regolamentare a cui fa riferimento la Direttiva 2009/138/CE in materia di accesso ed esercizio delle attività di assicurazione e di riassicurazione (c.d. Direttiva *Solvency II*).
Stakeholder	Tutti i soggetti portatori di un interesse specifico in UnipolSai, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli azionisti, gli investitori, i dipendenti, gli agenti e collaboratori e le generazioni future.
Total Shareholder Return o TSR	Indica il ritorno per un investitore, calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti, al momento dello stacco, nelle Azioni stesse della Società.
Triennio di Competenza	Il periodo di osservazione e di misurazione dei risultati utili ai fini della determinazione del Bonus LTI. Coincide con il triennio di Piano Industriale del Gruppo.
Unipol	Unipol Gruppo S.p.A.
UnipolSai	UnipolSai Assicurazioni S.p.A.
Utile Lordo Consolidato	Utile lordo relativo al bilancio consolidato di Unipol.

1. Oggetto e scopo

1.1. Il Regolamento ha per oggetto la disciplina del Piano 2022-2024.

1.2. Il Piano 2022-2024 si inserisce nel più ampio Sistema Incentivante del Gruppo Unipol, denominato Sistema UVP, ed è finalizzato a sviluppare una cultura della *performance* sostenibile che metta in correlazione i risultati del Gruppo e di UnipolSai con le prestazioni individuali.

1.3. Il Sistema UVP disciplina presupposti e criteri per l'erogazione di una componente variabile della remunerazione, in parte di breve termine (STI), corrisposta in forma monetaria, e in parte di lungo termine (LTI), corrisposta mediante l'attribuzione di Azioni, al verificarsi di determinate condizioni e al raggiungimento di specifici Obiettivi di Performance.

1.4. Il Piano 2022-2024 prevede l'assegnazione di Azioni ai Destinatari.

1.5. Il Piano 2022-2024 ha durata triennale (2022-2023-2024) ed è un Piano Chiuso.

1.6. Il Piano 2022-2024, come il Sistema UVP, si fonda sulla logica dell'autofinanziamento. Presupposti imprescindibili per il riconoscimento degli incentivi anche di lungo termine è, pertanto, oltre alla persistenza di effettivi risultati economici positivi e alla minimizzazione dei fattori di rischio, la presenza di una *Dividend Capability,* ossia della presenza delle condizioni, in termini di risultato economico e di requisiti minimi di solvibilità del Gruppo Unipol, per l'eventuale distribuzione di un dividendo agli azionisti Unipol, ai sensi delle previsioni statutarie e di legge tempo per tempo applicabili.

2. Destinatari

Alla data di pubblicazione del presente documento, Destinatari del Piano 2022-2024 sono il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'ulteriore Personale Rilevante e gli altri Dirigenti di UnipolSai, aventi diritto a partecipare al Piano ai sensi del Sistema UVP adottato dalla stessa. Il Piano non è destinato a soggetti componenti il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai, a eccezione degli Amministratori Esecutivi eventualmente nominati dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano 2022-2024

3.1. Condizione per l'accesso al Sistema UPM è il perseguimento di Obiettivi di Performance che tengano anche conto dei rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati dal Gruppo Unipol.

3.2. Il Sistema UVP non produrrà alcun effetto nei confronti dei Destinatari fintantoché non si siano verificate tutte le seguenti condizioni.

Per l'erogabilità del Bonus STI:

a. raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato di Unipol[1] come da *budget* approvato per l'Anno di Competenza, e precisamente:

   - per gli Amministratori Esecutivi, qualora nominati, il Direttore Generale, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per l'ulteriore Personale Rilevante il raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato;
   - per gli altri Destinatari il raggiungimento di almeno l'80% dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato;

b. sussistenza di un indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza

[1] 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*. Tale condizione non si applica ai Destinatari che operano all'interno delle Funzioni Fondamentali.

patrimoniale) di Unipol calcolato secondo la metrica Solvency II[2], pari al *Risk Appetite* (di seguito anche "*Gate*") approvato dai competenti organi deliberanti per ciascun Anno di Competenza. Un risultato compreso tra il *Gate* e la *Risk Tolerance*, approvati dall'organo amministrativo nell'ambito del *Risk Appetite Statement*, riduce del 25% il Bonus Effettivo, che si azzera qualora detto risultato sia inferiore alla *Risk Tolerance*.

c. raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo Individuale IAS di UnipolSai[3] come da budget approvato per l'Anno di Competenza, e precisamente:

   — per gli Amministratori Esecutivi, qualora nominati, il Direttore Generale, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per l'ulteriore Personale Rilevante il raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo di Utile Lordo Individuale IAS;

   — per gli altri Destinatari il raggiungimento di almeno l'80% dell'obiettivo di Utile Lordo Individuale IAS;

d. sussistenza di una soglia minima dell'indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol calcolato secondo la metrica Solvency II[4], pari al *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per ciascun Anno di Competenza.

Per l'erogabilità del Bonus LTI:

e. sussistenza di una soglia minima dell'indice consolidato di copertura dei requisiti prudenziali (adeguatezza patrimoniale) di Unipol calcolato secondo la metrica Solvency II[5], pari al *Risk Appetite* stabilito nell'ambito del *Risk Appetite Statement* approvato dai competenti organi deliberanti per l'ultimo anno del Triennio di Competenza..

3.3. L'accesso al Piano è ulteriormente subordinato:

a. al raggiungimento di un Livello di Performance Individuale minimo predeterminato in ciascun Anno di Competenza che, secondo quanto disciplinato dal Sistema UVP, viene calcolato in base alla misura di raggiungimento di obiettivi individuali, sia finanziari[6] sia non finanziari, assegnati a ciascun Destinatario e relativi alla propria area di responsabilità. Tali obiettivi sono declinati in linea con quelli strategici del Gruppo Unipol e in modo coerente con i profili di rischio definiti per il Gruppo Unipol medesimo. Il conseguimento di un Livello di Performance Individuale inferiore al 40% determina l'azzeramento del Bonus Effettivo riferito all'Anno di Competenza;

b. alla quantificazione del Bonus LTI, il cui ammontare è determinato proporzionalmente al Livello di Performance Individuale conseguito in ciascuno dei tre anni che compongono il Triennio di Competenza.

   Detta quantificazione, per tutti i Destinatari che non operano all'interno delle Funzioni Fondamentali, avviene:

   I. per una quota compresa tra il 17,5% e il 35% in proporzione lineare rispetto al raggiungimento di un risultato compreso tra l'80% e il 100% dell'obiettivo di Utile Lordo Consolidato Cumulato da Piano Industriale di Gruppo. Un risultato inferiore all'80% del predetto obiettivo azzera tale quota;

   II. per una quota pari (a) al 12,5%, oppure (b) al 25% in funzione del raggiungimento, al termine del Triennio di Competenza, rispettivamente (a) di un risultato collocato tra l'obiettivo soglia e l'obiettivo *target* definito dai competenti organi deliberanti nel

[2] *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.

[3] 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*. Tale condizione non si applica ai Destinatari che operano all'interno delle Funzioni Fondamentali.

[4] Vedi Nota 2.

[5] Vedi Nota 2.

[6] Ai Destinatari che operano all'interno delle Funzioni Fondamentali non sono assegnati obiettivi finanziari

triennio di Piano Industriale del requisito patrimoniale di solvibilità[7] di Unipol. Il livello soglia è pari al *Risk Appetite* fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale; (b) di un risultato pari o superiore all'obiettivo *target* definito dai competenti organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale del requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol[8]. Un risultato inferiore al predetto obiettivo soglia azzera tale quota;

III. per una quota pari (a) al 10%, oppure (b) al 20% in funzione del raggiungimento, al termine del Triennio di Competenza, rispettivamente (a) di un risultato collocato tra l'obiettivo soglia e l'obiettivo *target* di Total Shareholder Return di Unipol misurato nel triennio 2022-2024, espresso come rendimento percentuale complessivo delle Azioni Unipol tenuto conto sia della variazione della quotazione (rapporto tra la media giornaliera del prezzo dell'Azione Unipol nel primo bimestre del 2025 e la media giornaliera nei due mesi antecedenti alla data di presentazione del Piano Industriale) sia dei dividendi distribuiti e reinvestiti nell'Azione alla data dello stacco della cedola, come stabiliti dagli organi deliberanti in linea con il Piano Industriale di Gruppo; (b) di un risultato pari o superiore all'obiettivo *target* di Total Shareholder Return di Unipol misurato nel triennio 2022-2024 come sopra identificato. Un risultato inferiore al predetto obiettivo soglia azzera tale quota;

IV. per una quota pari al 15% in funzione del raggiungimento di obiettivi *target* di Strategia climatica, espressi come riduzione delle emissioni di gas serra di *Scope 1* e *2* degli immobili strumentali del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica, e incremento dell'ammontare degli investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030, come definiti dai competenti organi deliberanti in linea con il Piano Industriale di Gruppo. Un risultato inferiore ai predetti obiettivi *target* azzera tale quota;

V. per una quota pari al 5% in funzione del raggiungimento di un obiettivo di contenimento del rapporto del valore medio di *gender pay gap* sul perimetro del Gruppo Unipol al di sotto di un valore predeterminato, come definito dai competenti organi deliberanti in linea con il Piano Industriale di Gruppo. Un risultato inferiore al predetto obiettivo *target* azzera tale quota;

e, per tutti i Destinatari che operano all'interno delle Funzioni Fondamentali:

I. per una quota compresa tra il 25% e il 50% in proporzione lineare rispetto al raggiungimento di un risultato compreso tra l'80% e il 100% della media dei Livelli di Performance Individuali conseguiti negli anni 2022, 2023 e 2024. Un risultato inferiore all'80% della predetta media azzera tale quota;

II. per una quota pari (a) al 15%, oppure (b) al 30% in funzione del raggiungimento, al termine del Triennio di Competenza, rispettivamente (a) di un risultato collocato tra l'obiettivo soglia e l'obiettivo *target* definito dai competenti organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale del requisito patrimoniale di solvibilità[9] di Unipol. Il livello soglia è pari al *Risk Appetite* fissato dagli organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale; (b) di un risultato pari o superiore all'obiettivo *target* definito dai competenti organi deliberanti nel triennio di Piano Industriale del requisito patrimoniale di solvibilità di Unipol[10]. Un risultato inferiore al predetto obiettivo soglia azzera tale quota;

III. per una quota pari al 15% in funzione del raggiungimento di obiettivi *target* di Strategia climatica, espressi come riduzione delle emissioni di gas serra di *Scope 1* e *2* degli immobili strumentali del Gruppo Unipol, in linea con obiettivi basati sulla scienza climatica, e incremento dell'ammontare degli investimenti tematici a supporto dell'Agenda ONU 2030, come definiti dai competenti organi deliberanti in linea con il Piano Industriale di Gruppo. Un risultato inferiore ai predetti obiettivi *target* azzera tale quota;

[7] Vedi Nota 2.

[8] Vedi Nota 2.

[9] Vedi Nota 2.

[10] Vedi Nota 2.

IV. per una quota pari al 5% in funzione del raggiungimento di un obiettivo di contenimento del rapporto del valore medio di *gender pay gap* sul perimetro del Gruppo Unipol al di sotto di un valore predeterminato, come definito dai competenti organi deliberanti in linea con il Piano Industriale di Gruppo. Un risultato inferiore al predetto obiettivo *target* azzera tale quota.

4. Criteri per la determinazione dei prezzi delle Azioni a servizio del Piano 2022-2024 e vincoli di indisponibilità

4.1. Il Bonus LTI è attribuito in virtù del Piano 2022-2024, che si articola su orizzonte di *performance* triennale (2022-2023-2024) e che prevede l'attribuzione di Azioni al termine del triennio stesso, entro il mese di marzo dell'anno 2026 *pro quota* nel triennio successivo, ovvero nel quinquennio successivo per coloro cui si applica quanto previsto in caso di Componente Variabile Particolarmente Elevata (rispettivamente per il periodo 2026-2027-2028 oppure 2026-2027-2028-2029-2030).

4.2. Il numero di Azioni attribuibili è calcolato suddividendo il valore del Bonus LTI in due parti uguali. Una parte viene rapportata al valore medio dell'Azione Unipol registrato nel mese di gennaio 2022, mentre l'altra parte viene rapportata al valore medio dell'Azione UnipolSai registrato nello stesso mese di gennaio 2022.

4.3. Fermo restando quanto previsto ai successivi paragrafi 4.4. e 4.5., l'attribuzione delle Azioni avverrà, nelle date indicate al precedente punto 4.1., a condizione che a tali epoche il Destinatario sia effettivamente alle dipendenze di UnipolSai o di una società del Gruppo Unipol e che non si trovi in periodo di preavviso o in aspettativa, fatti salvi specifici trattamenti individuali adottati da UnipolSai, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione.

Si procederà inoltre all'attribuzione delle Azioni:

I. ai Destinatari che abbiano cessato il rapporto di lavoro con UnipolSai e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto della maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, o di altre forme di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, purché adottate su iniziativa aziendale mediante il ricorso a previsioni legislative o contrattuali;

II. ai Destinatari che abbiano cessato il rapporto di lavoro con UnipolSai e/o con altre società del Gruppo Unipol, a partire dal 31 dicembre dell'ultimo anno del Triennio di Competenza per effetto di accordo consensuale con il datore di lavoro, in base a quanto definito nel predetto accordo;

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o del mandato a causa di decesso o di invalidità permanente pari o superiore al 66% prima del termine del periodo di misurazione dei risultati, al Destinatario (o agli eredi o agli aventi causa) saranno corrisposti in forma interamente monetaria, unitamente alle competenze di fine rapporto, il Bonus STI e il Bonus LTI dell'anno in cui si è verificata la cessazione del rapporto di lavoro o del mandato, applicando il criterio "*pro-rata temporis*".

4.4. Per gli Amministratori Esecutivi, qualora nominati, il Direttore Generale e i Dirigenti di Fascia *Executive* è stabilito l'obbligo di mantenimento delle Azioni fino al termine del mandato o di permanenza nel ruolo.

4.5. Per i Dirigenti di 1a Fascia è stabilito l'obbligo di mantenimento di un ammontare *target* di Azioni pari a 1 annualità della Remunerazione Fissa fino al termine di permanenza nel ruolo.

4.6. In ogni caso, fatta salva la possibilità di avvalersi dell'opzione "*sell to cover*" (consistente nella vendita dei titoli necessari a procurarsi la liquidità necessaria all'adempimento degli oneri fiscali derivanti dall'attribuzione dei titoli medesimi), le Azioni sono soggette a un Holding Period di un anno, che decorre dal momento in cui le Azioni entrano nella materiale disponibilità del Destinatario.

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

5.1. Con riferimento al Bonus STI, il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi vede coinvolti il superiore gerarchico diretto del Destinatario, il responsabile apicale, il *Group General Manager* di Unipol – che si avvale del supporto del *Chief Human Resources Officer* – e l'Amministratore Delegato di Unipol.

5.2. 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.

5.3. Gli obiettivi riferiti al Bonus LTI sono definiti e approvati dai competenti organi deliberanti.

5.4. 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.

5.5. Nel processo di consuntivazione della componente variabile di breve termine STI, gli organi come sopra descritti tengono 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.

5.6. Nel processo di consuntivazione medesimo ci si avvale del contributo del *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, e del *Chief Controlling Officer* per la verifica *ex-ante* ed *ex-post* degli indicatori quantitativi.

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

5.8. 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 precedentemente assegnati, 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.

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

5.10. È demandata al Consiglio di Amministrazione di Unipol, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, sentiti il Collegio Sindacale e il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, coerentemente con la Procedura Parti Correlate del Gruppo, e per quanto di competenza ai corrispondenti organi di UnipolSai, 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.

6. Cause di non erogazione o erogazione ridotta

6.1. Sono previste clausole di non erogazione del premio nei seguenti casi:

6.1.1. Malus

I Bonus previsti dal sistema incentivante non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati di UnipolSai e/o del Gruppo come definiti nei paragrafi 3.2 e 3.3, ovvero nei casi di mancato rispetto, da parte del Destinatario, di disposizioni regolamentari e di vigilanza, cui abbia fatto seguito la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Destinatario stesso, oltre che in caso di rilievi da parte delle Funzioni Fondamentali che evidenzino comportamenti di grave violazione di disposizioni interne, esterne, o di standard di condotta applicabili, nonché qualora siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati(ivi intendendosi errori di calcolo nella determinazione di una o più delle condizioni di maturazione ovvero una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero la determinazione di una o più delle condizioni di maturazione tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento).

Con riferimento al deterioramento dei profili di rischio, UnipolSai decurterà 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 di UnipolSai. A tale scopo, il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, con il supporto delle altre funzioni aziendali coinvolte, eseguirà il ricalcolo di *Solvency II Ratio* al fine di verificare se tali comportamenti possano aver determinato il mancato rispetto degli obiettivi fissati in termini di *Risk Appetite* per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.

6.1.2. Claw-back

UnipolSai 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[11] e/o comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, sulla base di quanto previsto dalle normative, fatta salva ogni ulteriore azione, o corrisposti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (ivi intendendosi errori di calcolo nella determinazione di una o più delle condizioni di maturazione ovvero una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero la determinazione di una o più delle condizioni di maturazione tramite comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento).

Con riferimento al deterioramento dei profili di rischio, UnipolSai 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 di UnipolSai. A tale scopo, il *Chief Risk Officer*, responsabile delle attività di *Risk Management*, con il supporto delle altre funzioni aziendali coinvolte, eseguirà il ricalcolo di *Solvency II Ratio* al fine di verificare se tali comportamenti possano aver determinato il mancato rispetto degli obiettivi fissati in termini di *Risk Appetite* per l'Anno di Competenza dai competenti organi deliberanti.

UnipolSai si riserva la facoltà di ottenere dal Destinatario la restituzione delle Azioni nella sua titolarità, anche in pendenza dell'Holding Period, con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto del Destinatario al riguardo, ovvero richiedere al Destinatario - nei limiti di quanto possibile ai sensi della normativa applicabile - la restituzione, in tutto o in parte, a UnipolSai, anche mediante compensazione con qualsivoglia somma allo stesso dovuta a qualunque titolo, un importo equivalente al valore dell'imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone

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

fisiche delle Azioni già assegnate, fermo il diritto al risarcimento del danno ulteriore.

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

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

www.unipolsai.com

www.unipolsai.it

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 5 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

Acquisto e disposizione di azioni proprie e della società controllante. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

si ricorda preliminarmente che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ("UnipolSai", la "Società" o la "Compagnia"), riunitasi il 28 aprile 2021, ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione ad acquistare e disporre di azioni proprie, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter* del codice civile, nonché di azioni della controllante Unipol Gruppo S.p.A. (le "Azioni Unipol" o le "Azioni della Controllante" e "Unipol"), ai sensi dell'art. 2359-*bis* del codice civile, per la durata di 18 mesi e per gli importi massimi, rispettivamente, di Euro 100 milioni per le azioni proprie e di Euro 100 milioni per le Azioni Unipol.

Si precisa che, alla data della presente Relazione:

- il capitale sociale di UnipolSai, interamente sottoscritto e versato, è pari ad Euro 2.031.456.338,00, suddiviso in n. 2.829.717.372 azioni ordinarie prive di valore nominale; la Società detiene in portafoglio complessive n. 2.136.768 azioni proprie (pari allo 0,076%) del capitale sociale, di cui n. 1.918.624 direttamente e n. 218.144 indirettamente, tramite le seguenti società controllate:
  - Arca Vita S.p.A., per n. 12.476 azioni;
  - Leithà S.r.l., per n. 21.451 azioni;
  - SIAT S.p.A., per n. 68.044 azioni;
  - Unisalute S.p.A., per n. 52.885 azioni;
  - Unipol*Rental* S.p.A., per n. 56.180 azioni;
  - UnipolAssistance S.c.r.l. per n. 7.108 azioni.
- il capitale sociale di Unipol è pari ad Euro 3.365.292.408,03, interamente sottoscritto e versato, suddiviso in n. 717.473.508 azioni ordinarie prive di valore nominale; la Società detiene inoltre n. 1.068.783 Azioni Unipol, pari allo 0,149% circa del capitale.

In forza delle suddette autorizzazioni, con riferimento anzitutto alle azioni proprie, la Società ha acquistato:

- nel corso del 2021, complessive n. 2.650.000 azioni proprie, a servizio del piano di compensi basato su strumenti finanziari, del tipo *performance share*, destinato al personale Dirigente per il triennio 2016-2018, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2016, in conformità all'art. 114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (il "Piano 2016-2018" e il "TUF"), nonché del piano di compensi per il triennio 2019-2021, approvato dall'Assemblea degli Azionisti di UnipolSai in data 17 aprile 2019 (il "Piano 2019-2021");

- sempre nel corso del 2021, n. 34.122 azioni proprie dalla società controllata UnipolSai Servizi Consortili S.c.r.l. in liquidazione;
- nel mese di febbraio 2022, complessive n. 1.800.000 azioni proprie a servizio del Piano 2019-2021.

In data 28 aprile 2021, sono state assegnate ai Dirigenti della Società complessive n. 1.873.696 azioni proprie in attuazione e completamento del Piano 2016-2018, a titolo di *Long Term Incentive* ("LTI").

Sempre in data 28 aprile 2021, sono state assegnate ai Dirigenti della Società complessive n. 812.309 azioni proprie in attuazione del Piano 2019-2021, a titolo di *Short Term Incentive* ("STI") di competenza dell'esercizio 2020;

Infine, in data 15 dicembre 2021, sono state assegnate ai Dirigenti della Società rientranti nella categoria dei *Significant Risk Taker*, complessive n. 285.858 azioni proprie in attuazione del Piano 2019-2021 a titolo di STI di competenza dell'esercizio 2019. Analoga assegnazione, per quanto di competenza, era stata fatta nel corso del 2020 nei confronti dei soli Dirigenti non rientranti nella categoria dei *Significant Risk Taker*.

Per quanto invece riguarda le Azioni Unipol, sempre in forza delle predette autorizzazioni, la Società ha acquistato:

- nel corso dell'esercizio 2021, n. 1.400.000 Azioni Unipol al servizio dei Piani e n. 16.668 Azioni Unipol dalla società controllata UnipolSai Servizi Consortili S.c.r.l. in liquidazione;
- nel mese di febbraio 2022, n. 1.000.000 Azioni Unipol a servizio del Piano 2019-2021.

In data 28 aprile 2021, sono state assegnate ai Dirigenti della Società complessive n. 1.013.730 Azioni Unipol in attuazione e completamento del Piano 2016-2018, a titolo di LTI.

Sempre in data 28 aprile 2021, sono state assegnate ai Dirigenti della Società complessive n. 412.628 Azioni Unipol in attuazione del Piano 2019-2021, a titolo di STI di competenza dell'esercizio 2020.

Infine, in data 15 dicembre 2021, sono state assegnate ai Dirigenti della Società rientranti nella categoria dei *Significant Risk Taker*, complessive n. 158.023 Azioni Unipol in attuazione del Piano 2019-2021 a titolo di STI di competenza dell'esercizio 2019. Analoga assegnazione, per quanto di competenza, era stata fatta nel corso del 2020 nei confronti dei soli Dirigenti non rientranti nella categoria dei *Significant Risk Taker*.

Si propone che le suddette autorizzazioni vengano nuovamente rilasciate, previa revoca della delibera di autorizzazione in essere, (i) entro il limite massimo di spesa *infra* indicato, (ii) per la durata di 18 mesi, (iii) per le motivazioni e finalità di seguito indicate, nonché (iv) secondo le modalità e i termini pure di seguito precisati.

Motivazioni e obiettivi

L'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie mira a dotare la Società di uno strumento finalizzato a perseguire, nell'interesse della Compagnia medesima e nel rispetto della normativa vigente, i seguenti obiettivi:

i) utilizzare le azioni proprie ai fini dell'assegnazione delle stesse per il soddisfacimento di piani di compensi basati su strumenti finanziari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF;

ii) intervenire, direttamente o tramite intermediari, per favorire il regolare svolgimento delle negoziazioni, a fronte di fenomeni distorsivi legati a un eccesso di volatilità o a una scarsa liquidità degli scambi;

iii) cogliere le opportunità di investimento che possano derivare dall'andamento del mercato – e quindi anche perseguendo finalità di *trading* – o connesse a eventuali operazioni di natura strategica di interesse per la Società;

iv) utilizzare le azioni proprie per un efficiente impiego della liquidità generata dall'attività caratteristica della Compagnia;

v) disporre di una modalità di remunerazione degli Azionisti ulteriore rispetto alla distribuzione del dividendo;

vi) utilizzare tali azioni al mero fine di consentire, se del caso, la complessiva quadratura di operazioni che determinino la necessità di sistemazione di frazioni azionarie del capitale della Società.

La proposta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie non è preordinata, allo stato, a operazioni di riduzione del capitale sociale della Compagnia tramite annullamento delle azioni proprie acquistate.

L'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di Azioni della Controllante mira a dotare UnipolSai di uno strumento finalizzato a perseguire, nell'interesse della Società e nel rispetto della normativa vigente, i seguenti obiettivi:

– utilizzare le Azioni Unipol ai fini dell'assegnazione delle stesse in esecuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF;

– cogliere le opportunità di investimento che possano derivare dall'andamento del mercato – e quindi anche perseguendo finalità di *trading* – o connesse a eventuali operazioni di natura strategica di interesse per la Compagnia;

– utilizzare tali azioni per un efficiente impiego della liquidità generata dall'attività caratteristica della Società.

Numero delle azioni acquistabili e modalità di esecuzione delle operazioni di acquisto e disposizione

Si propone che:

(i) l'acquisto di azioni proprie e di Azioni Unipol possa essere effettuato per le quantità massime consentite dalla legge, con le modalità previste dall'art. 132 del TUF e dall'art. 144-*bis*, comma 1, lett. a), b), c) e d-*ter*), e comma 1-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (Regolamento Emittenti), nonché da ogni altra disposizione normativa comunitaria e nazionale, ove applicabili;

(ii) la disposizione di azioni proprie e di Azioni Unipol venga effettuata con le modalità consentite dalla normativa vigente, anche effettuando, in una o più volte, operazioni successive di acquisto ed alienazione, sino allo scadere del termine di autorizzazione. In particolare, le azioni acquistate a servizio del Piano 2019-2021 potranno essere assegnate e attribuite con le modalità e nei termini indicati di regolamenti del Piano medesimo.

Si propone di confermare per gli acquisti un limite massimo di spesa di Euro 100 milioni per le azioni proprie e di Euro 100 milioni per le Azioni Unipol, da intendersi su base rotativa (c.d. *revolving*), tenuto conto delle azioni proprie e delle Azioni Unipol alienate giusta autorizzazione dell'Assemblea.

Corrispettivo degli acquisti e della disposizione delle azioni proprie e delle Azioni della controllante

Sia gli acquisti che la disposizione delle azioni proprie e delle Azioni Unipol dovranno essere realizzati ad un prezzo non superiore del 15% e non inferiore del 15% rispetto al prezzo di riferimento registrato dai rispettivi titoli nel giorno di negoziazione precedente alla data di ogni singola operazione. Detti parametri vengono ritenuti adeguati per individuare l'intervallo di valori entro il quale l'acquisto e l'alienazione delle azioni sono di interesse per la Società.

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

Proposta

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

- *esaminata la relazione illustrativa predisposta dal Consiglio di Amministrazione e preso atto della proposta ivi contenuta;*
- *visto il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2020;*
- *avute presenti le disposizioni degli artt. 2357, 2357-ter e 2359-bis del codice civile;*
- *preso atto che la Società detiene n. 2.136.768 azioni proprie, di cui n. 1.918.624 direttamente e n. 218.144, indirettamente, tramite le società controllate indicate in relazione;*

– *preso altresì atto che la Società detiene n. 1.068.783 azioni della propria controllante Unipol Gruppo S.p.A. (la "Controllante"),*

delibera

(i) *di revocare la precedente delibera di autorizzazione all'acquisto e/o alla disposizione di azioni proprie e della Controllante, assunta dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2021;*

(ii) *di autorizzare, per la durata di 18 mesi dalla presente deliberazione assembleare, l'acquisto e la disposizione di azioni proprie, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile e nel rispetto del limite massimo di spesa di Euro 100 milioni, nonché l'acquisto e la disposizione di azioni della Controllante, ai sensi dell'art. 2359-bis del codice civile ed entro il limite massimo di spesa di Euro 100 milioni. L'acquisto e la disposizione di azioni proprie e della Controllante potranno essere effettuati – nel rispetto della normativa vigente nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse – nelle quantità e con le modalità di esecuzione seguenti:*

- *l'acquisto potrà essere effettuato per le quantità massime consentite dalla legge, con le modalità previste dall'art. 132 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, il "TUF") e dall'art. 144-bis, comma 1, lett. a), b), c) e d-ter), e comma 1-bis del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (Regolamento Emittenti), nonché da ogni altra disposizione normativa comunitaria e nazionale, ove applicabili;*
- *la disposizione potrà essere effettuata con le modalità consentite dalla normativa vigente, anche effettuando, in una o più volte, operazioni successive di acquisto ed alienazione, sino allo scadere del termine di autorizzazione. In particolare, le azioni acquistate a servizio di piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF potranno essere assegnate e attribuite con le modalità e nei termini indicati di regolamenti dei piani medesimi;*
- *il limite massimo di spesa suddetto è da intendersi su base rotativa (c.d. revolving), tenuto conto delle azioni proprie e della Controllante alienate giusta autorizzazione dell'Assemblea;*
- *l'acquisto e la disposizione potranno essere effettuati ad un prezzo non superiore del 15% e non inferiore del 15% rispetto al prezzo di riferimento registrato dai rispettivi titoli nel giorno di negoziazione precedente alla data di ogni singola operazione, e comunque nel rispetto del sopra deliberato limite massimo di spesa di Euro 100 milioni per le azioni proprie e di Euro 100 milioni per le azioni della Controllante;*

(iii) *di conferire al Consiglio di Amministrazione – e per esso al Presidente e al Direttore Generale, in via disgiunta tra loro ed anche a mezzo di procuratori speciali – ogni più ampio potere al fine di effettuare, nel rispetto di quanto sopra deliberato, le operazioni*

di acquisto e/o disposizione delle azioni proprie e della Controllante, provvedendo a darne informativa al mercato secondo quanto previsto dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse."

Bologna, 24 marzo 2022

Il Consiglio di Amministrazione

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 6 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Aggiornamento del regolamento assembleare. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

si ricorda preliminarmente che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ("UnipolSai" o la "Società"), nella seduta del 27 aprile 2016, aveva da ultimo approvato il testo del regolamento volto a definire, tra l'altro, le modalità di costituzione e svolgimento delle Assemblee degli Azionisti della Società, nonché di intervento nelle stesse, anche con riferimento alle regole per la discussione sui punti all'ordine del giorno e le relative votazioni (il "Regolamento Assembleare").

Ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la proposta di aggiornamento del Regolamento Assembleare.

Tale proposta è finalizzata a:

(i) in via prioritaria, adeguare il Regolamento Assembleare alle modifiche normative intervenute con riferimento ai termini per la presentazione delle domande sulle materie all'ordine del giorno poste prima dell'Assemblea[1],

e con l'occasione, anche in prospettiva di un ritorno allo svolgimento delle adunanze in presenza,

(ii) agevolare la più ampia partecipazione e intervento degli Azionisti al dibattito assembleare, opportunamente rivedendo al riguardo i termini e le modalità per l'intervento e la discussione sulle materie poste all'ordine del giorno nonché le previsioni volte a garantire lo svolgimento regolare e ordinato dell'Assemblea stessa.

Si è inoltre provveduto a una complessiva rilettura del testo, introducendo affinamenti meramente formali e stilistici, senza con ciò peraltro incidere sulla sostanza dei contenuti del Regolamento.

Al fine di facilitare l'individuazione delle variazioni, si riporta di seguito, per ciascuna previsione del Regolamento Assembleare oggetto di proposta di modifica, nella colonna a sinistra il testo vigente, mentre in quella a destra il nuovo testo proposto. In particolare, con riferimento al nuovo testo, si è proceduto come segue:

---

[1] Rif. Art. 127-*ter* del D.Lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58:
"(Diritto di porre domande prima dell'assemblea)
1. Coloro ai quali spetta il diritto di voto possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'assemblea. Alle domande pervenute prima dell'assemblea è data risposta al più tardi durante la stessa. La società può fornire una risposta unitaria alle domande aventi lo stesso contenuto.
1-bis. L'avviso di convocazione indica il termine entro il quale le domande poste prima dell'assemblea devono pervenire alla società. Il termine non può essere anteriore a cinque giorni di mercato aperto precedenti la data dell'assemblea in prima o unica convocazione, ovvero alla data indicata nell'articolo 83-sexies, comma 2 [record date], qualora l'avviso di convocazione preveda che la società fornisca, prima dell'assemblea, una risposta alle domande pervenute. In tale ultimo caso le risposte sono fornite almeno due giorni prima dell'assemblea anche mediante pubblicazione in una apposita sezione del sito internet della società e la titolarità del diritto di voto può essere attestata anche successivamente all'invio delle domande purché entro il terzo giorno successivo alla data indicata nell'articolo 83-sexies, comma 2."

a) le parole di cui si propone la soppressione sono evidenziate con carattere barrato; e

b) le parole di cui si propone l'inserimento sono evidenziate con carattere grassetto.

Testo vigente	Nuovo testo
CAPO I Disposizioni preliminari Articolo 1 1.1 Il presente Regolamento disciplina lo svolgimento dell'Assemblea ordinaria e straordinaria della Società. 1.2 Il presente Regolamento può essere modificato dall'Assemblea ordinaria con le maggioranze di legge.	CAPO I Disposizioni preliminari Articolo 1 1.1**.** Il presente Regolamento disciplina lo svolgimento dell'Assemblea ordinaria e straordinaria ~~della~~ **di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (di seguito anche la "**Società**").** [Invariato]
CAPO II Costituzione – Presidenza – Apertura dei lavori Articolo 2 2.1. Possono intervenire in Assemblea i soggetti a ciò legittimati ai sensi di legge e di Statuto. 2.2. Sono legittimati all'intervento in Assemblea e all'esercizio del diritto di voto coloro a favore dei quali sia pervenuta alla Società, nei termini previsti dalla normativa in vigore, la comunicazione dell'intermediario abilitato attestante la predetta legittimazione. Ogni avente diritto al voto può farsi rappresentare in Assemblea mediante delega scritta o conferita in via elettronica ai sensi della normativa vigente. La notifica elettronica della delega può essere effettuata tramite posta elettronica certificata, secondo le modalità di volta in volta indicate nell'avviso di convocazione.	CAPO II Costituzione – Presidenza – Apertura dei lavori Articolo 2 [Invariato] [Invariato]

Testo vigente	Nuovo testo
2.3. Sono ammessi all'Assemblea, senza alcuna formalità, i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci, il/i Direttore/i Generale/i, i Dirigenti.	2.3. Sono ammessi all'Assemblea, senza alcuna formalità, i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci~~,~~ **e** il/i Direttore/i Generale/i~~, i Dirigenti~~.
2.4. Possono assistere all'Assemblea, con l'assenso del Presidente, i dipendenti della Società e del Gruppo assicurativo di cui la stessa fa parte, i consulenti, i rappresentanti della società incaricata della revisione legale dei conti ed altri soggetti la cui presenza sia ritenuta utile dal Presidente in relazione alle materie da trattare.	2.4. Possono assistere all'Assemblea, con l'assenso del Presidente, **i Dirigenti e** i dipendenti della Società e del Gruppo ~~assicurativo di cui la stessa fa parte~~, i consulenti, i rappresentanti della società incaricata della revisione legale dei conti ed altri soggetti la cui presenza sia ritenuta utile dal Presidente in relazione alle materie da trattare **e/o per lo svolgimento dei lavori**.
2.5. Possono assistere all'Assemblea, con il consenso e secondo le modalità stabilite dal Presidente, esperti, analisti finanziari e giornalisti accreditati.	2.5. Possono **inoltre** assistere all'Assemblea, con il consenso e secondo le modalità stabilite dal Presidente, esperti, analisti finanziari e giornalisti accreditati **che abbiano inoltrato richiesta in tal senso alla Società. Le richieste di accredito dovranno pervenire presso la sede legale della Società entro il giorno che precede la data dell'Assemblea**.
2.6. Salvo diversa indicazione nell'avviso di convocazione, le attività di accreditamento, effettuate da personale ausiliario incaricato dalla Società, mediante accertamento dell'identità e della legittimazione di coloro che intendono intervenire o assistere all'Assemblea ha inizio nel luogo di svolgimento della riunione almeno un'ora prima di quella fissata per l'inizio dei lavori assembleari.	[Invariato]
2.7. Il Presidente, anche su segnalazione del personale ausiliario e con il supporto del Segretario o di altro personale appositamente incaricato, accerta l'identità e la legittimazione all'intervento dei presenti e	[Invariato]

Testo vigente	Nuovo testo
risolve le eventuali relative contestazioni in proposito. 2.8. I partecipanti che dopo l'accreditamento intendono abbandonare la sala assembleare sono tenuti a darne comunicazione al personale ausiliario.	[Invariato]
Articolo 3 3.1. Per il servizio d'ordine il Presidente si avvale di personale ausiliario appositamente incaricato, fornito di specifici segni di riconoscimento. 3.2. Salvo diversa decisione del Presidente, nei locali in cui si svolge la riunione o nei quali è possibile assistere alla riunione non possono essere utilizzati apparecchi fotografici o strumenti di registrazione audio e/o video di qualunque genere.	Articolo 3 3.1. **Spetta al Presidente dell'Assemblea assicurare il corretto svolgimento dei lavori assembleari in ogni loro fase, mantenendo l'ordine e garantendo l'esercizio dei diritti nonché il rispetto dei doveri di ciascuno.** Per il servizio d'ordine il Presidente si avvale di personale ausiliario appositamente incaricato, fornito di specifici segni di riconoscimento. 3.2. ~~Salvo diversa decisione del Presidente, nei locali in cui si svolge la riunione o nei quali è possibile assistere alla riunione non possono essere utilizzati apparecchi fotografici o strumenti di registrazione audio e/o video di qualunque genere~~ **I lavori dell'Assemblea sono oggetto di registrazioni audio e video effettuate al solo fine di agevolare la verbalizzazione della riunione e di documentare quanto trascritto nel verbale. Dette registrazioni non sono oggetto di comunicazione o diffusione e tutti i dati, nonché i supporti audio e video, sono conservati, unitamente ai documenti prodotti durante l'Assemblea, presso la sede legale della Società**. **3.3. Salvo quanto previsto al comma che precede, a chi partecipa o assiste all'Assemblea non è consentito l'utilizzo di apparecchi di fotoriproduzione, di**

Testo vigente	Nuovo testo
	videoriproduzione o similari, nonché l'uso di strumenti di registrazione e/o di telefonia mobile, in quanto ciò contrasta con le norme in materia di protezione dei dati personali dei partecipanti all'adunanza e della Società, che postulano il consenso di tutti i soggetti interessati.
Articolo 4 4.1. All'ora fissata nell'avviso di convocazione assume la presidenza dell'Assemblea il Presidente del Consiglio di Amministrazione, o, in sua assenza, la persona indicata dallo Statuto. 4.2. Spetta al Presidente dirigere i lavori assembleari, assicurando le migliori condizioni per un suo ordinato svolgimento. 4.3. Il Presidente è assistito dal segretario del Consiglio di Amministrazione o, in caso di sua assenza o impedimento, da persona, anche non azionista, nominata dall'Assemblea su proposta del Presidente. Nei casi di legge, o quando ciò è ritenuto opportuno dal Presidente dell'Assemblea, il verbale è redatto da un notaio designato dallo stesso Presidente, nel qual caso non è necessaria la nomina del segretario. Le deliberazioni dell'assemblea devono constare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal notaio o dal segretario. 4.4. Al fine di illustrare gli argomenti all'ordine del giorno e le relative proposte di delibera, nonché di rispondere alle domande e agli interventi, il Presidente può farsi assistere dai soggetti di cui ai precedenti artt. 2.3. e 2.4.	Articolo 4 [Invariato] [Invariato] [Invariato] [Invariato]

Testo vigente	Nuovo testo
Articolo 5 Il Presidente comunica il numero dei titolari aventi diritto al voto e delle azioni nonché della quota di capitale da queste rappresentate ed accerta che l'Assemblea sia regolarmente costituita, nel qual caso, dichiara aperti i lavori assembleari.	Articolo 5 [Invariato]
CAPO III Della discussione Articolo 6 Il Presidente regola lo svolgimento dei lavori assembleari e le modalità di discussione, assicurando la correttezza del dibattito.	CAPO III Della discussione Articolo 6 Il Presidente regola ~~lo svolgimento dei lavori assembleari e le modalità di~~ **la** discussione, assicurando la correttezza del dibattito.
Articolo 7 7.1. Il Presidente e, su suo invito, coloro che lo assistono, illustrano gli argomenti all'ordine del giorno. Nel porre in discussione detti argomenti il Presidente, sempre che l'Assemblea non si opponga, può seguire un ordine diverso da quello risultante dall'avviso di convocazione o disporre che tutti gli argomenti all'ordine del giorno siano discussi in un'unica trattazione. 7.2. Salvo che il Presidente lo ritenga opportuno o venga presentata espressa richiesta approvata dall'Assemblea, non viene data lettura della documentazione che la Società ha preventivamente messo a disposizione degli interessati, secondo quanto indicato nell'avviso di convocazione.	Articolo 7 7.1. Il Presidente e, su suo invito, coloro che lo assistono, illustrano gli argomenti all'ordine del giorno. Nel porre in discussione detti argomenti**,** il Presidente~~,~~ **–** sempre che l'Assemblea non si opponga~~,~~ **–** può seguire un ordine diverso da quello risultante dall'avviso di convocazione o disporre che tutti ~~gli~~ **o alcuni degli** argomenti all'ordine del giorno siano discussi in un'unica trattazione. 7.2. Salvo che il Presidente lo ritenga opportuno o **ne sia fatta** ~~venga presentata~~ espressa richiesta approvata dall'Assemblea, non viene data lettura della documentazione che la Società ha preventivamente messo a disposizione degli interessati, secondo quanto indicato nell'avviso di convocazione.
Articolo 8 8.1. Durante l'Assemblea ogni avente diritto	Articolo 8 [Invariato]

Testo vigente	Nuovo testo
al voto può prendere la parola su ciascuno degli argomenti posti in discussione, fare osservazioni e formulare proposte.	
8.2. Gli interventi devono essere chiari, pertinenti alle materie all'ordine del giorno e contenuti nei tempi stabiliti dal Presidente ai sensi del successivo art. 11.	8.2. Gli interventi devono essere chiari, **attinenti alla Società e** pertinenti alle materie all'ordine del giorno**, nonché** ~~e~~ contenuti nei tempi stabiliti dal Presidente ai sensi del successivo art. 11.
8.3. Coloro che intendono intervenire debbono richiederlo al Presidente - dopo che è stata data lettura degli argomenti all'ordine del giorno e fin tanto che il Presidente non abbia dichiarato chiusa la discussione sull'argomento al quale si riferisce la richiesta di intervento - presentando al personale incaricato apposita richiesta di intervento contenente l'indicazione dell'argomento cui la domanda stessa si riferisce.	8.3. Coloro che intendono intervenire debbono richiederlo al Presidente**, per il tramite del personale incaricato,**~~—~~ dopo che è stata data lettura degli argomenti all'ordine del giorno e fin tanto che il Presidente non abbia dichiarato chiusa la discussione sull'argomento al quale si riferisce la richiesta di intervento~~— presentando al personale incaricato apposita richiesta di intervento contenente l'indicazione dell'argomento cui la domanda stessa si riferisce~~.
8.4. Il Presidente regola il dibattito dando la parola a coloro che l'abbiano richiesta, secondo l'ordine cronologico di prenotazione, ovvero, secondo l'ordine alfabetico dei cognomi dei richiedenti, in caso di più domande presentate contemporaneamente.	[Invariato]
8.5. Il Presidente può autorizzare la presentazione delle domande di intervento per alzata di mano; in tal caso il Presidente concede la parola secondo l'ordine alfabetico dei cognomi dei richiedenti.	8.5. Il Presidente può autorizzare la presentazione delle ~~domande~~ **richieste** di intervento per alzata di mano; in tal caso il Presidente concede la parola secondo l'ordine alfabetico dei cognomi dei richiedenti.
8.6. I membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci e il/i Direttore/i Generale/i possono chiedere di intervenire nella discussione.	[Invariato]

Testo vigente	Nuovo testo
Articolo 9 9.1. I Soci e ogni altro soggetto cui spetta il diritto di voto, anche se non Socio, possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'Assemblea, con le modalità indicate nell'avviso di convocazione. Alle domande pervenute prima dell'Assemblea è data risposta al più tardi durante la stessa. La Società può fornire una risposta unitaria alle domande aventi lo stesso contenuto. 9.2. L'avviso di convocazione indica il termine entro il quale le domande poste prima dell'assemblea devono pervenire alla Società. Il termine non può essere anteriore a tre giorni precedenti la data dell'Assemblea in prima convocazione, ovvero a cinque giorni qualora l'avviso di convocazione preveda che la Società fornisca, prima dell'Assemblea, una risposta alle domande pervenute. In tal caso le risposte sono fornite almeno due giorni prima dell'Assemblea anche mediante pubblicazione in una apposita sezione del sito Internet della Società. 9.3. Non è dovuta risposta quando le informazioni richieste siano già disponibili in formato "domanda e risposta" in apposita sezione del sito internet della Società.	Articolo 9 9.1. I Soci e ogni altro soggetto cui spetta il diritto di voto, anche se non Socio, possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'Assemblea, **nei termini e** con le modalità indicate nell'avviso di convocazione. Alle **eventuali** domande pervenute prima dell'Assemblea ~~è data risposta al più tardi durante~~ la ~~stessa.~~ la Società ~~può fornire una risposta unitaria alle domande aventi lo stesso contenuto~~ **fornisce risposta nei termini e con le modalità previste dalla legge e dall'avviso di convocazione**. ~~9.2. L'avviso di convocazione indica il termine entro il quale le domande poste prima dell'assemblea devono pervenire alla Società. Il termine non può essere anteriore a tre giorni precedenti la data dell'Assemblea in prima convocazione, ovvero a cinque giorni qualora l'avviso di convocazione preveda che la Società fornisca, prima dell'Assemblea, una risposta alle domande pervenute. In tal caso le risposte sono fornite almeno due giorni prima dell'Assemblea anche mediante pubblicazione in una apposita sezione del sito Internet della Società.~~ 9.~~3~~**2**. Non è dovuta risposta quando le informazioni richieste siano già disponibili in formato "domanda e risposta" in apposita sezione del sito internet della Società.
Articolo 10 Il Presidente o, su suo invito, coloro che lo assistono, rispondono alle domande pervenute prima dell'Assemblea cui la	Articolo 10 [Invariato]

Testo vigente	Nuovo testo
Società non abbia già dato risposta e a quelle poste dagli intervenuti, immediatamente, ovvero al termine di tutti gli interventi.	
Articolo 11 11.1. Il Presidente, tenuto conto dell'oggetto e dell'importanza dei singoli argomenti all'ordine del giorno, nonché del numero di richieste di intervento e di eventuali domande formulate prima dell'Assemblea cui la Società non abbia già dato risposta, predetermina la durata degli interventi e delle repliche – di norma non inferiore a dieci minuti per gli interventi e a cinque per le repliche - a disposizione di ciascun avente diritto.	Articolo 11 11.1. Il Presidente, tenuto conto dell'oggetto e dell'importanza dei singoli argomenti all'ordine del giorno, nonché del numero di richieste di intervento e di eventuali domande formulate prima dell'Assemblea cui la Società non abbia già dato risposta, predetermina ~~la durata degli interventi e delle repliche –~~ **il periodo** di ~~norma non inferiore a dieci minuti per gli interventi e a cinque per le repliche –~~ **tempo** a disposizione di ciascun avente diritto **per svolgere il proprio intervento che, al fine di favorire la più ampia partecipazione, deve essere circoscritto a uno solo per ogni argomento posto all'ordine del giorno e contenuto in un limite di durata non superiore a cinque minuti**. **11.2. Coloro che sono già intervenuti possono chiedere di prendere la parola una seconda volta nel corso della discussione nel medesimo argomento, per una durata non superiore a tre minuti, al fine di effettuare una replica.** **11.3. Il Presidente, tenuto conto dell'importanza dell'argomento in discussione, del numero dei richiedenti la parola nonché degli altri argomenti all'ordine del giorno ancora da trattare, può determinare in ogni momento una diversa durata, maggiore o minore, del tempo a disposizione di ciascun avente diritto per svolgere il proprio intervento inclusivo della replica, comunque non**

Testo vigente	Nuovo testo
	inferiore complessivamente a tre minuti.
Articolo 12 12.1. I lavori dell'Assemblea si svolgono di regola in un'unica adunanza. Nel corso di questa il Presidente, ove ne ravvisi l'opportunità e l'Assemblea non si opponga, può sospendere i lavori per un tempo non superiore a tre ore. 12.2. Il Presidente deve disporre il rinvio dell'adunanza a non oltre cinque giorni nel caso previsto dall'art. 2374 del c.c. e può farlo in ogni altro caso in cui ne ravvisi l'opportunità e l'Assemblea non si opponga. In tali casi, egli fissa contemporaneamente il giorno e l'ora della nuova riunione per la prosecuzione dei lavori.	Articolo 12 [Invariato] [Invariato]
Articolo 13 13.1. Il Presidente, al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori assembleari, può togliere la parola nei casi seguenti: – qualora l'intervenuto parli senza averne facoltà o continui a parlare dopo che sia trascorso il tempo massimo di intervento predeterminato dal Presidente; – previa ammonizione, nel caso di chiara ed evidente non pertinenza dell'intervento alla materia posta in discussione; – previa ammonizione, in caso di interventi ripetitivi, di disturbo o impedimento all'intervento degli altri	Articolo 13 13.1. Il Presidente, al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori assembleari, può togliere la parola nei casi seguenti: – qualora l'intervenuto parli senza averne facoltà o ~~continui a parlare dopo che sia trascorso~~ **ecceda** il ~~tempo massimo di intervento~~ **limite** ~~predeterminato dal Presidente~~ **di tempo stabilito o si discosti dagli argomenti posti all'ordine del giorno**; – previa ammonizione, nel caso di chiara ed evidente non pertinenza dell'intervento alla materia posta in discussione; – previa ammonizione, in caso di interventi ripetitivi, di disturbo o impedimento all'intervento degli altri

Testo vigente	Nuovo testo
partecipanti; – nel caso in cui l'intervenuto pronunci frasi o assuma comportamenti sconvenienti o ingiuriosi o contro la morale. 13.2. L'intervenuto cui è stata tolta la parola può chiedere che sul provvedimento presidenziale si pronunci l'Assemblea.	partecipanti; – nel caso in cui l'intervenuto pronunci frasi o assuma comportamenti sconvenienti o ingiuriosi o contro la morale. [Invariato]
Articolo 14 14.1. Qualora uno o più legittimati all'intervento impediscano ad altri di discutere oppure provochino con il loro comportamento una situazione tale che non consenta il regolare svolgimento dell'Assemblea, il Presidente li richiama all'osservanza del Regolamento. Ove tale ammonizione risulti vana, il Presidente dispone l'allontanamento dalla sala assembleare delle persone ammonite per tutta la fase della discussione. 14.2. Qualora si verifichino situazioni tali che ostacolino lo svolgimento della discussione, il Presidente può disporre brevi sospensioni dell'adunanza.	Articolo 14 [Invariato] [Invariato]
Articolo 15 Esauriti tutti gli interventi, il Presidente dichiara chiusa la discussione.	Articolo 15 [Invariato]
CAPO IV Della votazione Articolo 16 16.1. Prima di dare inizio alle operazioni di voto il Presidente riammette all'Assemblea coloro che ne fossero stati esclusi a norma	CAPO IV Della votazione Articolo 16 [Invariato]

Testo vigente	Nuovo testo
dell'art. 14. 16.2. I provvedimenti di cui agli artt. 13 e 14 del presente Regolamento possono essere adottati, ove se ne verifichino i presupposti, anche durante la fase della votazione.	[Invariato]
Articolo 17 17.1 Il Presidente adotta le opportune misure per un ordinato svolgimento delle votazioni e dispone che la votazione su ogni singolo argomento intervenga dopo la chiusura della relativa discussione, oppure, al termine del dibattito su tutti gli argomenti trattati. 17.2 Quando vengano proposte diverse deliberazioni relativamente al medesimo argomento, il Presidente, se ne ravvisa l'opportunità, può porle in votazione in alternativa fra loro, stabilendone l'ordine. In questo caso, chi ha espresso voto favorevole ad una delle deliberazioni non può votare anche per le altre. Risulterà approvata la deliberazione che ha raccolto la maggioranza prevista dalla legge e dallo statuto. Se, nel corso della votazione, si verifica che una delle deliberazioni abbia raggiunto tale maggioranza, non è necessario porre in votazione le ulteriori deliberazioni.	Articolo 17 [Invariato] [Invariato]
Articolo 18 Il Presidente, garantendo l'espressione del voto palese, determina il sistema di votazione, quale, in via esemplificativa: – sottoscrizione di una scheda; – alzata di mano; – alzata e seduta;	Articolo 18 Il Presidente, garantendo l'espressione del voto palese, determina il sistema di votazione, quale, in via esemplificativa: – sottoscrizione di una scheda; – alzata di mano; ~~– alzata e seduta;~~

Testo vigente	Nuovo testo
– uso di idonee apparecchiature elettroniche, nonché il sistema di rilevazione e computo dei voti, fissando, ove lo ritenga opportuno, un termine massimo entro il quale il voto deve essere espresso.	– uso di idonee apparecchiature elettroniche, nonché il sistema di rilevazione e computo dei voti, fissando, ove lo ritenga opportuno, un termine massimo entro il quale il voto deve essere espresso.
Articolo 19 Esaurite le operazioni di scrutinio, il Presidente accerta e proclama i risultati delle votazioni. Degli esiti di tali accertamenti deve essere dato conto nel verbale di adunanza.	Articolo 19 [Invariato]
Articolo 20 Esaurito l'Ordine del Giorno il Presidente dichiara chiusa l'adunanza.	Articolo 20 [Invariato]
CAPO V Disposizioni finali Articolo 21 Per quanto non previsto dal presente Regolamento trovano applicazione le disposizioni di legge e statutarie.	CAPO V Disposizioni finali Articolo 21 **21.1. Oltre a quanto previsto nel presente Regolamento, il Presidente può adottare ogni provvedimento ritenuto opportuno per garantire un corretto svolgimento dei lavori assembleari e l'esercizio dei diritti da parte degli intervenuti.** **21.2.** Per quanto non previsto dal presente Regolamento trovano applicazione le disposizioni di legge**, regolamentari** e statutarie.

Il testo integrale del Regolamento Assembleare, tenuto conto delle modifiche di cui sopra, è allegato alla presente Relazione.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone pertanto all'Assemblea le seguenti proposte di deliberazione.

Proposta

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

– *esaminata la Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione (la "Relazione"),*

delibera

di modificare, nei termini indicati nella Relazione il Regolamento Assembleare, il cui testo integrale, così come modificato, viene allegato al verbale dell'odierna Assemblea, per costituirne parte integrante."

Bologna, 24 marzo 2022

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato: Regolamento Assembleare

REGOLAMENTO DELL'ASSEMBLEA
ORDINARIA E STRAORDINARIA
DI UNIPOLSAI ASSICURAZIONI S.P.A.

27 aprile 2022

CAPO I

Disposizioni preliminari

Articolo 1

1.1. Il presente Regolamento disciplina lo svolgimento dell'Assemblea ordinaria e straordinaria di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (di seguito anche la “Società”).

1.2. Il presente Regolamento può essere modificato dall'Assemblea ordinaria con le maggioranze di legge.

CAPO II

Costituzione – Presidenza – Apertura dei lavori

Articolo 2

2.1. Possono intervenire in Assemblea i soggetti a ciò legittimati ai sensi di legge e di Statuto.

2.2. Sono legittimati all’intervento in Assemblea e all’esercizio del diritto di voto coloro a favore dei quali sia pervenuta alla Società, nei termini previsti dalla normativa in vigore, la comunicazione dell’intermediario abilitato attestante la predetta legittimazione. Ogni avente diritto al voto può farsi rappresentare in Assemblea mediante delega scritta o conferita in via elettronica ai sensi della normativa vigente. La notifica elettronica della delega può essere effettuata tramite posta elettronica certificata, secondo le modalità di volta in volta indicate nell’avviso di convocazione.

2.3. Sono ammessi all’Assemblea, senza alcuna formalità, i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci e il/i Direttore/i Generale/i.

2.4. Possono assistere all’Assemblea, con l’assenso del Presidente, i Dirigenti e i dipendenti della Società e del Gruppo, i consulenti, i rappresentanti della società incaricata della revisione legale dei conti ed altri soggetti la cui presenza sia ritenuta utile dal Presidente in relazione alle materie da trattare e/o per lo svolgimento dei lavori.

2.5. Possono inoltre assistere all’Assemblea, con il consenso e secondo le modalità stabilite dal Presidente, esperti, analisti finanziari e giornalisti accreditati che abbiano inoltrato richiesta in tal senso alla Società. Le richieste di accredito dovranno pervenire presso la sede legale della Società entro il giorno che precede la data dell’Assemblea.

2.6. Salvo diversa indicazione nell’avviso di convocazione, le attività di accreditamento effettuate da personale ausiliario incaricato dalla Società, mediante accertamento dell’identità e della legittimazione di coloro che intendono intervenire o assistere all’Assemblea hanno inizio nel luogo di svolgimento della riunione almeno un’ora prima di quella fissata per l’inizio dei lavori assembleari.

2.7. Il Presidente, anche su segnalazione del personale ausiliario e con il supporto del Segretario o di altro personale appositamente incaricato, accerta l’identità e la legittimazione all’intervento dei presenti e risolve le eventuali relative contestazioni in proposito.

2.8. I partecipanti che dopo l'accreditamento intendono abbandonare la sala assembleare sono tenuti a darne comunicazione al personale ausiliario.

Articolo 3

3.1. Spetta al Presidente dell'Assemblea assicurare il corretto svolgimento dei lavori assembleari in ogni loro fase, mantenendo l'ordine e garantendo l'esercizio dei diritti nonché il rispetto dei doveri di ciascuno. Per il servizio d'ordine il Presidente si avvale di personale ausiliario appositamente incaricato, fornito di specifici segni di riconoscimento.

3.2. I lavori dell'Assemblea sono oggetto di registrazioni audio e video effettuate al solo fine di agevolare la verbalizzazione della riunione e di documentare quanto trascritto nel verbale. Dette registrazioni non sono oggetto di comunicazione o diffusione e tutti i dati, nonché i supporti audio e video, sono conservati, unitamente ai documenti prodotti durante l'Assemblea, presso la sede legale della Società.

3.3. Salvo quanto previsto al comma che precede, a chi partecipa o assiste all'Assemblea non è consentito l'utilizzo di apparecchi di fotoriproduzione, di videoriproduzione o similari, nonché l'uso di strumenti di registrazione e/o di telefonia mobile, in quanto ciò contrasta con le norme in materia di protezione dei dati personali dei partecipanti all'adunanza e della Società, che postulano il consenso di tutti i soggetti interessati.

Articolo 4

4.1. All'ora fissata nell'avviso di convocazione assume la presidenza dell'Assemblea il Presidente del Consiglio di Amministrazione, o, in sua assenza, la persona indicata dallo Statuto.

4.2. Spetta al Presidente dirigere i lavori assembleari, assicurando le migliori condizioni per un suo ordinato svolgimento.

4.3. Il Presidente è assistito dal segretario del Consiglio di Amministrazione o, in caso di sua assenza o impedimento, da persona, anche non azionista, nominata dall'Assemblea su proposta del Presidente. Nei casi di legge, o quando ciò è ritenuto opportuno dal Presidente dell'Assemblea, il verbale è redatto da un notaio designato dallo stesso Presidente, nel qual caso non è necessaria la nomina del segretario. Le deliberazioni dell'assemblea devono constare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal notaio o dal segretario.

4.4. Al fine di illustrare gli argomenti all'ordine del giorno e le relative proposte di delibera, nonché di rispondere alle domande e agli interventi, il Presidente può farsi assistere dai soggetti di cui ai precedenti artt. 2.3. e 2.4.

Articolo 5

Il Presidente comunica il numero dei titolari aventi diritto al voto e delle azioni nonché della quota di capitale da queste rappresentate ed accerta che l'Assemblea sia regolarmente

costituita, nel qual caso dichiara aperti i lavori assembleari.

CAPO III

Della discussione

Articolo 6

Il Presidente regola la discussione, assicurando la correttezza del dibattito.

Articolo 7

7.1. Il Presidente e, su suo invito, coloro che lo assistono, illustrano gli argomenti all'ordine del giorno. Nel porre in discussione detti argomenti, il Presidente - sempre che l'Assemblea non si opponga - può seguire un ordine diverso da quello risultante dall'avviso di convocazione o disporre che tutti o alcuni degli argomenti all'ordine del giorno siano discussi in un'unica trattazione.

7.2. Salvo che il Presidente lo ritenga opportuno o ne sia fatta espressa richiesta approvata dall'Assemblea, non viene data lettura della documentazione che la Società ha preventivamente messo a disposizione degli interessati, secondo quanto indicato nell'avviso di convocazione.

Articolo 8

8.1. Durante l'Assemblea ogni avente diritto al voto può prendere la parola su ciascuno degli argomenti posti in discussione, fare osservazioni e formulare proposte.

8.2. Gli interventi devono essere chiari, attinenti alla Società e pertinenti alle materie all'ordine del giorno, nonché contenuti nei tempi stabiliti dal Presidente ai sensi del successivo art. 11.

8.3. Coloro che intendono intervenire debbono richiederlo al Presidente, per il tramite del personale incaricato, dopo che è stata data lettura degli argomenti all'ordine del giorno e fin tanto che il Presidente non abbia dichiarato chiusa la discussione sull'argomento al quale si riferisce la richiesta di intervento.

8.4. Il Presidente regola il dibattito dando la parola a coloro che l'abbiano richiesta, secondo l'ordine cronologico di prenotazione, ovvero secondo l'ordine alfabetico dei cognomi dei richiedenti, in caso di più domande presentate contemporaneamente.

8.5. Il Presidente può autorizzare la presentazione delle richieste di intervento per alzata di mano; in tal caso il Presidente concede la parola secondo l'ordine alfabetico dei cognomi dei richiedenti.

8.6. I membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci e il/i Direttore/i Generale/i possono chiedere di intervenire nella discussione.

Articolo 9

9.1. I Soci e ogni altro soggetto cui spetta il diritto di voto, anche se non Socio, possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'Assemblea, nei termini e con le modalità indicate nell'avviso di convocazione. Alle eventuali domande pervenute prima dell'Assemblea la Società fornisce risposta nei termini e con le modalità previste dalla legge e dall'avviso di convocazione.

9.2. Non è dovuta risposta quando le informazioni richieste siano già disponibili in formato "domanda e risposta" in apposita sezione del sito internet della Società.

Articolo 10

Il Presidente o, su suo invito, coloro che lo assistono, rispondono alle domande pervenute prima dell'Assemblea cui la Società non abbia già dato risposta e a quelle poste dagli intervenuti, immediatamente, ovvero al termine di tutti gli interventi.

Articolo 11

11.1. Il Presidente, tenuto conto dell'oggetto e dell'importanza dei singoli argomenti all'ordine del giorno, nonché del numero di richieste di intervento e di eventuali domande formulate prima dell'Assemblea cui la Società non abbia già dato risposta, predetermina il periodo di tempo a disposizione di ciascun avente diritto per svolgere il proprio intervento che, al fine di favorire la più ampia partecipazione, deve essere circoscritto a uno solo per ogni argomento posto all'ordine del giorno e contenuto in un limite di durata non superiore a cinque minuti.

11.2. Coloro che sono già intervenuti possono chiedere di prendere la parola una seconda volta nel corso della discussione nel medesimo argomento, per una durata non superiore a tre minuti, al fine di effettuare una replica.

11.3. Il Presidente, tenuto conto dell'importanza dell'argomento in discussione, del numero dei richiedenti la parola nonché degli altri argomenti all'ordine del giorno ancora da trattare, può determinare in ogni momento una diversa durata, maggiore o minore, del tempo a disposizione di ciascun avente diritto per svolgere il proprio intervento inclusivo della replica, comunque non inferiore complessivamente a tre minuti.

Articolo 12

12.1. I lavori dell'Assemblea si svolgono di regola in un'unica adunanza. Nel corso di questa il Presidente, ove ne ravvisi l'opportunità e l'Assemblea non si opponga, può sospendere i lavori per un tempo non superiore a tre ore.

12.2. Il Presidente deve disporre il rinvio dell'adunanza a non oltre cinque giorni nel caso previsto dall'art. 2374 del Codice Civile e può farlo in ogni altro caso in cui ne ravvisi

l'opportunità e l'Assemblea non si opponga. In tali casi, egli fissa contemporaneamente il giorno e l'ora della nuova riunione per la prosecuzione dei lavori.

Articolo 13

13.1. Il Presidente, al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori assembleari, può togliere la parola nei casi seguenti:

- qualora l'intervenuto parli senza averne facoltà o ecceda il limite di tempo stabilito o si discosti dagli argomenti posti all'ordine del giorno;
- previa ammonizione, nel caso di chiara ed evidente non pertinenza dell'intervento alla materia posta in discussione;
- previa ammonizione, in caso di interventi ripetitivi, di disturbo o impedimento all'intervento degli altri partecipanti;
- nel caso in cui l'intervenuto pronunci frasi o assuma comportamenti sconvenienti o ingiuriosi o contro la morale.

13.2. L'intervenuto cui è stata tolta la parola può chiedere che sul provvedimento presidenziale si pronunci l'Assemblea.

Articolo 14

14.1. Qualora uno o più legittimati all'intervento impediscano ad altri di discutere oppure provochino con il loro comportamento una situazione tale che non consenta il regolare svolgimento dell'Assemblea, il Presidente li richiama all'osservanza del Regolamento. Ove tale ammonizione risulti vana, il Presidente dispone l'allontanamento dalla sala assembleare delle persone ammonite per tutta la fase della discussione.

14.2. Qualora si verifichino situazioni tali che ostacolino lo svolgimento della discussione, il Presidente può disporre brevi sospensioni dell'adunanza.

Articolo 15

Esauriti tutti gli interventi, il Presidente dichiara chiusa la discussione.

CAPO IV

Della votazione

Articolo 16

16.1. Prima di dare inizio alle operazioni di voto il Presidente riammette all'Assemblea coloro che ne fossero stati esclusi a norma dell'art. 14.

16.2. I provvedimenti di cui agli artt. 13 e 14 del presente Regolamento possono essere

adottati, ove se ne verifichino i presupposti, anche durante la fase della votazione.

Articolo 17

17.1. Il Presidente adotta le opportune misure per un ordinato svolgimento delle votazioni e dispone che la votazione su ogni singolo argomento intervenga dopo la chiusura della relativa discussione, oppure, al termine del dibattito su tutti gli argomenti trattati.

17.2 Quando vengano proposte diverse deliberazioni relativamente al medesimo argomento, il Presidente, se ne ravvisa l'opportunità, può porle in votazione in alternativa fra loro, stabilendone l'ordine. In questo caso, chi ha espresso voto favorevole ad una delle deliberazioni non può votare anche per le altre. Risulterà approvata la deliberazione che ha raccolto la maggioranza prevista dalla legge e dallo statuto. Se, nel corso della votazione, si verifica che una delle deliberazioni abbia raggiunto tale maggioranza, non è necessario porre in votazione le ulteriori deliberazioni.

Articolo 18

Il Presidente, garantendo l'espressione del voto palese, determina il sistema di votazione, quale, in via esemplificativa:

- sottoscrizione di una scheda;
- alzata di mano;
- uso di idonee apparecchiature elettroniche,

nonché il sistema di rilevazione e computo dei voti, fissando, ove lo ritenga opportuno, un termine massimo entro il quale il voto deve essere espresso.

Articolo 19

Esaurite le operazioni di scrutinio, il Presidente accerta e proclama i risultati delle votazioni. Degli esiti di tali accertamenti deve essere dato conto nel verbale di adunanza.

Articolo 20

Esaurito l'ordine del giorno il Presidente dichiara chiusa l'adunanza.

CAPO V

Disposizioni finali

Articolo 21

21.1. Oltre a quanto previsto nel presente Regolamento, il Presidente può adottare ogni provvedimento ritenuto opportuno per garantire un corretto svolgimento dei lavori assembleari e l'esercizio dei diritti da parte degli intervenuti.

21.2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento trovano applicazione le disposizioni di legge, regolamentari e statutarie.

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SULL'UNICO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE STRAORDINARIA

Modifiche dello statuto sociale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

a) Proroga del termine di durata della Società e conseguente modifica dell'art. 4.

b) Modifica dell'art. 6 ("Misura del capitale") ai fini dell'aggiornamento degli elementi del patrimonio netto delle gestioni Danni e Vita ai sensi dell'art. 5 del Regolamento ISVAP 11 marzo 2008, n. 17.

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ("UnipolSai" o la "Società") Vi ha convocato in Assemblea straordinaria per discutere e deliberare sull'unico argomento posto all'ordine del giorno, come sopra richiamato.

La presente relazione illustrativa (la "Relazione") – redatta ai sensi dell'art. 125-*ter* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e degli artt. 72 e 84-*ter*, nonché dell'Allegato 3A, schema 3, del Regolamento adottato con Delibera CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971 (il "Regolamento Emittenti") – ha lo scopo di rappresentarVi:

i) le motivazioni delle proposte di modifica dei suddetti articoli dello Statuto sociale;

ii) l'esposizione, a confronto, degli articoli dello Statuto sociale di cui si propone la modifica, nel testo vigente e in quello proposto, con relativa illustrazione delle variazioni apportate;

iii) le deliberazioni proposte all'Assemblea straordinaria.

MOTIVAZIONE E ILLUSTRAZIONE DELLE MODIFICHE STATUTARIE

Le modifiche che si intendono apportare allo Statuto sociale sono finalizzate a *(i)* prorogare il termine di durata della Società e *(ii)* aggiornare la rappresentazione delle singole voci che compongono il patrimonio netto aziendale, distintamente attribuite alla gestione Danni e alla gestione Vita.

Si riporta di seguito la descrizione analitica delle modifiche statutarie proposte e delle relative motivazioni.

Art. 4 ("Durata")

Richiamando la materia di cui al primo punto all'ordine del giorno della presente Assemblea e, in particolare, la proposta di costituzione di una riserva in sospensione di imposta ai sensi del Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104 (il "Decreto 104"), cui si fa rinvio, si ricorda che

l'art. 110, comma 8-*ter*, del Decreto stesso prevede che la deduzione degli ammortamenti dei maggiori valori oggetto di riconoscimento fiscale, relativamente agli avviamenti e ai marchi, avvenga in cinquanta anni.

Tale durata eccederebbe la vita residua della Società, la cui scadenza è attualmente fissata dall'art. 4 dello Statuto sociale nel 2050.

Anche per tale motivo, si propone quindi di prorogare al 2100 il termine di durata della Società; la proroga consente in ogni caso di allineare detto termine a quello di durata della controllante Unipol Gruppo S.p.A., fissato – appunto – nel 2100.

Art. 6 ("Misura del capitale")

Posto che l'art. 5 del Regolamento ISVAP n. 17/2008 (Disciplina dell'esercizio congiunto dei rami Vita e Danni) dispone che le imprese "multiramo" devono rappresentare nello Statuto sociale le singole voci che compongono il patrimonio netto aziendale, distintamente attribuite alla gestione Danni e alla gestione Vita, si rende opportuno procedere alla modifica dell'art. 6 dello Statuto sociale della Compagnia al fine di rappresentare gli elementi del patrimonio netto aziendale e le relative espressioni numeriche, distintamente per le due gestioni suddette (Danni e Vita), nell'effettiva composizione e consistenza che detto patrimonio ha assunto per effetto, in particolare, dei seguenti eventi che hanno interessato la Società:

- l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2020 da parte dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Compagnia del 28 aprile 2021 e la conseguente destinazione del relativo utile di esercizio;
- l'operatività avente ad oggetto le azioni proprie e della controllante Unipol Gruppo S.p.A. ("Unipol" o la "Controllante"), intervenuta nel corso del 2021;
- la costituzione della su richiamata riserva in sospensione di imposta ai sensi del Decreto 104.

Più in particolare, per quanto di interesse in questa sede, dovranno essere rappresentate nell'art. 6 dello Statuto sociale gli effetti delle modifiche intervenute sugli elementi del patrimonio netto in ragione della movimentazione delle voci "Riserva per azioni della Controllante", "Riserva negativa per azioni proprie in portafoglio" e "Altre riserve", afferenti alla gestioni Danni e Vita.

** *** **

Al fine di facilitare l'individuazione delle variazioni, si riporta di seguito, per ciascuna previsione statutaria oggetto di proposta di modifica, nella colonna a sinistra il testo vigente, mentre in quella a destra il nuovo testo proposto. In particolare, con riferimento al nuovo testo, si è proceduto come segue:

a) le parole di cui si propone la soppressione sono evidenziate con carattere barrato; e

b) le parole di cui si propone l'inserimento sono evidenziate con carattere grassetto.

Testo vigente	Nuovo testo
Articolo 4 – Durata La durata della Società è stabilita fino al 31 dicembre 2050. Il diritto di recesso è disciplinato dalla legge. Non hanno diritto di recedere coloro che non hanno concorso all'approvazione delle deliberazioni riguardanti: a) la proroga del termine; b) l'introduzione o la rimozione di vincoli alla circolazione dei titoli azionari.	**Articolo 4 – Durata** La durata della Società è stabilita fino al 31 dicembre ~~2050~~**2100**. Il diritto di recesso è disciplinato dalla legge. Non hanno diritto di recedere coloro che non hanno concorso all'approvazione delle deliberazioni riguardanti: a) la proroga del termine; b) l'introduzione o la rimozione di vincoli alla circolazione dei titoli azionari.
Articolo 6 - Misura del capitale Il capitale sociale è di Euro 2.031.456.338,00 diviso in 2.829.717.372 azioni ordinarie senza indicazione di valore nominale. Il capitale è destinato per Euro 1.528.513.644,07 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni e per Euro 502.942.693,93 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni vita. La riserva legale è attribuita per Euro 305.702.728,81 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni e per Euro 100.588.538,79 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni vita. La riserva da sovrapprezzo di emissione è attribuita per Euro 147.887.803,65 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni e per Euro 259.368.002,54 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni vita. Le riserve di rivalutazione sono attribuite per Euro 96.559.196,27 alla sola gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni. La riserva per azioni della controllante è interamente attribuita, per Euro 788.763,32, alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni.	**Articolo 6 - Misura del capitale** [Invariato] [Invariato] [Invariato] [Invariato] [Invariato] La riserva per azioni della controllante è interamente attribuita per Euro ~~788.763,32~~ **308.635,24**, alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni.

Testo vigente	Nuovo testo
Le altre riserve sono attribuite per Euro 1.334.556.752,80 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni e per Euro 1.360.414.797,66 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni vita.	Le altre riserve sono attribuite per Euro ~~1.334.556.752,80~~ **1.611.773.695,46** alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni e per Euro ~~1.360.414.797,66~~ **1.360.416.285,85** alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni vita.
La Riserva negativa per Azioni Proprie in portafoglio è interamente attribuita, per Euro 733.615,55, alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni.	La Riserva negativa per Azioni Proprie in portafoglio è interamente attribuita, per Euro ~~733.615,55~~ **288.720.03**, alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni.
Fra gli elementi del patrimonio netto non sussistono né riserve statutarie né utili e/o perdite portati a nuovo.	[Invariato
In caso di aumento del capitale sociale a pagamento, il diritto di opzione spettante ai Soci può essere escluso nei limiti del dieci per cento del capitale sociale preesistente, a condizione che il prezzo di emissione delle nuove azioni corrisponda al valore di mercato delle azioni già in circolazione e ciò sia confermato in apposita relazione dalla società incaricata della revisione legale.	[Invariato

INFORMAZIONI CIRCA LA RICORRENZA DEL DIRITTO DI RECESSO

Si segnala che le modifiche statutarie proposte, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 127-*quinquies*, comma 6, del TUF, non attribuiscono il diritto di recesso in capo ai Soci che non dovessero concorrere alla relativa approvazione, tenuto conto che:

- l'art. 4 prevede espressamente che non hanno diritto di recedere coloro che non hanno concorso all'approvazione delle deliberazioni riguardanti, fra l'altro, la proroga del termine;
- la modifica dell'art. 6 non integra gli estremi di alcuna delle fattispecie di recesso individuate dall'art. 2437 del codice civile.

Si rammenta, inoltre, che l'efficacia delle modifiche statutarie proposte è subordinata – oltre che all'approvazione dell'Assemblea – anche alla relativa autorizzazione da parte dell'IVASS, ai sensi dell'art. 196 del D.Lgs. 7 novembre 2005, n. 209.

** *** **

Il Consiglio di Amministrazione sottopone, pertanto, all'Assemblea straordinaria anzitutto la proposta di deliberazione in ordine alla modifica dell'art. 4 dello Statuto sociale.

Proposta relativa alla modifica dell'art. 4 dello Statuto sociale

"L'Assemblea straordinaria degli Azionisti di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.,

– *esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,*

delibera

1. *di modificare l'art. 4 dello Statuto sociale come segue:*

"Articolo 4 – Durata

La durata della Società è stabilita fino al 31 dicembre 2100.

Il diritto di recesso è disciplinato dalla legge. Non hanno diritto di recedere coloro che non hanno concorso all'approvazione delle deliberazioni riguardanti:

a) *la proroga del termine;*

b) *l'introduzione o la rimozione di vincoli alla circolazione dei titoli azionari.";*

2. *di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale, disgiuntamente fra loro e con facoltà di subdelega, ogni e più ampio potere per adempiere alle formalità richieste, ai sensi di legge, per la iscrizione della adottata deliberazione nel Registro delle Imprese, con facoltà di apportare alla deliberazione medesima le eventuali modifiche od integrazioni di carattere non sostanziale ovvero richieste dalle competenti Autorità, nonché ogni potere per espletare gli adempimenti normativi e regolamentari conseguenti."*

** *** **

Il Consiglio di Amministrazione sottopone, quindi, all'Assemblea straordinaria la proposta di deliberazione in ordine alla modifica dell'art. 6 dello Statuto sociale.

Proposta relativa alla modifica dell'art. 6 dello Statuto sociale

"L'Assemblea straordinaria degli Azionisti di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.,

– *esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,*

delibera

1. *di modificare l'art. 6 dello Statuto sociale come segue:*

"Articolo 6 - Misura del capitale

Il capitale sociale è di Euro 2.031.456.338,00 diviso in 2.829.717.372 azioni ordinarie senza indicazione di valore nominale.

Il capitale è destinato per Euro 1.528.513.644,07 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni e per Euro 502.942.693,93 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni vita.

La riserva legale è attribuita per Euro 305.702.728,81 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni e per Euro 100.588.538,79 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni vita.

La riserva da sovrapprezzo di emissione è attribuita per Euro 147.887.803,65 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni e per Euro 259.368.002,54 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni vita.

Le riserve di rivalutazione sono attribuite per Euro 96.559.196,27 alla sola gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni.

La riserva per azioni della controllante è interamente attribuita, per Euro 308.635,24, alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni.

Le altre riserve sono attribuite per Euro 1.611.773.695,46 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni e per Euro 1.360.416.285,85 alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni vita.

La Riserva negativa per Azioni Proprie in portafoglio è interamente attribuita, per Euro 288.720,03, alla gestione relativa alle assicurazioni e riassicurazioni danni;

2. *di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale, disgiuntamente fra loro e con facoltà di subdelega, ogni e più ampio potere per adempiere alle formalità richieste, ai sensi di legge, per la iscrizione della adottata deliberazione nel Registro delle Imprese, con facoltà di apportare alla deliberazione medesima le eventuali modifiche od integrazioni di carattere non sostanziale ovvero richieste dalle competenti Autorità, nonché ogni potere per espletare gli adempimenti normativi e regolamentari conseguenti."*

Bologna, 24 marzo 2022

Il Consiglio di Amministrazione

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

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

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

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

unipolsai.com
unipolsai.it

unipolsai.com
unipolsai.it

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