

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.

Il Piano strategico del Gruppo Unipol “Mission Evolve” per il triennio 2019 – 2021 (il “Piano strategico”) contempla tra i propri obiettivi, sostenuti da tutte le Società del Gruppo stesso, la creazione di valore condiviso e il contributo allo sviluppo sostenibile, a partire dalla convinzione che le opportunità e il benessere dei clienti e delle persone che ogni giorno interagiscono con tali Società siano condizioni necessarie alla capacità di sviluppo sul mercato e al successo sostenibile del Gruppo stesso. Questa visione 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 strategico orienta sia l’orizzonte delle politiche in materia di remunerazione, sia gli obiettivi e le condizioni di *performance* sottostanti, proiettandone effetti e benefici su traguardi sostenibili. In particolare, le Politiche di Remunerazione sono 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, nel contribuire all’allineamento tra gli interessi del management e quelli degli Azionisti, nel quadro di una sana e prudente gestione dei rischi, favoriscono il raggiungimento degli obiettivi di business e sviluppo sostenibile.

Nello specifico, nell’ambito delle Politiche in materia di remunerazione del personale Dirigente del Gruppo Unipol adottate per il triennio, è stato integrato il parametro volto a misurare il successo sostenibile per la determinazione della retribuzione di lungo periodo, con l’introduzione dell’obiettivo del mantenimento dell’indice di reputazione – così come calcolato nell’ambito del Progetto di “*Reputation Management*” del Gruppo in base al modello RepTrak® – in misura superiore alla media di mercato, quale indicatore della complessiva corretta gestione verso tutti gli *stakeholder*. La scelta di un indicatore di tipo “intangibile” è stata effettuata per maggiore coerenza con la natura dell’attività principale di business, nonché con la possibilità di tutti di concorrere all’obiettivo.

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.

Il Gruppo Unipol continuerà a rafforzare il ruolo degli obiettivi e delle performance di sostenibilità nelle politiche di remunerazione, in coerenza con l’evoluzione del prossimo ciclo di pianificazione strategica.

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