

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

(redatta ai sensi dell'art. 123 – *ter* del Testo Unico della Finanza)

Premessa

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. (“**UGF**” o la “**Società**”) in data 10 marzo 2016, 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 2015 (l’“**Assemblea**”) le politiche adottate da UGF in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (gli “**Organi sociali**”) ¹, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società per l’esercizio 2016 (le “**Politiche di remunerazione**” o le “**Politiche retributive**” o le “**Politiche**”).

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 luglio 2015, cui UGF aderisce (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La Relazione si compone di due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le Politiche di remunerazione adottate da UGF per l’esercizio 2016 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 per il Direttore Generale e, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, i compensi corrisposti nell’esercizio 2015 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*, comma 2, 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, 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.

¹ Si precisa che l’Assemblea è convocata, *inter alia*, per deliberare in merito al rinnovo degli Organi sociali.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale di UGF, in Bologna, Via Stalingrado 45, nonché sul sito della Società all'indirizzo www.unipol.it, Sezione "Corporate Governance", 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 della Società, alla Sezione "Corporate Governance".

PRIMA SEZIONE – POLITICHE RETRIBUTIVE

Le politiche retributive per il 2016, fermo restando quanto precisato al successivo paragrafo D), si pongono in un'ottica di sostanziale continuità rispetto all'esercizio precedente, confermandone, con alcune innovazioni, i principi, la struttura e i contenuti.

Si precisa che i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UGF, come individuati dal Presidente e dall'Amministratore Delegato di UGF su proposta della Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione, alla data di pubblicazione della presente Relazione sono:

- i Responsabili delle Direzioni Generali di Area²;
- il Direttore Pianificazione Strategica, Investor Relations e M&A³;
- il Direttore dei Servizi Informatici;
- il Direttore Controllo di Gestione e Fiscale;
- il Direttore Corporate Communication e Media Relation;
- il Responsabile Controllo Economico di Gruppo;
- il Responsabile Pianificazione Coordinamento Piano Industriale;
- il Chief Risk Officer;
- i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno (Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio).

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, esamina le proposte del Comitato Remunerazione, le Politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Inoltre, qualora si verificano eventi suscettibili di influire su elementi costitutivi del sistema incentivante adottato dalla Società (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie o sul capitale riguardanti UGF 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

² Membri del *Management Committee*.

³ Membro del *Management Committee*.

internazionali ovvero di politica monetaria), è demandata al Consiglio di Amministrazione la facoltà di apportare alla struttura del sistema incentivante e/o delle Politiche le modifiche ritenute necessarie od opportune volte a mantenerne invariati – nei limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo applicabile – i suoi contenuti sostanziali ed economici, ciò al fine di mantenere l'equità e la coerenza complessiva del sistema incentivante e/o delle Politiche retributive nel loro complesso.

- 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 alle Politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni Audit, Compliance e Antiriciclaggio e Risk Management, congiuntamente le "**Funzioni di Controllo Interno**") 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 di remunerazione adottate 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 di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno) 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 di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società;
 - formula al Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le linee guida individuate nelle Politiche di remunerazione 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 di remunerazione dal Consiglio di Amministrazione e fatte salve le competenze del Comitato Controllo e Rischi di UGF con riferimento ai Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno.

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 del Gruppo Unipol 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 DISTINZIONE 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 del Gruppo Unipol.

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 alle Politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno) 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 di 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 di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno) 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 del Gruppo Unipol, il Comitato Remunerazione 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 9 maggio 2013, la maggioranza dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina. 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 dell'esercizio 2016 Comitato Remunerazione si è già riunito in data 8 marzo 2016, ai fini della definizione delle proposte in ordine alle Politiche di remunerazione degli Organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di UGF, 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 2015 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.

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 Ernst & Young, che ha condotto analisi di *benchmarking* sugli indicatori di *performance* utilizzati da società, anche estere, operanti nello stesso settore di UGF.

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 UGF 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 propria vocazione di essere un 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 (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 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 Unipol 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, con le competenze, con 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 in funzione 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 dalle normative applicabili.

I cambiamenti apportati rispetto all'esercizio precedente

Le Politiche adottate nel corrente esercizio si collocano in una linea di sostanziale continuità con le Politiche di remunerazione adottate nell'esercizio precedente, che già si conformavano ai principi ed ai criteri di autoregolamentazione.

I principali cambiamenti apportati nelle nuove Politiche di Remunerazione riguardano l'introduzione di strumenti e di metodi che migliorano e rinforzano l'equilibrio e l'equità del sistema nel suo complesso.

Al riguardo si segnala che:

- la condizione del raggiungimento del risultato di Utile Lordo Consolidato è stata fissata a 80%;
- è stata introdotta la metrica Solvency II in luogo della precedente Solvency I per la misurazione dell'obiettivo di adeguatezza patrimoniale del Gruppo Unipol;
- è stato introdotto l'allineamento dei parametri retributivi annuali sia per la componente di breve termine sia per la componente di lungo termine;
- è stata introdotta l'inscindibilità delle componenti variabili di breve e di lungo termine, considerate porzioni di un unico Bonus Totale (come *infra* definito);
- la misurazione delle performance individuali viene misurata su quattro obiettivi, di cui due quantitativi di peso preponderante;
- gli incentivi sono articolati su una scala granulare più ampia e sono corrisposti a fronte di un livello di performance individuale non inferiore a un raggiungimento complessivo degli obiettivi individuali stessi pari ad almeno il 60%;
- allo scopo di trattenere le migliori professionalità è stata introdotta la possibilità di beneficiare di un Bonus aggiuntivo che viene riconosciuto al significativo superamento degli obiettivi di lungo termine;
- al fine di sostenere ulteriormente il valore del Gruppo Unipol, si è adottata, quale forma di remunerazione per i benefici a lungo termine, l'attribuzione di azioni ordinarie UGF e di azioni ordinarie della controllata UnipolSai, in luogo della precedente sola azione ordinaria UGF;

- a fini di *retention*, nell'ottica di favorire il raggiungimento di obiettivi di governo, crescita e sviluppo del Gruppo, potranno essere corrisposti premi di fedeltà ai Dirigenti, come meglio precisato nel successivo paragrafo L).

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 e 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*.

UGF, sia in qualità di società quotata aderente al Codice di Autodisciplina sia in qualità di *holding* a capo del Gruppo Unipol (anche il "**Gruppo**"), 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 responsabilità 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 (complessivamente i

“Destinatari”⁴, aventi diritto a partecipare al 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.

A tal riguardo, il Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione tenutasi il 10 marzo 2016, previo parere del Comitato Remunerazione e tenuto conto del Regolamento del Sistema UPM che si sviluppa sull’arco temporale triennale 2016 - 2018, ha adottato il Regolamento del Sistema UPM riferito all’esercizio 2016 (il “**Sistema UPM**” o il “**Sistema**”).

All’Amministratore Delegato, ove nominato, è riconosciuta una componente retributiva variabile di breve e di lungo termine, calcolata applicando i criteri previsti dal Sistema ai Dirigenti appartenenti alla 1^a Fascia⁵.

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 uso promiscuo, oltre che a beneficio del Presidente e del Direttore Generale, anche ai Dirigenti appartenenti alla 1^a e 2^a Fascia.

⁴ I Dirigenti che operano presso altre società del Gruppo Unipol in regime c.d. di “distacco” totale o prevalente sono destinatari del Sistema UPM adottato dalla società distaccataria.

⁵ 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 Generale Area Risorse Umane e Organizzazione di UGF, che si avvale delle più opportune metodologie di pesatura delle posizioni presenti sul mercato come sopra specificato, ed approvazione dell’Amministratore Delegato di UGF. 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:

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

Sono accordate agevolazioni nell'accesso a prestiti/mutui ipotecari per l'acquisto, la ristrutturazione e la costruzione dell'abitazione, nonché 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 (il **"Bonus Totale"**) si articola in due componenti le cui modalità di erogazione sono disciplinate dal Sistema UPM: (i) una componente di breve termine (**"Bonus IBT"** o **"IBT"**), riconosciuta tramite l'erogazione di un *bonus* monetario, e (ii) una componente di lungo termine (**"Bonus LTI"** o **"LTI"**), riconosciuta tramite l'assegnazione di azioni ordinarie UGF e di azioni ordinarie UnipolSai Assicurazioni (le **"Azioni"**).

La misura massima del Bonus Totale dell'Anno di competenza è determinata in percentuale rispetto alla retribuzione annua lorda (**"RAL"**) del Destinatario al 31 dicembre dell'Anno di competenza, percentuale differenziata a seconda del ruolo ricoperto dal Destinatario fino ad un massimo pari al 100%⁶ della RAL riconosciuto ai Destinatari di 1^a Fascia.

Il Sistema UPM si fonda sulla logica dell'autofinanziamento, ovvero, 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*, intesa come 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 di UGF, ai sensi delle previsioni statutarie e di legge tempo per tempo applicabili.

Condizione essenziale per l'accesso ai benefici del Sistema è innanzitutto il raggiungimento di determinati obiettivi di *Performance Aziendali* di Breve Termine, e precisamente:

- (1) il Bonus Totale non sarà accessibile ai Destinatari fintantoché non si sia verificata la condizione del raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo consolidato di UGF come da *budget* approvato per l'anno di competenza. Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, tale percentuale deve raggiungere almeno l'80% dell'obiettivo indicato;
- (2) per la piena erogabilità del Bonus Totale è inoltre necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di UGF, calcolato secondo la metrica Solvency II⁷,

⁶ 125% per i Destinatari che partecipano al *Management Committee*.

⁷ *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. Nel corso del Periodo, 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.

almeno pari all'obiettivo fissato per il 31 dicembre 2016 dai competenti organi deliberanti. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra il 100% e l'80% dell'obiettivo, purché il risultato non sia inferiore all'1,0, riduce al 75% l'ammontare del Bonus Totale, mentre un valore inferiore determina la non erogazione del premio.

La condizione *sub* (1) non si applica al Chief Risk Officer e ai Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno.

In funzione del raggiungimento delle *performance* aziendali di Breve Termine si determina l'ammontare effettivo del Bonus Totale, che non subisce alterazioni qualora siano pienamente soddisfatte le *performance* aziendali di Breve Termine o ne rappresenta il 75% qualora si verifichi la condizione decurtativa di cui al punto precedente *sub* (2).

Sistema Incentivante di breve termine (IBT)

Il Sistema prevede il riconoscimento di un Bonus IBT, erogato nell'anno successivo a quello di competenza, determinato in ragione del Livello di *Performance* Individuale di Breve Termine (come *infra* definito) raggiunto in connessione a specifici obiettivi individuali, suddivisi in quattro categorie, a ciascuno dei quali è attribuito un "peso" in termini percentuali e precisamente: (i) primo obiettivo quantitativo individuale (peso: 30%); (ii) secondo obiettivo quantitativo individuale (peso: 30%); (iii) obiettivo qualitativo (peso: 20%) e (iv) obiettivo di comportamento organizzativo (peso: 20%).

La somma dei pesi ottenuti dalla consuntivazione di detti obiettivi determina il Livello di *Performance* Individuale.

La misura massima del Bonus IBT è pari al 50%⁸ del Bonus Totale.

Un Livello di *Performance* Individuale di Breve Termine inferiore al 60% della somma dei pesi dei singoli obiettivi raggiunti determina l'azzeramento del Bonus Totale.

Fatto salvo quanto di seguito precisato, un Livello di *Performance* Individuale di Breve Termine almeno pari a 60% determina l'ammontare del Bonus IBT secondo la seguente Tabella 1:

⁸ 40% del Bonus Totale per i membri del *Management Committee*.

Tabella 1	
Livello di Performance Individuale	Bonus IBT
60%	30% del valore massimo del Bonus IBT
65%	40% del valore massimo del Bonus IBT
70%	50% del valore massimo del Bonus IBT
75%	60% del valore massimo del Bonus IBT
80%	70% del valore massimo del Bonus IBT
85%	80% del valore massimo del Bonus IBT
90%	90% del valore massimo del Bonus IBT
100%	Valore massimo del Bonus IBT

La condizione del mancato raggiungimento anche di uno solo dei due obiettivi quantitativi individuali, ancorché il risultato calcolato come previsto generi un valore pari o superiore a 60%, determina l'azzeramento del Bonus Totale.

Con riferimento, infine, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è prevista la decurtazione di 1/3 (un terzo) del Bonus Totale laddove uno dei due obiettivi quantitativi individuali venga raggiunto solo parzialmente.

Sistema Incentivante di lungo termine (LTI)

Il Bonus LTI è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari (il "Piano 2016 - 2018"), che prevede la distribuzione di Azioni al termine del triennio 2016-2018, con assegnazione e contestuale disponibilità delle stesse nel triennio 2019-2020-2021, a partire dal 2019 e per i due anni successivi.

La misura massima Bonus LTI è pari al 50%⁹ del Bonus Totale.

Il pagamento del compenso LTI per i Destinatari che non operano presso le Funzioni di Controllo Interno, e che non ricoprono il ruolo di Chief Risk Officer, è in funzione del raggiungimento (disgiunto per ciascuna quota parte tra loro) degli indicatori sotto riportati:

- 40%, in ragione del raggiungimento di almeno il 75% del risultato del Gruppo Unipol misurato tramite Utile Lordo Consolidato cumulato sugli anni 2016, 2017 e 2018 dei valori così come definiti anno per anno dai competenti organi aziendali;
- 40%, in ragione del pieno raggiungimento, al termine del triennio, del *target* del requisito patrimoniale di solvibilità definito dai competenti organi aziendali;

⁹ 60% del Bonus Totale per i membri del *Management Committee*.

- 20%, in ragione del verificarsi di una crescita del valore dell’Azione UGF a tre anni data (media primo trimestre 2019 su media primo trimestre 2016).

Il superamento, anche disgiunto, del risultato dei singoli indicatori di cui sopra determina il riconoscimento di un *bonus* aggiuntivo (il “**Bonus Aggiuntivo**”) pari a un massimo del 50% del Bonus Totale maturato. L’avverarsi di tale condizione ha effetto tanto sulla componente IBT già riconosciuta, che pertanto verrà integrata nella stessa forma con cui fu riconosciuta all’epoca della sua erogazione, quanto sulla componente LTI.

Il pagamento del compenso LTI per i Destinatari che operano presso le Funzioni di Controllo Interno o che ricoprono il ruolo di Chief Risk Officer, è in funzione del raggiungimento (disgiunto per ciascuna quota parte tra loro) degli indicatori sotto riportati:

- 60%, in ragione del raggiungimento di un Livello di Performance individuale medio nel triennio non inferiore a 70%, a condizione che entrambi gli obiettivi quantitativi individuali risultino totalmente raggiunti in almeno due dei tre esercizi;
- 40%, in ragione del pieno raggiungimento, al termine del triennio, del target del requisito patrimoniale di solvibilità definito dai competenti organi aziendali.

Il raggiungimento degli obiettivi quantitativi individuali per tutti e tre gli esercizi, nonché un livello di *performance* individuale medio nel triennio 2016-2018 non inferiore al 75%, unitamente al superamento del requisito patrimoniale di solvibilità definito dai competenti organi aziendali, determina il riconoscimento di un Bonus Aggiuntivo, pari a un massimo del 50% del Bonus Totale maturato. L’avverarsi di tale condizione ha effetto tanto sulla componente IBT già riconosciuta, che pertanto verrà integrata nella stessa forma con cui fu riconosciuta all’epoca della sua erogazione, quanto sulla componente LTI.

Il numero di Azioni eventualmente spettante è calcolato suddividendo il valore del Bonus LTI dell’anno di competenza in due parti uguali. Una parte viene rapportata al valore medio dell’azione ordinaria UGF registrato nel mese di maggio 2016, mentre l’altra parte viene rapportata al valore medio dell’azione UnipolSai ordinaria registrato nello stesso mese di maggio 2016.

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

Gli obiettivi quantitativi sono declinati in linea con quelli strategici del Gruppo Unipol ed in modo coerente con i profili di rischio definiti per ciascuna società del Gruppo.

La consuntivazione delle *performance* ai fini della determinazione del Bonus Totale avverrà nel mese di marzo 2017.

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione del raggiungimento degli obiettivi è supervisionato, anche nel merito, dalla Direzione Generale Area Risorse Umane e

Organizzazione, che si avvale anche del contributo delle funzioni Risk Management e Controllo di Gestione della Società per la verifica *ex ante* ed *ex post* degli indicatori quantitativi, e dall'Amministratore Delegato di UGF. 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 e gli altri Dirigenti a perseguire gli 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;
- la sostenibilità a lungo termine grazie ad 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 e 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 del Piano 2016 - 2018, che prevede l'assegnazione delle Azioni al termine del triennio 2016-2018, con disponibilità delle stesse a partire dal 2019 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 e/o della Società

- 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, ovvero in caso di rilievi da parte delle Funzioni di Controllo interno che evidenzino comportamenti di grave violazione di disposizioni interne, esterne, o di standard di condotta applicabili;
- *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 (2016 - 2018). Solo al termine di tale periodo potrà, eventualmente, maturare il diritto dei predetti soggetti a vedersi assegnate le Azioni.

La distribuzione e contestuale disponibilità delle Azioni avverrà nel triennio 2019-2020-2021, a partire dal 2019 e per i due anni successivi.

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.

Come anticipato, potranno essere corrisposti premi di fedeltà a Dirigenti che abbiano prestato la propria attività per la Società ovvero per il Gruppo per un determinato numero di anni. L'ammontare di detti premi, che sarà riconosciuto al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non potrà superare l'importo pari a cinque annualità di *total compensation*, calcolata per la parte variabile come previsto dall'art. 2121 n. 2 del codice civile (la "**Total Compensation**").

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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, non potrà, in ogni caso, essere superiore a cinque annualità della Total Compensation. La Società, peraltro, potrà richiedere ai beneficiari la restituzione, in parte o in tutto, del predetto importo loro corrisposto, qualora

emergessero entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro fatti gravi posti in essere dagli stessi con dolo in danno della Società, entrambe le circostanze (fatti e dolo) accertate con successiva sentenza passata in giudicato.

M) INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

L'Assemblea del 30 aprile 2013, 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. A tale riguardo, si precisa che UGF, parimenti alle altre società appartenenti al Gruppo Unipol, ha aderito alla polizza D&O di Gruppo, stipulata da Finsoe S.p.A. quale società posta al vertice del Conglomerato Finanziario Unipol. Le condizioni della polizza, avente durata annuale e rinnovata da ultimo in data 20 novembre 2015, prevedono un massimale, a livello di Gruppo, di complessivi Euro 75 milioni a beneficio degli assicurati.

Il costo totale della polizza viene ripartito fra tutte le società del Gruppo Unipol (ivi compresa Finsoe), 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 2015, la Società ha sostenuto un costo pari a circa Euro 280.000.

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.

Le prestazioni erogate dal Fondo Pensione assicurano l'iscritto in caso di infortunio extraprofessionale, sia per morte sia 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 e 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.)

A ciascun Amministratore spetta un compenso annuo, nonché il riconoscimento di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione consiliare e assembleare.

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.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, definisce il compenso, in misura fissa, spettante al Presidente, al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato per le cariche dagli stessi rivestite, nonché riconosce agli Amministratori membri dei Comitati consiliari un compenso fisso ulteriore per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione. 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, viene riconosciuta una componente retributiva variabile di breve e di lungo periodo, calcolata applicando i criteri previsti dal Sistema UPM per i Dirigenti di 1^a Fascia.

Agli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione può riconoscere, sentito il Collegio Sindacale, *benefit* integrativi relativi all'alloggio e/o all'utilizzo di autovetture aziendali.

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

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

SECONDA SEZIONE – INFORMATIVA SULL’ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

La presente Sezione della Relazione si compone di due parti:

- una prima parte, che fornisce una rappresentazione, in forma descrittiva, dei compensi di competenza dell’esercizio 2015 dei destinatari delle politiche retributive;
- una seconda parte, che riporta, in forma tabellare, detti compensi nonché le partecipazioni detenute dai destinatari delle politiche retributive relative sempre all’esercizio 2015.

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 2015, la remunerazione degli Amministratori è stata coerente con le politiche di remunerazione approvate dal Consiglio di Amministrazione di UGF in occasione della riunione consiliare del 19 marzo 2015 illustrate nella Prima Sezione della relazione sulla remunerazione pubblicata lo scorso anno, nonché con le delibere assembleari e consiliari assunte in proposito.

In particolare, agli Amministratori non esecutivi sono stati riconosciuti gli emolumenti stabiliti dall’Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2013 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 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.

Inoltre, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai membri dei Comitati consiliari è stato riconosciuto un ulteriore compenso fisso per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione del Comitato.

A favore degli Amministratori non è stata riconosciuta alcuna componente variabile del compenso collegata ai risultati o basata su strumenti finanziari, salvo quanto specificato in relazione al riconoscimento all’Amministratore Delegato di una componente retributiva variabile di breve e di lungo termine, calcolata applicando i criteri previsti dal Sistema UPM applicabile ai Dirigenti di 1^a Fascia di UGF.

Il dettaglio degli emolumenti corrisposti ai componenti il Consiglio di Amministrazione per l’esercizio 2015 è riportato nella Tabella 1 che segue; in proposito, si segnala che nella colonna

relativa ai “Benefici non monetari” non è possibile indicare la valorizzazione *ad personam* dei benefici connessi alla copertura assicurativa dei rischi legati alla responsabilità civile verso terzi, stipulata a beneficio degli Amministratori, con costi a carico della Società. Nel rinviare a quanto già descritto in proposito nella Parte Prima della presente Relazione, alla lett. M), 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.

LA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Il compenso annuale dei Sindaci è stato determinato in misura fissa ed è stato differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio; ad esso si è aggiunto il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, prevedendosi, con costo a carico della Società, 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, nel rispetto delle norme vigenti.

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

Il dettaglio degli emolumenti corrisposti ai componenti il Collegio Sindacale per l'esercizio 2015 è riportato nella Tabella 1 che segue; valgono le medesime considerazioni sopra esposte con riferimento alla mancata valorizzazione nella Tabella 1 dei benefici derivanti dalla copertura assicurativa per i rischi connessi alla responsabilità civile.

LA REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI

In linea con quanto effettuato nell'esercizio 2014, le politiche di remunerazione approvate per il 2015 sono state applicate in modo uniforme al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti di UGF.

Il regime retributivo è strutturato in una componente fissa ed in una variabile, quest'ultima riconosciuta 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.

L'esercizio di riferimento ha visto la presenza di 12 soggetti rientranti nella categoria di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, tutti a loro volta in parziale distacco presso la controllata UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (e qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche

anche di quest'ultima). A tale proposito, si precisa che tali Dirigenti hanno ricevuto dalla Società la componente fissa della loro remunerazione, nonché quella variabile, partecipando esclusivamente al sistema incentivante di UGF; resta fermo che la controllata UnipolSai ha retrocesso, quale corrispettivo del parziale distacco, il costo sostenuto da UGF.

Per i dettagli in merito all'entità di tale corrispettivo, si rinvia alle Tabelle che seguono.

Componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione è stata costituita dalle voci del CCNL e dalla retribuzione da contrattazione individuale. È definita anche RAL (Retribuzione Annuale Lorda) ed esclude 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 della remunerazione, anche nell'esercizio 2015, poteva essere costituita dalle seguenti voci:

- incentivi monetari e incentivi in forma di strumenti finanziari, da erogarsi in base al sistema incentivante dedicato ai Dirigenti di UGF;
- *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 Società, pari rispettivamente all'8% e al 16% della RAL.

Attuazione del sistema incentivante 2013 - 2015

Con riferimento al Sistema incentivante 2013 - 2015, si precisa che il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 7 maggio 2015, preso atto dell'avveramento delle condizioni di accesso al Sistema per l'anno 2014, ha deliberato di procedere all'erogazione degli incentivi monetari di breve termine, che sono stati effettivamente corrisposti agli aventi diritto con la mensilità del mese di giugno 2015.

Per i dettagli in merito all'entità degli incentivi IBT, si rinvia alla Tabella 3B che segue.

Con riferimento, invece, all'incentivo di lungo termine, di cui al Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013 - 2015, l'effettiva maturazione del medesimo è avvenuta a conclusione del triennio 2013 - 2015; la consuntivazione utile ai fini dell'effettiva attribuzione delle azioni UGF, da erogarsi in tre tranches, nel corrente esercizio e nei due successivi, avverrà dopo l'approvazione del Bilancio d'esercizio 2015, contestualmente alla consuntivazione dell'incentivo IBT per l'esercizio 2015. A tale riguardo, si precisa che nella Tabella 1 e nella Tabella 3A che seguono, con riferimento a tale componente variabile della retribuzione, sono stati indicati, sia in termini di numero di strumenti finanziari erogabili sia in termini di *fair value* di competenza dell'esercizio, i valori massimi, potenzialmente attribuibili ai destinatari del Piano in oggetto, al termine del periodo di *vesting* (2013 - 2015), ove fossero raggiunti tutti gli obiettivi, ai termini e condizioni previste dal medesimo Piano.

Attuazione del sistema incentivante 2010 - 2012

Come illustrato nella Relazione sulla remunerazione pubblicata l'esercizio precedente, il Consiglio di Amministrazione della Società del 30 maggio 2013, con riferimento agli incentivi di lungo termine (LTI) legati al sistema incentivante UPM adottato per il periodo 2010 - 2012 (il "**Sistema UPM 2010 - 2012**"), ha accertato che le condizioni per la loro erogazione si erano verificate solo parzialmente, deliberando quindi di procedere alla attribuzione LTI solo in misura pari al 75% dell'ammontare teorico complessivo – con l'eccezione dei Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno, per i quali il pagamento degli incentivi LTI avviene in misura pari al 100%, a condizione che sia raggiunto l'obiettivo specifico di area assegnato – ovvero sia fino ad un massimo di n. 343.860 Azioni.

Pertanto, in data 1° luglio 2015, in esecuzione del Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2010 - 2012, la Società ha attribuito all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche aventi diritto la seconda *tranche* di Azioni, pari ad 1/3 del totale effettivamente maturato al termine del periodo di *vesting*, terzo che corrisponde rispettivamente a numero 7.417, 37.082 e 70.121 Azioni, per complessive numero 114.620 Azioni. In proposito, si ricorda che il valore dell'Azione preso a riferimento per il calcolo del numero delle Azioni spettanti a ciascun destinatario del suddetto Piano è il valore medio di Borsa registrato dall'azione UGF ordinaria nel mese di maggio 2010, pari ad Euro 12,62739 (valore in origine pari a Euro 0,6313, ricalcolato a seguito degli aumenti di capitale nel frattempo intervenuti e del raggruppamento di azioni). Il restante ed ultimo 1/3 sarà attribuito nel mese di luglio 2016.

Si segnala che le Tabelle che seguono non sono state compilate con i dati relativi all'attuazione del Piano 2010 – 2012, 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* nel corso di esercizi passati, la cui erogazione, differita nel 2016, dipende esclusivamente dalla permanenza del destinatario alle dipendenze del Gruppo Unipol.

Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Le informazioni di dettaglio riguardanti sia il Piano dei compensi basato su strumenti finanziari 2010 - 2012 sia il Piano dei compensi basato su strumenti finanziari 2013 - 2015, unitamente alle modifiche ed integrazioni a quest'ultimo Piano approvate nel corso di precedenti delibere assembleari, 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.unipol.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 il pagamento di indennità in caso di dimissioni, di revoca del mandato/incarico o di cessazione dello stesso a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

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, nel corso del 2015 i trattamenti retributivi a favore degli Organi sociali, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati coerenti ed in linea con le Politiche retributive in essere. Le Politiche di remunerazione per il 2016 della Società adottano soluzioni migliorative e coerenti 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 2015

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro				
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili									
STEFANINI Pierluigi	Presidente	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015													
	Amministratore															
	Presidente del Comitato di Presidenza															
Compensi nella società che redige il bilancio				652.000,00	(1)	5.000,00	(2)			2.288,07		659.288,07				
Compensi da controllate e collegate				0,00	(3)								0,00			
TOTALE				652.000,00		5.000,00		0,00		0,00	2.288,07		0,00	659.288,07	0,00	0,00

(1) L'importo comprende i compensi per la carica di Presidente (compenso annuo euro 600.000,00).

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

(3) Non si evidenziano i compensi per complessivi Euro 228.050,00 per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Banca S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A., compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro				
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili									
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015													
	Amministratore															
	Direttore Generale															
	Membro del Comitato di Presidenza															
Compensi nella società che redige il bilancio (Amministratore Delegato)				552.000,00	(1)	5.000,00	(2)	250.000,00	(3)			807.000,00	638.200,79	(4)		
Compensi nella società che redige il bilancio (Direttore Generale)				1.400.518,98				700.000,00	(3)		67.999,96		2.168.518,94	1.786.962,22	(4)	
Compensi da controllate e collegate				0,00	(5)								0,00			
TOTALE				1.952.518,98		5.000,00		950.000,00		0,00	67.999,96		0,00	2.975.518,94	2.425.163,01	0,00

(1) L'importo comprende il compenso per la carica di Amministratore Delegato (compenso annuo lordo Euro 500.000,00).

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

(3) Importo dell'incentivo IBT di competenza dell'esercizio 2014 ed erogato nel 2015.

(4) Fair value del numero massimo di azioni ordinarie UGF - potenzialmente attribuibili nel 2018, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini ed alle condizioni del Piano 2013 - 2015 - pari ad 1/3 del numero massimo di azioni ordinarie UGF potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2013-2015) di detto Piano 2013-2015.

(5) Non si evidenziano i compensi per complessivi euro 826.250,00 per le cariche ricoperte nelle società controllate: Unipol Banca S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A., compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ANTONELLI Giovanni	Vice Presidente	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Amministratore											
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				202.000,00 (1)	5.000,00 (2)					207.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				202.000,00	5.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	207.000,00	0,00	0,00

(1) L'importo comprende i compensi per la carica di Vice Presidente (compenso annuo euro 150.000,00).

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BARATTA Giovanni Battista	Amministratore	1/1-31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	7/5-31/12/2015										
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00	12.000,00 (1)					62.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				50.000,00	12.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	62.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Nomine e Corporate Governance ed al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BERARDINI Francesco	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				51.000,00	5.000,00 (1)					56.000,00		
Compensi da controllate e collegate				58.250,00 (2)						58.250,00		
TOTALE				109.250,00	5.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	114.250,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

(2) Compensi per le cariche ricoperte in: UnipolSai Assicurazioni S.p.A. e SIAT 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CARANNANTE Rocco	Amministratore	1/1 - 25/02/2015										
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
Compensi nella società che redige il bilancio				8.136,99	1.000,00 (1)					9.136,99		
Compensi da controllate e collegate				3.568,49 (2)						3.568,49		
TOTALE				11.705,48	1.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12.705,48	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Nomine e Corporate Governance.

(2) Compensi per le cariche ricoperte in 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CATTABIANI Paolo	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				46.000,00	3.000,00 (1)					49.000,00		
Compensi da controllate e collegate				33.750,00 (2)						33.750,00		
TOTALE				79.750,00	3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	82.750,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

(2) Compensi per la carica ricoperta in UnipolSai Assicurazioni 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
COLLINA Piero	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				49.000,00	0,00					49.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				49.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	49.000,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
COSTALLI Sergio	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00	4.000,00 (1)					54.000,00		
Compensi da controllate e collegate				73.600,00 (2)	3.900,00 (3)					77.500,00		
TOTALE				123.600,00	7.900,00	0,00	0,00	0,00	0,00	131.500,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

(2) Compensi per le cariche ricoperte in Unipol Banca S.p.A.

(3) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza di Unipol Banca 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				49.000,00	3.000,00 (1)					52.000,00		
Compensi da controllate e collegate				36.000,00 (2)						36.000,00		
TOTALE				85.000,00	3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	88.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.

(2) Compensi per la carica ricoperta in UnipolSai Assicurazioni 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DI MENNA Massino	Amministratore	7/5 - 31/12/2015										
Compensi nella società che redige il bilancio				32.191,79						32.191,79		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				32.191,79	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32.191,79	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GALARDI Guido	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico											
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance	7/5 - 31/12/2015										
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00	6.000,00 (1)					56.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				50.000,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	56.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per la Sostenibilità/Comitato Etico ed al Comitato Nomine e Corporate Governance.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GUALTIERI Giuseppina	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Presidente del Comitato per la Sostenibilità/Etico											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Presidente del Comitato Remunerazione	7/5 - 31/12/2015										
Compensi nella società che redige il bilancio				52.000,00	15.000,00 (1)					67.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				52.000,00	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	67.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per la Sostenibilità/Comitato Etico, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ed al Comitato Remunerazione.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LEVORATO Claudio	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				43.000,00	2.000,00 (1)					45.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				43.000,00	2.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	45.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MALAVASI Ivan	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Remunerazione											
Compensi nella società che redige il bilancio				49.000,00	3.000,00 (1)					52.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				49.000,00	3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	52.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Remunerazione.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MANES Paola	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
	Membro del Comitato Remunerazione	7/5 - 31/12/2015										
Compensi nella società che redige il bilancio				51.000,00	25.000,00 (1)					76.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				51.000,00	25.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	76.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Remunerazione, 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MORARA Pier Luigi	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
	Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Presidente del Comitato Remunerazione	1/1 - 7/5/2015										
Compensi nella società che redige il bilancio				52.000,00	7.000,00 (1)					59.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				52.000,00	7.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Nomine e Corporate Governance, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ed il Comitato Remunerazione.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PACCHIONI Milo	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				46.000,00	1.000,00 (1)					47.000,00		
Compensi da controllate e collegate				183.000,00 (2)				3.609,00		186.609,00		
TOTALE				229.000,00	1.000,00	0,00	0,00	3.609,00	0,00	233.609,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

(2) Compensi per le cariche ricoperte in: Pegaso Finanziaria S.p.A., F.IM.PAR.CO. 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PASQUARIELLO Maria Antonietta	Amministratore	10/2 - 31/12/2015										
Compensi nella società che redige il bilancio				43.616,44						43.616,44		
Compensi da controllate e collegate				3.287,67 (1)						3.287,67		
TOTALE				46.904,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46.904,11	0,00	0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta in UnipolSai Assicurazioni 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RIGHINI Elisabetta	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	7/5 - 31/12/2015										
Compensi nella società che redige il bilancio				52.000,00	36.000,00	(1)				88.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				52.000,00	36.000,00		0,00	0,00	0,00	88.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Sostenibilità/Comitato Etico, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SAPORITO Francesco	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				52.000,00						52.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				52.000,00	0,00		0,00	0,00	0,00	52.000,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TURRINI Adriano	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				48.000,00	4.000,00	(1)				52.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				48.000,00	4.000,00		0,00	0,00	0,00	52.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
VENTURI Marco Giuseppe	Amministratore	1/1-31/12/2015	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico											
Compensi nella società che redige il bilancio				47.000,00	4.000,00	(1)				51.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				47.000,00	4.000,00		0,00	0,00	0,00	51.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per la Sostenibilità/Comitato Etico.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZAMBELLI Rossana	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
	Presidente del Comitato Controllo e Rischi											
	Presidente dell'Organismo di Vigilanza											
	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	Membro dal 1/1 - 31/12/2015										
		Presidente dal 7/5 - 31/12/2015										
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00	37.000,00	(1)				87.000,00		
Compensi da controllate e collegate				10.321,92	(2)					10.321,92		
TOTALE				60.321,92	37.000,00		0,00	0,00	0,00	97.321,92	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nonché compensi per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

(2) Compensi per la carica ricoperta in Unipol Banca 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZINI Carlo	Amministratore	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				48.000,00						48.000,00		
Compensi da controllate e collegate				58.549,32 (1)						58.549,32		
TOTALE				106.549,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	106.549,32	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte in: Unipol Banca S.p.A. ed Holcoa 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZUCCHELLI Mario	Amministratore Membro del Comitato di Presidenza	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				49.000,00	4.000,00 (1)					53.000,00		
Compensi da controllate e collegate				36.750,00 (2)						36.750,00		
TOTALE				85.750,00	4.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	89.750,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza.

(2) Compensi per la carica di ricoperta in UnipolSai Assicurazioni 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CHIUSOLI Roberto	Presidente del Collegio Sindacale	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				60.000,00						60.000,00		
Compensi da controllate e collegate				73.952,72 (1)	10.500,00 (2)					84.452,72		
TOTALE				133.952,72	10.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	144.452,72	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte in: Unipol Banca S.p.A., Linear Assicurazioni S.p.A., Consorzio Castello, Linear Life S.p.A., Unipol Finance S.r.l., Atahotels S.p.A. e Casa di Cura Villa Donatello S.p.A.

(2) Compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza ricoperte in: Unipol Banca S.p.A. ed Atahotels 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BOCCI Silvia	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00						40.000,00		
Compensi da controllate e collegate				32.506,85	(1)					32.506,85		
TOTALE				72.506,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	72.506,85	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte in: Cento Oncologico Fiorentino Casa di Cura Villanova S.r.l. e UnipolSai Assicurazioni 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TROMBONE Domenico Livio	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00						40.000,00		
Compensi da controllate e collegate				76.750,00	(1)					76.750,00		
TOTALE				116.750,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	116.750,00	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte in: Arca Assicurazioni S.p.A., Arca Vita S.p.A., Unipol Finance S.r.l., Popolare Vita S.p.A., Systema 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CASSAMAGNAGHI Carlo	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio										0,00		
Compensi da controllate e collegate				130.743,83	(1)	6.000,00	(2)			136.743,83		
TOTALE				130.743,83	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	136.743,83	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte in: Unisalute S.p.A., Centri Medici Unisalute S.r.l., Unipol Banca S.p.A., Europa Tutela Giudiziaria S.p.A., Finitalia S.p.A., Liguria Assicurazioni S.p.A., Liguria Vita S.p.A., SIAT S.p.A., UnipolSai Servizi Tecnologici S.r.l., Dialogo Assicurazioni S.p.A. e Sai Mercati Mobiliari S.I.M. S.p.A. in liquidazione.

(2) Compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza di Unipol Banca 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RAGAZZI Chiara	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2015	Bilancio 2015									
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

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
					Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (N. 12)	1/1 - 31/12/2015										
Compensi nella società che redige il bilancio			4.398.240,57 (1)	30.000,00	2.058.196,44 (2)		400.150,36 (3)		6.886.587,37	4.125.741,38 (4)	
Compensi da controllate e collegate			0,00 (5)	49.200,00 (6)					49.200,00		
TOTALE			4.398.240,57	79.200,00	2.058.196,44	0,00	400.150,36	0,00	6.935.787,37	4.125.741,38	0,00

(1) Detto ammontare è per Euro 3.923.167,18 sostenuto da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della società sono parzialmente distaccati.

(2) Detto ammontare, di competenza dell'esercizio 2014 ed erogato nel 2015, è stato sostenuto per Euro 1.852.376,80 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della società sono parzialmente distaccati.

(3) Detto ammontare, di competenza dell'esercizio 2014 ed erogato nel 2015, è stato sostenuto per Euro 359.541,34 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della società sono parzialmente distaccati.

(4) Fair value di 1/3 del numero massimo di azioni ordinarie UGF, potenzialmente attribuibili nel 2018, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini ed alle condizioni del Piano 2013 - 2015. Parte di tale importo, per massimi Euro 3.588.520,53, sarà sostenuto da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

(5) Non si evidenziano compensi per complessivi Euro 548.362,73 per le cariche ricoperte nelle società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

(6) Gettoni di presenza (Euro 2.700) per la partecipazione a comitati di società controllate non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, a Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. e compensi corrisposti per l'Organismo di Vigilanza in società controllate.

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, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	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
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2018)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	LTI 2013-2015 (delibera assembleare 30 aprile 2013)		2013 - 2015							409.821 azioni ordinarie UGF	Euro 1.914.602,38	Euro 638.200,79
	Direttore Generale	LTI 2013-2015 (delibera assembleare 30 aprile 2013)		2013 - 2015							1.147.499 azioni ordinarie UGF	Euro 5.360.886,67	Euro 1.786.962,22
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 12)		LTI 2013-2015 (delibera assembleare 30 aprile 2013)		2013 - 2015							2.649.348 azioni ordinarie UGF	Euro 12.377.224,15 (*)	Euro 4.125.741,38 (**)
(III) Totale											4.206.668 azioni ordinarie UGF	Euro 19.652.713,20	Euro 6.550.904,40

Colonna (10): Numero massimo di azioni ordinarie UGF, potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2013-2015), subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini ed alle condizioni previsti dal Piano 2013 - 2015.

Colonna (11) *Fair value* del numero massimo di azioni ordinarie UGF maturate al termine del periodo di *vesting*, potenzialmente attribuibili subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini ed alle condizioni previsti dal Piano 2013 - 2015.

Colonna (11)(*) Parte di tale importo, per massimi Euro 10.765.561,59, sarà sostenuto da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

Colonna (12): *Fair value* di 1/3 del numero massimo di azioni ordinarie UGF, potenzialmente attribuibili nel 2018, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini ed alle condizioni del Piano 2013 - 2015.

Colonna (12)(**): Parte di tale importo, per massimi Euro 3.588.520,53, sarà sostenuto da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’Organo di amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Cognome e Nome	Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogato	(C) Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	IBT 2013-2015		Euro 250.000,00			Euro 250.000,00		
	Direttore Generale	IBT 2013-2015		Euro 700.000,00			Euro 700.000,00		
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 12)		IBT 2013-2015		Euro 2.114.862,77 (*)			Euro 1.944.863,11 (**)	Euro 113.333,33 (***)	
(III) Totale				Euro 3.064.862,77			Euro 2.894.863,11	Euro 113.333,33	

Colonna (2)(B): Ammontare massimo dell’incentivo IBT per l’esercizio 2015 la cui erogazione, previa verifica delle condizioni di erogazione previste dal Piano, avverrà nell’esercizio 2016.

Colonna (2)(B)(*): Parte di tale importo, per massimi Euro 1.903.376,49, sarà sostenuto da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

Colonna (3)(B): Ammontare del compenso IBT di competenza dell’esercizio 2014 ed erogato nel 2015.

Colonna (3)(B)(**): Parte di tale importo è stato sostenuto per Euro 1.764.948,22 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

Colonna (4)(***): Parte di tale importo è stato sostenuto per Euro 102.000,00 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società 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	
CARANNANTE Rocco	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	6.720		0		0	6.720	(1) (3)
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	44.709		44.499	(2)	0	89.208	
MALAVASI Ivan	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	6.594		0		0	6.594	
SAPORITO Francesco	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	3.150		0		0	6.300	(3)
		Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	3.150						
ZINI Carlo	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	2.500	(4)	0		0	2.500	(4)
PACCHIONI Milo	Amministratore	UnipolSai Assicurazioni	ORD	-		5.000		0	5.000	

(1) Numero azioni riferito al 25/02/2015.

(2) Attribuzione a titolo gratuito, in data 1° luglio 2015, di azioni UGF, come da Piano di Compensi basato su strumenti finanziari del tipo *performance share*, destinato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al personale Dirigente della Società, per gli anni 2010-2012.

(3) Le azioni privilegiate sono state convertite in data 30 giugno 2015 nel rapporto di una azione ordinaria per ciascuna azione privilegiata posseduta.

(4) Azioni detenute tramite il coniuge.

Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche	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	
12	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	75.329		71.121	(1)	13.332	140.628	(2) (3)
	Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	7.510		0		0		
	UnipolSai Assicurazioni	ORD	500	(4)	600	(4)	0	1.100	(4)

(1) Attribuzione a titolo gratuito, in data 1° luglio 2015, di azioni UGF, come da Piano di Compensi basato su strumenti finanziari del tipo *performance share*, destinato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al personale Dirigente della Società, per gli anni 2010-2012.

(2) Di cui n. 105 azioni possedute dal coniuge.

(3) Le azioni privilegiate sono state convertite in data 30 giugno 2015 nel rapporto di una azione ordinaria per ciascuna azione privilegiata posseduta.

(4) Azioni possedute dal coniuge.