

INFORMATIVA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE (REGOLAMENTO (UE) 2019/2088)

Il perseguimento del successo sostenibile è un obiettivo di lungo termine del Gruppo Unipol, che ha fatto della sostenibilità un *driver* di scelta integrato in tutte le decisioni aziendali.

La visione strategica del Gruppo, come definita dal Piano Industriale approvato per il triennio 2022-2024, è orientata a evolvere a una posizione di leader di ecosistemi, con focus sui settori di mobilità, *welfare* e *property*, attraverso la creazione di valore condiviso per il Gruppo e i suoi *stakeholder*, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (UN Sustainable Development Goals – SDGs).

Tale visione, che parte dalla convinzione che le opportunità e il benessere dei clienti e delle persone che ogni giorno interagiscono con le società del Gruppo siano condizioni necessarie alla capacità di sviluppo sul mercato e al successo sostenibile dello stesso, è supportata e completata dall'integrazione dei rischi relativi a temi ESG (ambientali, sociali e di *governance*) rilevanti per il Gruppo nell'ambito del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

In tale scenario, il Piano Industriale del Gruppo 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* del 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 all'impostazione generale delle Politiche di Remunerazione, che è volta a privilegiare un approccio sostenibile in una visione di lungo periodo, sottolineando la vocazione del Gruppo alla valorizzazione professionale.

Nello specifico, nell'ambito delle Politiche di Remunerazione adottate per il triennio, sono stati integrati parametri volti a misurare il successo sostenibile per la determinazione della retribuzione variabile sia di breve che di lungo periodo.

Per quanto riguarda l'assegnazione di Bonus di Breve Termine (o Short Term Incentive – STI), è considerato l'obiettivo del mantenimento dell'indice di reputazione, così come calcolato nell'ambito del Progetto di "*Reputation Management*" del Gruppo in base al modello RepTrak®, quale indicatore della complessiva corretta gestione verso tutti gli *stakeholder*.

Il modello di valutazione dell'indicatore di profilo reputazionale 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. 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.

Inoltre, le Politiche di remunerazione sono direttamente connesse all'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento. Con riferimento al Bonus STI sono infatti previsti, per le funzioni specificamente coinvolte nei processi decisionali di investimento finanziario, 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.

Per quanto riguarda, invece, la componente di incentivazione di lungo termine 2022-2024 (o Long Term Incentive – LTI), tra gli obiettivi di performance sono previsti: (i) 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 (ii)

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

un indicatore che misura l'incremento dell'ammontare degli investimenti tematici, valorizzando in questo caso il ruolo degli investimenti come strumento a supporto del raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Per pronto riferimento si riporta di seguito il link alla Relazione sulla remunerazione <https://unipolsai.com/it/governance/sistema-di-corporate-governance/relazione-sulla-remunerazione>.