

## POLITICA DI REMUNERAZIONE DI CNP UNICREDIT VITA S.P.A. e REGOLAMENTO UE 2019/2088

### ALTA DIREZIONE

La *Politica di Remunerazione* della Compagnia in vigore, nell'Articolo 7.1.1 'Struttura retributiva dell'Alta Direzione', include il riferimento agli aspetti di sostenibilità relativamente all'assegnazione degli obiettivi all'Alta Direzione (i.e. obbligatorietà della previsione della dimensione Sostenibilità di almeno un obiettivo assegnato). Se ne riporta di seguito l'estratto:

#### 7.1 Alta Direzione

##### 7.1.1 Struttura retributiva dell'Alta Direzione

*"...Le dimensioni coerenti con il concetto di performance di CNP Unicredit Vita e con la prassi di Gruppo sono le seguenti:*

- *Economico-finanziaria: indica la profittabilità e la solidità patrimoniale della Compagnia;*
- *Mercato e clienti: si riferisce ad esempio ai volumi di vendita, attività di customer care, business development, business transformation della Compagnia, sviluppo prodotto;*
- *Processi, Efficienza e Controlli: si riferisce ad esempio all'introduzione di nuovi processi o all'improvement di quelli già esistenti, ad attività volte ad incrementare l'efficienza operativa e ad attività di controllo;*
- *Sostenibilità: si intendono iniziative volte alla valorizzazione degli indicatori ESG (environmental, social, governance) in ottica sostenibile e collegate alle tematiche di CSR;*
- *Conformità alla normativa esterna e interna.*

*....."*

Inoltre nel medesimo articolo, con riferimento all'assegnazione degli obiettivi aziendali, è previsto che, con cadenza minima biennale, uno degli obiettivi afferisca alla dimensione della sostenibilità. Si riporta di seguito l'estratto:

*"Con riferimento agli obiettivi aziendali, si prevede che, con cadenza minima biennale, uno degli obiettivi aziendali definiti afferisca alla dimensione della sostenibilità, intendendosi come tali obiettivi volti alla valorizzazione degli indicatori ESG (environmental, social, governance) in ottica sostenibile e collegati alle tematiche di CSR."*

### DIRIGENTI E FUNZIONARI

La *Politica di Remunerazione* della Compagnia in vigore, con riferimento alla popolazione dei Dirigenti diversi dall'Alta Direzione, all'Articolo 7.4.1 'Struttura retributiva di Dirigenti e Funzionari', include una previsione analoga a quanto previsto per l'Alta Direzione relativamente all'assegnazione degli obiettivi individuali connessi con la remunerazione variabile. Se ne riporta di seguito l'estratto:

*"Tra gli obiettivi assegnati al Dirigente, è necessario che almeno ogni due anni venga fissato un obiettivo afferente alla dimensione della sostenibilità, intendendosi come tali obiettivi volti alla valorizzazione degli indicatori ESG (environmental, social, governance) in ottica sostenibile e collegati alle tematiche di CSR."*

Nel medesimo articolo è altresì stata inserita, analogamente a quanto previsto per l'Alta Direzione, e con riferimento sia ai Dirigenti sia ai Funzionari, la previsione di ricomprendere tra gli obiettivi aziendali con cadenza minima biennale un obiettivo riconducibile alla dimensione della sostenibilità:

*"Gli obiettivi individuali cui è legata la retribuzione variabile sono fissati nel momento annuale di valutazione nella Scheda Colloquio di Crescita e sottoscritti in un Accordo Individuale tra Compagnia e Dipendente, che recepisce anche gli obiettivi aziendali definiti annualmente dall'Amministratore Delegato. A riguardo si prevede che, con cadenza minima biennale, uno degli obiettivi aziendali definiti afferisca alla dimensione della*



*sostenibilità, intendendosi come tali obiettivi volti alla valorizzazione degli indicatori ESG (environmental, social, governance) in ottica sostenibile e collegati alle tematiche di CSR.”*