

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE  
DI UNIPOL GRUPPO FINANZIARIO S.P.A.**

## Premessa

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. ("Unipol" o la "Società") in data 21 marzo 2013, reca la relazione sulla remunerazione (la "Relazione") - predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (il "TUF") e conformemente ai modelli contenuti nell'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Consob n. 11971 in materia di emittenti (il "Regolamento Emittenti") - al fine di illustrare all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2012 (l'"Assemblea") le politiche adottate da Unipol in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (gli "Organi sociali"), del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Società per l'esercizio 2013 (le "Politiche di remunerazione" o le "Politiche retributive").

Le Politiche di remunerazione della Società si conformano alle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate, nell'ultima edizione di dicembre 2011, cui Unipol aderisce (il "Codice di autodisciplina").

La Relazione si compone di due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le Politiche di remunerazione adottate da Unipol per l'esercizio 2013 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime;
- la Seconda Sezione fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, e illustra, nominativamente per i componenti degli Organi sociali, e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, i compensi corrisposti nell'esercizio 2012 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società.

La Relazione fornisce altresì informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, nella Società e nelle società da questa controllate.

L'Assemblea delibera sulla Prima Sezione della Relazione, con voto non vincolante; l'esito della votazione è messo a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-quater, secondo comma, del TUF.

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" (la "**Procedura**") adottata dalla Società e disponibile sul sito internet [www.unipol.it](http://www.unipol.it), Sezione "Corporate Governance", l'approvazione della Politica di remunerazione o il voto consultivo sulla stessa da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicazione della Procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, alle ulteriori condizioni di cui all'art. 13, terzo comma, lett. b) del citato Regolamento.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale di Unipol, in Bologna, Via Stalingrado 45, nonché sul sito della Società all'indirizzo [www.unipol.it](http://www.unipol.it), Sezione "Corporate Governance", ed è inviata a Consob e a Borsa Italiana S.p.A. secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

Ai sensi dell'art.123-*ter*, quinto comma, 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* della Società, alla Sezione "Corporate Governance".

## SEZIONE I

**a) *Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni e rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica***

Gli organi e/o i soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione delle Politiche di remunerazione, con i rispettivi ruoli e responsabilità, sono identificabili come segue:

- il Consiglio di Amministrazione definisce, esaminate le proposte del Comitato Remunerazione, le politiche generali contenenti le linee guida per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche; inoltre, tenuto conto di fenomeni di significatività e imprevedibilità tali da determinare effetti straordinari circa l'applicazione del Sistema incentivante, deliberare, previo parere del Comitato Remunerazione e nel rispetto delle previsioni regolamentari e di legge, delibera l'adozione di eventuali provvedimenti modificativi, sospensivi, restrittivi o estensivi riguardanti l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione, sottoponendoli, ove necessario ai sensi di legge, all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- il Comitato Remunerazione assiste il Consiglio di Amministrazione, esercitando le funzioni consultive e propositive sulle seguenti materie:
  - formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in ordine alla Politiche sulle remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni Audit, Compliance e Risk Management, congiuntamente le "Funzioni di controllo") della Società;
  - formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con le politiche sulla remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione;
  - monitoraggio dell'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
  - valutazione periodica dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione delle politiche generali per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di controllo) della Società, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- l'Amministratore Delegato d'intesa con il Presidente:

- esprime al Comitato Remunerazione indicazioni per la formulazione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito alle politiche generali di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società;
- formula al Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le linee guida individuate nelle politiche generali da questo ultimo deliberate, le proposte in ordine alla remunerazione del Direttore Generale della Società, nonché alla determinazione del relativo trattamento economico, fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- definisce il trattamento economico dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile, in coerenza con le linee guida individuate nelle politiche generali dal Consiglio di Amministrazione e fatte salve le competenze del Comitato Controllo e Rischi di Unipol con riferimento ai Responsabili delle Funzioni di controllo.

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

- la Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte inerenti alle Politiche di remunerazione e ne cura l'attuazione, coinvolgendo altre funzioni di Gruppo ove necessario e/o opportuno.

**b) *Eventuale intervento di un comitato di remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrizione della composizione (con la definizione tra i consiglieri non esecutivi e indipendenti), delle competenze e delle modalità di funzionamento***

Come anticipato, nel processo di formazione delle Politiche retributive viene coinvolto il Comitato Remunerazione, istituito in seno al Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Corporate Governance di Gruppo.

Il Comitato Remunerazione assiste il Consiglio di Amministrazione, esercitando le funzioni consultive e propositive sulle seguenti materie:

- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in ordine alla politica sulle remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi comprese le Funzioni di controllo) della Società;
- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con la politica sulla remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione;

- monitoraggio dell'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutazione periodica dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione delle politiche generali per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di controllo) della Società, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.

In conformità a quanto previsto dal Codice di autodisciplina e dal Codice di Corporate Governance, il Comitato Remunerazione, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2010 ed integrato con delibera del 10 novembre 2011, è composto da cinque Amministratori non esecutivi nominati dal Consiglio di Amministrazione, la maggioranza dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina delle società quotate. Il Presidente è un Consigliere indipendente.

Alle riunioni del Comitato Remunerazione, partecipano di diritto, con funzioni consultive, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato; partecipa, altresì, di diritto il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato.

Nessun Amministratore o Sindaco prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazione in cui vengono formulate le proposte all'organo consiliare relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte in merito ai compensi da riconoscere alla generalità degli Amministratori o Sindaci.

Nel corso del 2013 il Comitato Remunerazione si è già riunito in data 20 marzo 2013, ai fini della definizione delle proposte in ordine alle Politiche di remunerazione degli Organi sociali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Unipol, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società contestualmente alla presente Relazione.

Ulteriori informazioni circa le attività svolte e i principali temi affrontati dal Comitato Remunerazione nel corso dell'esercizio 2012 sono rese all'interno della Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari, reperibile nella Sezione Corporate Governance del sito *internet* della Società [www.unipol.it](http://www.unipol.it).

**c) *Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni***

La Società non ha fatto ricorso all'intervento di esperti nella definizione delle Politiche di remunerazione, salvo avvalersi del supporto della società di consulenza HayGroup che ha condotto un'analisi di *benchmarking* sugli indicatori di *performance* utilizzati da società, anche estere, operanti nello stesso settore di Unipol.

**d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente**

Finalità

Le Politiche di remunerazione di Unipol sono definite in maniera coerente con:

- la Missione del Gruppo Unipol, 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;
- i Valori del Gruppo Unipol, tra i quali Lungimiranza, Rispetto e Responsabilità, che conferiscono alle Politiche retributive un'impronta basata anche su aspetti di tipo qualitativo e non solo quantitativo;
- l'attenzione per gli interessi di tutti gli Stakeholder del Gruppo, con particolare riguardo ad Azionisti ed Investitori, Dipendenti, Agenti e Collaboratori, Generazioni Future, che traggono vantaggio da una politica retributiva finalizzata ad attrarre, premiare e valorizzare in modo equo, adeguato e continuativo le migliori professionalità;
- la strategia d'impresa del Gruppo Unipol, basata sulla Sostenibilità e come tale incoraggiata nel Piano Industriale di Gruppo 2013 – 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in occasione della riunione del 20 dicembre 2012 ed eventuali successivi aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio (il “Piano industriale”), che orienta in modo conseguente l'orizzonte sia temporale sia operativo delle Politiche di remunerazione, proiettandone gli effetti ed i benefici su traguardi sostenibili;
- il sistema di Corporate Governance del Gruppo Unipol che, attraverso un modello societario e organizzativo che persegue, in modo puntuale e costante, l'osservanza delle norme e dei regolamenti, il rispetto delle corrette attribuzioni di competenza tra organi di governo e strutture aziendali, l'osservanza, l'adeguatezza e il controllo del sistema di gestione dei rischi, agevola non solo una precisa conformità giuridica alle Politiche retributive, ma garantisce lo sviluppo di un loro adeguato processo formativo interno e la loro coerenza con le politiche gestionali più ampie.

Principi

Obiettivo primario delle Politiche di remunerazione è di garantire una remunerazione equa, adeguata al ruolo, alla responsabilità, al livello di professionalità ed alle capacità individuali, conforme alle previsioni giuridico-normative e coerente con le esigenze di una *performance* sostenibile.

A tal fine, costituiscono parametri essenziali per la determinazione della remunerazione i seguenti principi:

- una sana e prudente politica di gestione del rischio, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio della Società e del Gruppo nel lungo termine, evitando politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio;
- l'equità interna, affinché la remunerazione risulti coerente 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;
- la meritocrazia, affinché vengano premiati i risultati ottenuti ed i comportamenti protesi al loro raggiungimento;
- il confronto con i mercati di riferimento, al fine della costruzione di pacchetti retributivi che risultino competitivi, cogliendone gli andamenti, gli orientamenti e le migliori prassi al fine di sostenere in modo leale ed efficace una sana competitività;
- il livello di presidio del rischio, differenziato sia in funzione della Compagnia del Gruppo Unipol di appartenenza sia della linea di *business* a cui inerisce, allo scopo di improntare le Politiche di remunerazione sulla sana e prudente gestione del rischio secondo quanto richiesto dal Regolamento.

*1 cambiamenti apportati rispetto all'esercizio precedente*

Non sono stati apportati cambiamenti significativi rispetto alle politiche di remunerazione adottate nell'esercizio precedente, che già si conformavano ai principi ed ai criteri di autoregolamentazione.

**e) *Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo***

La componente fissa della remunerazione compensa le competenze, le capacità, il ruolo e, in particolare, le responsabilità connesse al ruolo. Oltre a una base economica rigida, prevista dai Contratti Collettivi di categoria, dagli Accordi Integrativi Aziendali e da altri eventuali accordi bilaterali, e determinata in funzione del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio, la Società, coerentemente con i principi di equità interna, di competitività e attrattività, di meritocrazia, di responsabilità, determina l'attribuzione di integrazioni economiche fisse, consolidandole nel tempo.

La componente variabile della remunerazione si prefigge precipuamente due obiettivi:

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



Unipol, sia in qualità di società quotata aderente al Codice di Autodisciplina sia in qualità di *holding* a capo del Gruppo Unipol, persegue Politiche retributive in cui l'accesso a sistemi di incentivazione basati su componenti variabili della retribuzione è collegato al raggiungimento di risultati di breve e di medio-lungo termine. È convinzione, infatti, del Gruppo Unipol che tale aspetto delle Politiche retributive sia capace anche 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*.

La correlazione tra risultati del Gruppo Unipol (inclusi i risultati in termini di attenzione ai rischi), risultati dell'impresa di appartenenza, risultati dell'area operativa di appartenenza e risultati individuali costituisce il modello di riferimento su cui vengono disegnate le architetture del sistema di remunerazione variabile.

La remunerazione degli Organi Sociali, salvo quanto *infra* precisato, non prevede l'attribuzione di alcuna componente variabile; componenti variabili sono invece riconosciute ai Dirigenti della Società, ivi compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche, attraverso l'attivazione di uno specifico sistema incentivante, destinato a tutti i Dirigenti del Gruppo Unipol, denominato UPM – *Unipol Performance Management* che disciplina termini, condizioni e modalità di erogazione di una componente variabile *cash* di breve termine e di una componente variabile di lungo termine mediante assegnazione di strumenti finanziari (Azioni ordinarie Unipol).

A tal riguardo, si precisa che il Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione tenutasi il 21 marzo 2013, previo parere del Comitato Remunerazione, ha adottato il Sistema UPM per il triennio 2013 – 2015 (il “Sistema UPM” o il “Sistema”), essendo giunto a scadenza il precedente sistema incentivante che, ricordiamo, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2010, prevedeva un periodo di *performance* triennale 2010 – 2012.

All'Amministratore Delegato è riconosciuta una componente retributiva variabile di breve e di lungo termine, calcolata applicando i criteri previsti dal Sistema ai Dirigenti appartenenti alla 1<sup>a</sup> Fascia<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> I Dirigenti del Gruppo Unipol sono suddivisi in 3 fasce (le “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 e riconosciute a livello internazionale.

Detta metodologia prevede, previa analisi di una serie di metriche quantitative e qualitative che impattano sulla singola posizione organizzativa, l'attribuzione di un indicatore numerico che, adeguatamente confrontato in un *ranking* omogeneo, fornisce un parametro oggettivo di posizionamento anche retributivo.

Ogni posizione organizzativa, in particolare, viene valutata in base a tre macro fattori, che misurano il livello di competenze necessarie a presidiare correttamente il ruolo (*Know-How*), il livello di autonomia richiesto nel gestire il ruolo (*Problem Solving*) e il livello di impatto sui risultati aziendali (*Accountability*). L'attribuzione alle Fasce avviene su proposta della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Unipol, che si avvale delle più opportune metodologie di pesatura delle posizioni presenti sul mercato come sopra specificato, ed approvazione dell'Amministratore Delegato di Unipol. L'aggiornamento e la revisione della collocazione nelle Fasce di appartenenza avvengono con cadenza annuale.

All'interno di ciascuna Fascia, la declinazione e l'assegnazione individuale di incentivi di breve e lungo termine è effettuata in considerazione di:

**f) *Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari***

I benefici non monetari costituiscono una componente rilevante del pacchetto retributivo sia in termini di gradimento 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 retributive efficaci ma contestualmente attente all'ottimizzazione degli impatti economici. I benefici si differenziano a seconda delle categorie di destinatari sia per tipologia che per valore complessivo e si concretizzano principalmente nella previdenza integrativa e nell'assistenza sanitaria per i dipendenti e per i rispettivi nuclei familiari.

E' prevista l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad usi promiscuo, oltre che a beneficio del Presidente e del Direttore Generale, anche ai Dirigenti appartenenti alla 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> Fascia.

Sono accordate agevolazioni nell'accesso a prestiti/mutui ipotecari per l'acquisto, la ristrutturazione e la costruzione dell'abitazione, e a prestiti per esigenze personali.

**g) *Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione delle remunerazioni***

Come sopra anticipato, la parte variabile della retribuzione si articola in due componenti le cui modalità di erogazione sono disciplinate dal Sistema UPM: (i) una componente di breve termine, riconosciuta tramite l'erogazione di un *bonus* monetario, da calcolarsi in percentuale sulla retribuzione lorda individuale ("RAL") e (ii) una componente di lungo termine, riconosciuta tramite l'assegnazione di azioni ordinarie Unipol (le "Azioni").

Il Sistema UPM si fonda sulla logica dell'autofinanziamento, ovverosia, indipendentemente dall'esistenza delle condizioni di accesso di cui *infra*, presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi, oltre alla persistenza di effettivi risultati economici positivi e alla minimizzazione dei fattori di rischio, è la presenza di una *dividend capability*, ossia l'idoneità alla distribuzione di utili a favore degli azionisti Unipol, ai sensi e nel rispetto delle norme di legge.

Condizione per l'accesso al Sistema è il raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* della Società e precisamente:

- (i) per la quota IBT (come *infra* meglio specificato), il Sistema non produrrà alcun effetto nei confronti dei Destinatari fintantoché non si sia verificata la condizione del raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo consolidato di Unipol come da Budget approvato per l'Anno di competenza.

- 
- riferimenti comparabili di mercato;
  - famiglia professionale di appartenenza;
  - esigenza di fidelizzazione (criticità della risorsa).

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, tale percentuale deve raggiungere almeno il 75% dell'obiettivo indicato;

- (ii) per la piena erogabilità del premio IBT è, inoltre, necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., calcolato secondo la metrica Solvency I<sup>2</sup>, pari ad almeno l'1,2 al 31/12/2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% del premio stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determinerà la non erogazione del premio.

La condizione *sub* (i) non si applica ai Dirigenti che operano presso le Funzioni di controllo o presso la Funzione Antiriciclaggio.

#### Incentivazione variabile di breve termine (IBT)

Il Sistema prevede il riconoscimento di un compenso *cash*, erogato nell'anno successivo di quello di competenza (*up front*), determinato in funzione del livello di *performance* raggiunto in connessione a specifici obiettivi individuali<sup>3</sup>, suddivisi in tre categorie, a ciascuno dei quali è attribuito un "peso" in termini percentuali e precisamente: (i) obiettivo specifico di area (peso: 50%); (ii) obiettivo qualitativo (peso: 25%) e (iii) obiettivo di comportamento organizzativo (peso: 25%).

La misura massima dell'incentivo di breve termine (il "Bonus IBT") è determinata in percentuale rispetto alla RAL, percentuale differenziata a seconda del ruolo ricoperto dal Dirigente fino ad un massimo pari al 50% della RAL riconosciuto ai Dirigenti di 1<sup>a</sup> Fascia.

Si prevede inoltre: (i) per tutti i Dirigenti, la non erogazione del Bonus IBT laddove il livello di *performance* individuale sia inferiore al 75% e (ii) con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, la non erogazione del Bonus IBT o la sua decurtazione di 1/3 (un terzo) laddove, rispettivamente, l'obiettivo di area assegnato non venga raggiunto o venga raggiunto parzialmente.

#### Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)

L'incentivo di lungo termine (il "Bonus LTI") è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari (il "Piano 2013 - 2015"), che prevede la distribuzione delle Azioni al termine del triennio del Piano Industriale di Gruppo 2013-2015, con assegnazione e contestuale disponibilità delle stesse Azioni a partire dal 2016 e per i due anni successivi.

L'entità del Bonus LTI è proporzionalmente correlata al risultato IBT raggiunto in ciascun anno in cui si articola il Sistema e la sua misura massima è determinata in percentuale rispetto alla RAL del Destinatario calcolata al 31 maggio 2013, percentuale

---

<sup>2</sup> Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente. Nel corso dell'arco temporale in cui si sviluppa il Sistema, in considerazione dell'affinamento e della stabilizzazione delle tecniche e dei relativi strumenti di analisi, potranno essere adottati, anche in via sperimentale, ulteriori indicatori oltre a quelli attuali.

<sup>3</sup> Il livello di *performance* individuale è determinato in base alla somma delle percentuali di raggiungimento dell'obiettivo applicate alle percentuali di peso.

differenziata a seconda del ruolo ricoperto dal Dirigente fino ad un massimo pari al 50% della RAL riconosciuto ai Dirigenti di 1<sup>a</sup> Fascia ed al 75% della RAL riconosciuto ai Dirigenti che partecipano al *Management Committee* di Gruppo.

Le Azioni eventualmente spettanti sono assegnate, in ciascuno degli anni del triennio successivo al termine del Piano 2013 - 2015, in numero pari al rapporto tra (i) il valore derivante dall'applicazione del coefficiente LTI determinato dopo il processo di consuntivazione, e (ii) il valore medio dell'Azione registrato nel mese di maggio 2013.

L'entità del premio LTI è in funzione del raggiungimento degli obiettivi riferiti al risultato di Gruppo consolidato cumulato sugli anni 2013, 2014, 2015 come da Piano Industriale, alla crescita del valore dell'azione Unipol ordinaria a tre anni (tali indicatori non sono applicabili ai Dirigenti che operano presso le Funzioni di controllo o presso la Funzione di Antiriciclaggio per i quali si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi specifici di area) e all'andamento degli indici di solidità patrimoniale.

**h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione**

Nell'assegnazione degli obiettivi individuali si tiene conto, ove appropriato, anche di criteri non finanziari che contribuiscono alla creazione di valore per la Società e per il Gruppo, quali ad esempio la conformità alla normativa esterna ed interna.

L'obiettivo specifico di area è declinato in linea con quelli strategici ed in modo coerente con i profili di rischio della Società e del Gruppo.

La consuntivazione delle *performance* ai fini dell'erogazione del compenso LTI avverrà contestualmente alla consuntivazione delle *performance* ai fini dell'erogazione del compenso IBT relativo all'ultimo anno di competenza del Sistema ovvero sia nel mese di maggio 2016 a valere sull'esercizio 2015.

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione del raggiungimento degli obiettivi è supervisionato, anche nel merito, dalla Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione e dall'Amministratore Delegato di Unipol. Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione del Direttore Generale è supervisionato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente d'intesa con il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

**i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata**

Le Politiche di remunerazione adottate dalla Società sono predisposte al fine di incentivare il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategiche ed i Dirigenti a perseguire interessi di lungo termine della Società stessa, attraverso la previsione di:

- un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione ed il collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati e misurabili, per rafforzare la correlazione tra risultati e

remunerazione;

- la fissazione di limiti per la componente variabile;
- un corretto equilibrio tra i criteri di efficienza a breve ed a lungo termine, cui è subordinata la remunerazione, attraverso il pagamento dilazionato della componente variabile, la fissazione di un periodo di maturazione minimo per l'assegnazione di strumenti finanziari, il diritto di esigere la restituzione di tale componente in mancanza di determinati presupposti;
- il differente impatto sui profili di rischio della Società e del Gruppo a seconda del ruolo ricoperto e delle responsabilità affidate.

**j) *Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post***

Come sopra anticipato, l'incentivo di lungo termine (LTI) è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari, che prevede l'assegnazione di Azioni al termine del triennio del Piano Industriale di Gruppo, con disponibilità delle stesse a partire dal 2016 e per i due anni successivi. Ciò consente di allineare gli interessi dei beneficiari e degli azionisti, remunerando la creazione di valore di lungo periodo e l'apprezzamento del titolo stesso.

**Meccanismi di correzione ex post**

Nel Sistema sono previste clausole di non erogazione del premio, in termini di:

- *Malus*: i *bonus* previsti dal sistema incentivante non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati del Gruppo corretti per i rischi e 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;
- *Claw-back*: la Società richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti 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, fatta salva ogni ulteriore azione.

**k) *Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi***

Come precedentemente indicato, la componente variabile della retribuzione è assegnata mediante l'attivazione del Sistema UPM che si sviluppa in un arco di tempo di *performance* triennale (2013 – 2015). Solo al termine di tale periodo, eventualmente potrà maturare il diritto dei predetti soggetti a vedersi assegnate le Azioni.

La distribuzione e contestuale disponibilità delle Azioni avverrà solo dal 2016 (*i.e.* a partire dal primo anno successivo al termine del Piano 2013 - 2015) ed in ragione di un terzo del loro ammontare. I successivi due terzi saranno resi disponibili nei successivi due anni, in ragione di un terzo in ciascun anno.

***l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società***

Non è previsto il pagamento di indennità agli Amministratori in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso a causa di un'offerta pubblica di acquisto.

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, l'ipotesi di corresponsione di un importo predeterminato in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, ovvero di dimissioni per giusta causa o su richiesta dell'Azionista di riferimento, fattispecie applicabili solo in presenza di specifici accordi integrativi del contratto di lavoro, è soggetta a tutte le disposizioni previste dalle normative di riferimento. Essa, in ogni caso, è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi l'importo pari a cinque annualità di retribuzione.

***m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie***

L'Assemblea del 29 aprile 2010, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica, ha deliberato di provvedere alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Amministratore e di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria, con costi a carico della Società.

Il Personale Dirigente ha la possibilità di aderire sia a un Fondo Pensione sia a una Cassa di Assistenza i cui contributi sono a carico della Società. Per il Fondo Pensione è facoltà del Dirigente contribuire con versamento dal proprio Trattamento di Fine Rapporto.

Le prestazioni erogate dal Fondo Pensione assicurano l'iscritto in caso di infortunio extraprofessionale sia per morte che per invalidità permanente, in caso di invalidità permanente da malattia e in caso di morte per qualsiasi causa.

Tali coperture erogate per i Dirigenti sono in essere fino al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Le prestazioni erogate dalla Cassa di Assistenza a favore degli iscritti e dei familiari beneficiari, che si realizzano attraverso convenzioni assicurative, riguardano principalmente consulenze e informazioni sanitarie telefoniche, rimborsi per ricoveri, interventi chirurgici, cure odontoiatriche, visite mediche specialistiche, accertamenti diagnostici, terapie.

Sono previste inoltre coperture assicurative erogate dalla Cassa di Assistenza per



rimborsi di spese sanitarie nei casi di non autosufficienza sia per il Dirigente che per il coniuge.

**n) *Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)***

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2010, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione, ha deliberato un compenso annuo di competenza di ciascun Amministratore, nonché il riconoscimento di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione consiliare.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e, pertanto, anche degli Amministratori indipendenti, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società, né sono previsti piani di incentivazione a base azionaria o, in generale, basati su strumenti finanziari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

E' riconosciuto agli Amministratori membri dei Comitati consiliari un compenso fisso ulteriore per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha provveduto a definire il compenso in misura fissa spettante al Presidente, al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato, per le cariche dagli stessi rivestite.

Come anticipato sopra, all'Amministratore Delegato, in virtù delle normali prassi di mercato e tenendo conto di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina per le remunerazioni delle posizioni apicali aziendali che devono essere in parte correlate ai risultati aziendali, è riconosciuta una componente retributiva variabile di breve e di lungo periodo, calcolata applicando i criteri previsti dal Sistema UPM, sopra illustrato.

**o) *Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società***

Unipol non ha utilizzato come riferimento politiche retributive di altre società.

## **SEZIONE II**

### **PRIMA PARTE**

#### **1.1. Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con evidenza della coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.**

##### **La remunerazione degli Amministratori**

Nel corso dell'esercizio 2012, la remunerazione degli Amministratori è stata coerente con le politiche di remunerazione approvate dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in occasione della riunione consiliare del 15 marzo 2012 nonché con le delibere assembleari e consiliari assunte in proposito nel corso dell'attuale mandato.

In particolare, agli Amministratori non esecutivi sono stati riconosciuti gli emolumenti stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2010 e, pertanto, un compenso fisso annuale al quale va ad aggiungersi, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, un gettone di presenza per ogni riunione consiliare ed Assemblea cui partecipano; è prevista, altresì, con costo 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 amministratore e alla connessa tutela giudiziaria.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riconosce agli Amministratori membri dei Comitati consiliari un ulteriore compenso fisso per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione.

Non è previsto a favore degli Amministratori il riconoscimento di alcuna componente variabile del compenso collegata ai risultati o basata su strumenti finanziari, salvo quanto di seguito specificato.

All'Amministratore Delegato è riconosciuta una componente retributiva variabile di breve e di lungo termine, calcolata applicando i criteri previsti dal sistema incentivante dei Dirigenti del Gruppo; pertanto, anche per questo ultimo vale quanto *infra* precisato in relazione alla remunerazione dei Dirigenti in attuazione del sistema di incentivazione 2010 - 2012.

##### **La remunerazione dell'Organo di controllo**

Il compenso annuale dei Sindaci è determinato in misura fissa ed è differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio; ad esso va ad aggiungersi il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione; è inoltre prevista, con costo 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.

Sono precluse forme di remunerazione variabile a favore dei Sindaci.



## **La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e degli altri Dirigenti**

Come illustrato nella relazione sulla remunerazione relativa all'anno 2012, le politiche di remunerazione del personale dirigente si applicano in modo uniforme al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri Dirigenti della Società.

La struttura retributiva prevede, oltre alla componente fissa, una componente variabile della retribuzione attraverso l'attivazione di uno specifico sistema incentivante, finalizzato a sviluppare una cultura della *performance* sostenibile che metta in correlazione i risultati della Società con le prestazioni individuali.

### Componente fissa della remunerazione

La componente fissa è costituita dalle voci del CCNL e dalla retribuzione da contrattazione individuale. È definita anche RAL (Retribuzione Annuale Lorda) ed esclude la parte variabile, il TFR, qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e qualunque componente variabile, sia essa corrisposta una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.

### Componente variabile della remunerazione

La componente variabile può essere costituita dalle seguenti voci:

- incentivi monetari e incentivi in forma di strumenti finanziari, da erogarsi in base al sistema incentivante dedicato ai Dirigenti del Gruppo Unipol (si veda *infra* in merito all'attuazione nel 2012 del sistema incentivante 2010 – 2012);
- *una tantum*, erogate in forma monetaria e in unica soluzione (“*up-front*”) e nel rispetto delle seguenti condizioni:
  - (i) ricorso di circostanze oggettive del tutto eccezionali ed imprevedibili che hanno richiesto un impegno professionale di particolare rilievo, finalizzato a ottenere un risultato di importanza strategica per la Società e/o il Gruppo;
  - (ii) determinazione dell'importo nel rispetto dei principi di corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, come previsto dalle normative vigenti;
  - (iii) riconoscimento su approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato Remunerazione;
- premi di anzianità: importi corrisposti al compimento del 25° e 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa, pari rispettivamente all'8% e al 16% della RAL.

### Attuazione del sistema incentivante 2010 - 2012

Con riferimento all'attuazione del sistema incentivante a favore dei Dirigenti di Unipol nel corso del 2012, si segnala che il Consiglio di Amministrazione del 9 agosto 2012, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione:

- (i) preso atto che le condizioni di accesso a detto sistema con riferimento all'esercizio 2011 non si sono realizzate - si ricorda che il bilancio consolidato al 2011 ha evidenziato un risultato *ante* imposte negativo per effetto di svalutazioni per riduzioni di valore di avviamenti emersi a seguito di *impairment test* – ha deliberato di non procedere all'erogazione degli incentivi di breve termine (IBT);
- (ii) tuttavia, ha ritenuto equo considerare maturati gli incentivi di lungo termine (LTI) riferiti al medesimo esercizio 2011 sul presupposto che, pur in un contesto economico complessivo caratterizzato da una situazione di pesante difficoltà, la gestione caratteristica si è confermata positiva per Euro 226 milioni (e quindi superiore rispetto all'obiettivo fissato per l'apertura del cancello di sbarramento sopra richiamato, pari a Euro 218 milioni), ponendosi in un'ottica di assoluta continuità di risultati positivi sin dall'inizio del piano industriale 2010-2012, che hanno configurato peraltro, con un anno di anticipo, il raggiungimento dei risultati previsti nel settore Danni.

Si ricorda che l'erogazione degli incentivi LTI sopra richiamati avverrà, fermo il raggiungimento degli obiettivi definiti per il triennio 2010 - 2012, in forma di azioni Unipol ordinarie a partire dal 2014 con differimento di quanto dovuto in ragione di 1/3 per ciascun anno a seguire. L'entità di tali incentivi, alla data della presente Relazione, non è ancora determinabile atteso che il sistema incentivante prevede che il processo di valutazione e consuntivazione degli obiettivi dell'anno di riferimento (*i.e.* 2012) avvenga entro il mese di giugno dell'anno successivo (*i.e.* giugno 2013).

Le informazioni di dettaglio riguardanti sia il piano dei compensi basato su strumenti finanziari approvato dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2012 sia quello che verrà sottoposto all'approvazione della prossima Assemblea dei Soci convocata in un'unica convocazione per il 30 aprile 2013, sono contenute nei rispettivi Documenti Informativi redatti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti e pubblicati sul sito della Società all'indirizzo [www.unipoli.it](http://www.unipoli.it), sezione "Corporate Governance".

#### Altre componenti della remunerazione

Della remunerazione possono far parte anche:

- i cosiddetti *benefit*, sui quali viene anche calcolata la contribuzione sociale e fiscale, che possono comprendere beni quali l'auto aziendale e l'uso di foresterie;
- i compensi corrisposti per patti di stabilità.

#### **1.2. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

Non esistono accordi tra la Società e gli Amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

L'eventuale corresponsione di un importo predeterminato in caso di licenziamento non sorretto da giusta causa, ovvero di dimissioni per giusta causa o su richiesta dell'Azionista di riferimento, fattispecie applicabili solo in presenza di specifici accordi

integrativi del contratto di lavoro, è soggetta a tutte le disposizioni previste dalle normative di riferimento. Essa, in ogni caso, è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi l'importo pari a cinque annualità di retribuzione.

Con riferimento ai piani di incentivazione, la cessazione del rapporto di lavoro, per cause diverse dal trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, avvenuta prima della maturazione del diritto a ricevere gli incentivi monetari di breve termine o i compensi in strumenti finanziari, determina la decadenza da qualsiasi diritto all'erogazione.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non sussistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Le indennità di fine rapporto maturate sono determinate, in assenza di accordi specifici, sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo per i dirigenti delle imprese assicurative.

\*\*\*

Da quanto sopra esposto, fermo restando quanto precisato circa l'attuazione del piano di incentivazione 2010 – 2012, nel corso del 2012 i trattamenti retributivi a favore degli Organi Sociali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati coerenti ed in linea con le politiche retributive in essere; inoltre, le Politiche di remunerazione per il 2013 della Società non hanno apportato sostanziali innovazioni rispetto ai sistemi retributivi e incentivanti già in essere nell'esercizio precedente; pertanto si ritiene che la Società possa esprimere un giudizio di coerenza con riguardo all'attuazione delle politiche precedenti nonché un giudizio di continuità delle voci costituenti la remunerazione dei soggetti sopra indicati, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, rispetto alle politiche precedentemente adottate.

## SECONDA PARTE

### Compensi corrisposti nell'esercizio 2012

#### Tabella 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella Tabella 1 che segue sono illustrati i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2012 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società, indicando, come richiesto dalla vigente normativa, nominativamente i compensi percepiti nel 2012 dagli Amministratori, Sindaci e dal Direttore Generale e, a livello aggregato, dai Dirigenti con responsabilità strategiche nonché fornendo separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate, ivi inclusi quelli riversati ad Unipol.

In particolare:

- nella colonna “Compensi fissi” sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno di riferimento;
- nella colonna “Compensi per la partecipazione a comitati” sono riportati, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione di Unipol, indicando in nota i comitati cui il singolo Amministratore partecipa;
- nella colonna “Bonus e altri incentivi” non è riportato alcun dato, atteso che, come sopra specificato, gli obiettivi di *performance* relativi all'anno 2011 non sono stati raggiunti e pertanto non si è dato corso nel 2012 alla erogazione degli incentivi di breve termine. Per tale motivo, non si è provveduto alla compilazione della Tabella 3B dedicata ai “*Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche*”;
- nella colonna “Partecipazione agli utili” non è riportato alcun dato, atteso che non è prevista tale forma di remunerazione;
- nella colonna “Benefici non monetari” è riportato, secondo un criterio di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei *fringe benefit* assegnati, quali (i) l'auto ad uso promiscuo e (ii) le polizze assicurative e previdenziali.
- nella colonna “Altri compensi” non è indicato alcun dato, atteso che non sono previste ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna “*Fair value* dei compensi *equity*” non è riportato alcun dato, atteso che, alla data della presente Relazione, come sopra anticipato, le Azioni potenzialmente attribuibili ai destinatari in esecuzione del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari relativo al triennio 2010 – 2012 non sono ancora determinabili, in quanto la loro quantificazione è legata al positivo esito del processo di valutazione degli obiettivi e consuntivazione che si concluderà entro il mese di giugno 2013. Per le medesime ragioni non si è provveduto alla compilazione della Tabella 3A dedicata ai “*Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option, a favore*”

*dei componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche”.*

La Tabella 1 che segue è distribuita su tre pagine ed include n. 63 note.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di controllo, ai Direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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					
<b>STEFANINI Pierluigi</b>	<b>Presidente</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				730.000,00 (1)	27.000,00 (2)			3.062,52		760.062,52		
Compensi da controllate e collegate				119.114,75 (3)						119.114,75		
<b>TOTALE</b>				<b>849.114,75</b>	<b>27.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3.062,52</b>	<b>0,00</b>	<b>879.177,27</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>COLLINA Piero</b>	<b>Vice Presidente</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				178.500,00 (4)	24.000,00 (5)					202.500,00		
Compensi da controllate e collegate				38.388,89 (6)						38.388,89		
<b>TOTALE</b>				<b>216.888,89</b>	<b>24.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>240.888,89</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>CIMBRI Carlo</b>	<b>Amministratore Delegato e Direttore Generale</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				1.565.905,54 (7)	27.000,00 (8)			59.525,54		1.652.431,08		
Compensi da controllate e collegate				726.285,97 (9)						726.285,97		
<b>TOTALE</b>				<b>2.292.191,51</b>	<b>27.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>59.525,54</b>	<b>0,00</b>	<b>2.378.717,05</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>BERARDINI Francesco</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	7.500,00 (10)					84.500,00		
Compensi da controllate e collegate				87.663,93 (11)	7.500,00 (12)					95.163,93		
<b>TOTALE</b>				<b>164.663,93</b>	<b>15.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>179.663,93</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>BETTI Sergio</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	6.000,00 (13)					86.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>80.000,00</b>	<b>6.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>86.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>CARANNANTE Rocco</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				78.500,00	27.000,00 (14)					105.500,00		
Compensi da controllate e collegate				22.000,00 (15)						22.000,00		
<b>TOTALE</b>				<b>100.500,00</b>	<b>27.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>127.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>CELLI Pier Luigi</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				75.500,00	12.000,00 (16)					87.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>75.500,00</b>	<b>12.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>87.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>COSTALLI Sergio</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				66.500,00 (17)	15.000,00 (18)					81.500,00		
Compensi da controllate e collegate				135.311,19 (19)						135.311,19		
<b>TOTALE</b>				<b>201.811,19</b>	<b>15.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>216.811,19</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>DALLE RIVE Ernesto</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				74.000,00	19.500,00 (20)					93.500,00		
Compensi da controllate e collegate				41.275,04 (21)						41.275,04		
<b>TOTALE</b>				<b>115.275,04</b>	<b>19.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>134.775,04</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FERRARI Vincenzo</b>	<b>Amministratore</b>	10/05-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				45.603,83 (22)	15.000,00 (23)					60.603,83		
Compensi da controllate e collegate				30.512,30 (24)						30.512,30		
<b>TOTALE</b>				<b>76.116,13</b>	<b>15.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>91.116,13</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FOREST Jacques</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	6.000,00 (25)					83.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>77.000,00</b>	<b>6.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>83.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>GALANTI Vanes</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	27.000,00 (26)					104.000,00		
Compensi da controllate e collegate				139.525,04 (27)						139.525,04		
<b>TOTALE</b>				<b>216.525,04</b>	<b>27.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>243.525,04</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di controllo, ai Direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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					
<b>ISELI Roger</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				74.000,00	7.500,00 (28)					81.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>74.000,00</b>	<b>7.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>81.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>LEVORATO Claudio</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				72.500,00	4.500,00 (29)					77.000,00		
Compensi da controllate e collegate				7.025,04 (30)						7.025,04		
<b>TOTALE</b>				<b>79.525,04</b>	<b>4.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>84.025,04</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>MALAVASI Ivan</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	4.500,00 (31)					81.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>77.000,00</b>	<b>4.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>81.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>MASOTTI Massimo</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	47.000,00 (32)					127.000,00		
Compensi da controllate e collegate				1.000,00 (33)						1.000,00		
<b>TOTALE</b>				<b>81.000,00</b>	<b>47.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>128.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>MIGLIAVACCA Enrico</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	6.000,00 (34)					83.000,00		
Compensi da controllate e collegate				32.500,00 (35)						32.500,00		
<b>TOTALE</b>				<b>109.500,00</b>	<b>6.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>115.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>MORARA Pier Luigi</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	22.500,00 (36)					102.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>80.000,00</b>	<b>22.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>102.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>PACCHIONI Milo</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00 (37)	24.000,00 (38)					104.000,00		
Compensi da controllate e collegate				189.925,04 (39)				3.482,08		193.407,12		
<b>TOTALE</b>				<b>269.925,04</b>	<b>24.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3.482,08</b>	<b>0,00</b>	<b>297.407,12</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>PEDRONI Marco</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00 (40)	21.000,00 (41)					98.000,00		
Compensi da controllate e collegate				39.775,04 (42)						39.775,04		
<b>TOTALE</b>				<b>116.775,04</b>	<b>21.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>137.775,04</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>POLITI Giuseppe</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				75.500,00	7.500,00 (43)					83.000,00		
Compensi da controllate e collegate				36.000,00 (44)						36.000,00		
<b>TOTALE</b>				<b>111.500,00</b>	<b>7.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>119.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TURRINI Adriano</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00 (45)	27.000,00 (46)					104.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>77.000,00</b>	<b>27.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>104.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>VELLA Francesco</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	18.000,00 (47)					98.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>80.000,00</b>	<b>18.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>98.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>VENTURI Giuseppe</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				72.500,00	1.500,00 (48)					74.000,00		
Compensi da controllate e collegate				33.000,00 (49)						33.000,00		
<b>TOTALE</b>				<b>105.500,00</b>	<b>1.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>107.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di controllo, ai Direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
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					
<b>ZACCHERINI Luca</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				78.500,00 (50)	36.000,00 (51)					114.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>78.500,00</b>	<b>36.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>114.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>ZUCHELLI Mario</b>	<b>Amministratore</b>	1/1-26/04/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				24.846,99	3.000,00 (52)					27.846,99		
Compensi da controllate e collegate				10.508,19 (53)						10.508,19		
<b>TOTALE</b>				<b>35.355,18</b>	<b>3.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>38.355,18</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>CHIUSOLI Roberto</b>	<b>Presidente Collegio Sind</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00						75.000,00		
Compensi da controllate e collegate				59.154,10 (54)						59.154,10		
<b>TOTALE</b>				<b>134.154,10</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>134.154,10</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>PICONE Giorgio</b>	<b>Sindaco Effetivo</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00		
Compensi da controllate e collegate				17.250,00 (55)						17.250,00		
<b>TOTALE</b>				<b>67.250,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>67.250,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TROMBONE Domenico Livio</b>	<b>Sindaco Effetivo</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00		
Compensi da controllate e collegate				121.444,44 (56)	2.472,22 (57)					123.916,66		
<b>TOTALE</b>				<b>171.444,44</b>	<b>2.472,22</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>173.916,66</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>CASSAMAGNAGHI Carlo</b>	<b>Sindaco Supplente</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				54.500,00 (58)						54.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>54.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>54.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>CERCHIAI Cristiano</b>	<b>Sindaco Supplente</b>	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 (59)						35.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
<b>TOTALE</b>				<b>35.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>35.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 9)</b>		1/1-31/12/2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				2.418.540,52 (60)	30.000,00 (61)			277.559,13		2.726.099,65		
Compensi da controllate e collegate				514.403,49 (62)	12.000,00 (63)					526.403,49		
<b>TOTALE</b>				<b>2.932.944,01</b>	<b>42.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>277.559,13</b>	<b>0,00</b>	<b>3.252.503,14</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>				<b>9.236.459,33</b>	<b>494.972,22</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>343.629,27</b>	<b>0,00</b>	<b>10.075.060,82</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Note relative alla Tabella 1

- 1) L'importo comprende i compensi per la carica di Presidente (compenso annuo Euro 650.000,00).



- 2) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 3) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Assicurazioni S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A., Premafin HP S.p.A. e Unipol Banca S.p.A.; compensi non percepiti ma versati ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 4) L'importo comprende i compensi per la carica di Vice Presidente (compenso annuo Euro 100.000,00).
- 5) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 6) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Assicurazioni S.p.A. e Premafin HP S.p.A.
- 7) L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente, nonché il bonus *retention* di Euro 100.000,00, e il compenso per la carica di Amministratore Delegato (compenso annuo lordo Euro 200.000,00).
- 8) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 9) L'importo comprende i compensi per la carica di Amministratore Delegato della società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A. (compenso annuo Euro 500.000,00). Comprende inoltre i compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Assicurazioni S.p.A. (carica di consigliere), Unipol Banca S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A., Premafin HP S.p.A.; compensi non percepiti ma versati ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 10) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Nomine e Corporate Governance.
- 11) Compensi per la carica di Amministratore e di Vice Presidente (compenso annuo Euro 50.000,00) nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A. e di Amministratore in Fondiaria-SAI S.p.A.
- 12) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza della società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 13) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Remunerazione.
- 14) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo e Rischi per Euro 12.000,00 e compensi per la carica di Componente l'Organismo di Vigilanza per Euro 15.000,00.
- 15) Compensi per la carica di Vice Presidente della società controllata Unisalute S.p.A.
- 16) Gettoni per la partecipazione ai Comitati Remunerazione per Euro 6.000,00 e ai Comitati per la Sostenibilità/Comitato Etico per Euro 6.000,00.
- 17) Compensi non percepiti ma versati alla società Unicoop Tirreno Società Cooperativa.

- 18) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza, non percepiti ma versati alla società Unicoop Tirreno Società Cooperativa.
- 19) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Banca S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A. ed Unipol Merchant S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Unicoop Tirreno Società Cooperativa.
- 20) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 21) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Assicurazioni S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A. e Premafin HP S.p.A.
- 22) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Estense.
- 23) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza; non percepiti ma versati alla società Coop Estense.
- 24) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Assicurazioni S.p.A. ed Unipol Merchant S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Estense.
- 25) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Remunerazione.
- 26) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 27) Compensi per la carica di Amministratore e Presidente (compenso annuo Euro 100.000,00) nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A. e per le cariche ricoperte nelle società controllate Fondiaria-SAI S.p.A. e Premafin HP S.p.A.
- 28) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo e Rischi.
- 29) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo Nomine e Corporate Governance.
- 30) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Fondiaria-SAI S.p.A. e Premafin HP S.p.A.
- 31) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Remunerazione.
- 32) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo e Rischi per Euro 13.500,00, Comitati per le operazioni con Parti Correlate per euro 13.500,00 e per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza per Euro 20.000,00.
- 33) Compensi per la carica ricoperta nella società collegata Pegaso Finanziaria S.p.A.
- 34) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Remunerazione.

- 35) Compensi per la carica ricoperta nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 36) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo Nomine e Corporate Governance per Euro 9.000,00 e Comitati per le Operazioni con Parti Correlate per Euro 13.500,00.
- 37) Compensi non percepiti ma versati alla società Cooperare S.p.A.
- 38) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza; non percepiti ma versati alla società Cooperare S.p.A.
- 39) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Fondiaria-SAI S.p.A. e Premafin HP S.p.A.. Inoltre, compensi nelle società collegate F.IM.PAR.CO. S.p.A., Pegaso Finanziaria S.p.A., Assicoop Modena & Ferrara S.p.A., Assicoop Romagna Futura S.r.l. e Assicoop Emilia Nord S.r.l.; compensi non percepiti ma versati alla società Finpro Società Cooperativa.
- 40) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Consumatori Nordest Società Cooperativa.
- 41) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza; non percepiti ma versati alla società Coop Consumatori Nordest Società Cooperativa.
- 42) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Assicurazioni S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A. e Premafin HP S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Consumatori Nordest Società Cooperativa.
- 43) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Nomine e Corporate Governance.
- 44) Compensi per la carica ricoperta nella società controllata Unipol Banca S.p.A.
- 45) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop. Adriatica Scarl.
- 46) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza, non percepiti ma versati alla società Coop Adriatica Scarl.
- 47) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati per la Sostenibilità/Comitato Etico per Euro 6.000,00 e Comitati per le Operazioni con Parti Correlate per Euro 12.000,00.
- 48) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati per la Sostenibilità/Comitato Etico.
- 49) Compensi per la carica ricoperta della società controllata Unipol Banca S.p.A.
- 50) Compensi non percepiti ma versati alla società Cefla Scarl.

- 51) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo e Rischi per Euro 7.500,00 e ai Comitati per le Operazioni con Parti Correlate per euro 1.500,00; compensi non percepiti ma versati alla società Cefla Scarl; compensi per la carica di Componente l'Organismo di Vigilanza per Euro 15.000,00.
- 52) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 53) Compensi per la carica ricoperta nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 54) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Banca S.p.A. e Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A.
- 55) Compensi per la carica ricoperta nella società controllata Unipol Merchant S.p.A.
- 56) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Assicurazioni S.p.A., Arca Assicurazioni S.p.A., Arca Vita S.p.A. e Premafin HP S.p.A.
- 57) Compensi per la carica di Componente l'Organismo di Vigilanza nella società controllata Premafin HP S.p.A.
- 58) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unisalute S.p.A., Arca Assicurazioni S.p.A., Centri Medici Unisalute S.p.A. e Compagnia Assicuratrice Linear S.p.A. e Unipol Merchant S.p.A.
- 59) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Linear Life S.p.A. ed Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 60) Retribuzione da lavoro dipendente;
- 61) Compensi relativi alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- 62) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate e collegate; compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 63) Compensi relativi alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.

**Tabella 2 – *Stock option* assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

La Tabella in oggetto 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, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

La Tabella in oggetto non viene compilata per le motivazioni riportate nel commento alla Tabella 1 alla voce “*Fair value dei compensi equity*”.

**Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

La Tabella in oggetto non viene compilata per le motivazioni riportate nel commento alla Tabella 1 alla voce “*Bonus e altri incentivi*”.

**Schema 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

<b>TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali</b>							
<i>cognome e nome</i>	<i>carica</i>	<i>società partecipata</i>	<i>categoria azioni</i>	<i>numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (*)</i>	<i>numero azioni acquistate</i>	<i>numero azioni vendute</i>	<i>numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso</i>
<b>CARANNANTE Rocco</b>	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	320	6.400	0	6.720
<b>CIMBRI Carlo</b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	991	0	0	991
<b>MALAVASI Ivan</b>	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	314	6.280	0	6.594
<b>POLITI Giuseppe</b>	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	5	0	0	5
<b>ZACCHERINI Luca</b>	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	142	2.840	0	2.982

(\*) il numero di azioni è stato determinato considerando l'operazione di raggruppamento avvenuta nel mese di aprile 2012.

<b>TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica</b>						
<i>numero Dirigenti con responsabilità strategica</i>	<i>società partecipata</i>	<i>categoria a azioni</i>	<i>numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (*)</i>	<i>numero azioni acquistate</i>	<i>numero azioni vendute</i>	<i>numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso</i>
9	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	128	2.120		2.248
	Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	356	7.120		7.476

(\*) il numero di azioni è stato determinato considerando l'operazione di raggruppamento avvenuta nel mese di aprile 2012.