

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DI UNIPOL GRUPPO FINANZIARIO S.P.A.
AI SENSI DELL'ART. 123 – TER DEL TESTO UNICO DELLA FINANZA**

Premessa

Il presente documento 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 2011 (l’“Assemblea”) la politica adottata da Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. (“Unipol” o la “Società”) in materia di remunerazione dei componenti degli Organi Sociali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società (la “Politica di remunerazione” o “Politica”).

La Politica di remunerazione della Società si ispira ai principi e ai criteri di cui all’art. 6 (già art. 7) del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, nel testo approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel marzo 2010.

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 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, ai sensi dell’art. 13, terzo comma, lett. b) del citato Regolamento.

La Relazione si compone di due sezioni:

- la Prima Sezione illustra la Politica di remunerazione per l’esercizio 2012 e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della medesima;
- la Seconda Sezione fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, e illustra, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche della Società, i compensi corrisposti nell’esercizio 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società. Sono infine fornite 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.

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



Ai sensi dell'art.123-*ter* comma 5 del TUF, il Documento Informativo relativo al piano di compensi basato su strumenti finanziari, predisposto ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, è reperibile sul sito della Società, alla Sezione "Corporate Governance".

SEZIONE I

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

I principali organi e/o i soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di remunerazione della Società, con i rispettivi ruoli e responsabilità, sono i seguenti:

- il Consiglio di Amministrazione: definisce, esamina le proposte del Comitato Remunerazione, le politiche generali contenenti le linee guida per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- l'Amministratore Delegato d'intesa con il Presidente:
 - esprime, al Comitato Remunerazione indicazioni per la formulazione delle proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito alle politiche generali di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società;
 - formula, al Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le linee guida individuate nelle politiche generali da questo ultimo deliberate, le proposte in ordine alla remunerazione del Direttore Generale della Società, nonché alla determinazione del relativo trattamento economico, fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
 - definisce il trattamento economico dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, fissando gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile, in coerenza con le linee guida individuate nelle politiche generali dal Consiglio di Amministrazione;

Qualora l'Amministratore Delegato si trovi in una situazione di potenziale conflitto di interessi, le funzioni sopra elencate che è previsto siano assolte dal medesimo Amministratore Delegato d'intesa con il Presidente, sono esercitate, in sua sostituzione, dal Vice Presidente.

- la Direzione Risorse Umane e Organizzazione: si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte della politica di remunerazione;
- gli Affari Societari: intervengono con riferimento alle tematiche di *corporate governance*, laddove rilevanti.

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

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

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

- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in ordine alla politica sulle remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni Audit, Compliance e Risk Management, congiuntamente le “Funzioni di Controllo”) della Società;
- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte per la remunerazione dell’Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con la politica sulla remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione;
- monitoraggio dell’applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutazione periodica dell’adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione delle politiche generali per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni Audit, Compliance e Risk Management), della Società, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall’Amministratore Delegato e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.

Il Comitato Remunerazione è composto da cinque Amministratori non esecutivi nominati dal Consiglio di Amministrazione, la maggioranza dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina delle società quotate.

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 della Politica di remunerazione.

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*

Le Finalità

Le linee generali perseguite da Unipol attraverso la propria politica retributiva traggono ispirazione e orientamento dai seguenti elementi-chiave:

- 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 della politica di remunerazione stessa, volta a privilegiare un approccio sostenibile in una visione di lungo periodo, ma sottolinea anche la sua vocazione di essere importante strumento di valorizzazione professionale;
- i Valori del Gruppo Unipol, tra i quali Lungimiranza, Rispetto e Responsabilità, che conferiscono alla politica retributiva del Gruppo un'impronta basata anche su aspetti di tipo qualitativo e non solo quantitativo;
- l'attenzione agli interessi di tutti gli Stakeholder del Gruppo, con particolare riguardo ad Azionisti e Investitori, Dipendenti Agenti e 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, basata sulla Sostenibilità e come tale incoraggiata nel nostro Piano Industriale, che orienta in modo conseguente l'orizzonte sia temporale sia operativo della politica retributiva, proiettandone gli effetti ed i benefici su traguardi sostenibili;
- il sistema di Corporate Governance del Gruppo che, adottando 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 dell'impresa 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.

I Principi

Le finalità perseguite dell'impresa attraverso la propria politica retributiva sono coerenti con l'obiettivo di garantire una remunerazione equa, adeguata al ruolo, alla responsabilità, al livello di professionalità ed alle capacità individuali, conforme alle previsioni giuridico-normative e coerente con le esigenze di una *performance* sostenibile.

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

- una sana e prudente politica di gestione del rischio, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine, evitando una politica di remunerazione basata in modo esclusivo o prevalente sui

risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio;

- l'equità interna, in modo tale che la remunerazione risulti coerente con la posizione ricoperta e le responsabilità connesse, con il ruolo affidato, con l'esperienza maturata, le competenze, le capacità dimostrate e con le prestazioni espresse;
- la meritocrazia, affinché vengano premiati i risultati ottenuti ed i comportamenti protesi al loro raggiungimento;
- il confronto con i mercati di riferimento, al fine della costruzione di pacchetti retributivi che risultino competitivi, cogliendone gli andamenti, gli orientamenti e le migliori prassi al fine di sostenere in modo leale ed efficace una sana competitività.

1 cambiamenti apportati rispetto all'esercizio precedente

Non sono stati apportati cambiamenti rispetto alla Politica di remunerazione adottata nell'esercizio precedente, che già si conformava ai principi di autoregolamentazione del Codice di Autodisciplina.

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

Retribuzione fissa

La componente fissa della retribuzione remunera 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, Unipol, coerentemente con i principi di equità interna, di competitività e attrattività, di meritocrazia, di responsabilità, determina l'attribuzione di integrazioni economiche fisse, consolidandole nel tempo.

Retribuzione variabile

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 risultati economici ma anche di attenzione ai rischi e di prestazioni qualitative;
- sviluppare le capacità professionali, attuando un'efficace politica di *retention*.

Unipol, sia in qualità di società quotata aderente al Codice di Autodisciplina sia in qualità di *holding* a capo del Gruppo Unipol attivo principalmente nei settori assicurativo e bancario, nei quali di recente sono stati introdotti modelli retributivi più sensibili al valore della componente variabile collegata al raggiungimento di risultati di breve e di medio-lungo termine, persegue una politica retributiva in cui

sia dato accesso a un numero sempre maggiore di persone a sistemi di incentivazione basati su componenti variabili della retribuzione, collegate al raggiungimento di risultati di breve e di medio-lungo termine oggettivamente misurabili. È convinzione di Unipol che tale aspetto delle proprie politiche retributive sia capace anche di favorire, come risultato indiretto ma non meno importante, la diffusione di una cultura professionale orientata alla creazione di valore sostenibile nel tempo e di partecipazione diretta ai risultati, quindi di corresponsabilità e reale coinvolgimento rispetto agli obiettivi di business.

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

I presupposti e i criteri per l'attribuzione della componente variabile della remunerazione ai Dirigenti (ivi compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche) di Unipol sono contenuti nell'ambito del sistema incentivante rivolto a tutti i Dirigenti del Gruppo Unipol denominato UPM – *Unipol Performance Management* (il "Sistema UPM").

L'incidenza della componente variabile della remunerazione sulla componente fissa, sia per quanto riguarda le componenti di breve sia per quanto riguarda le componenti di lungo periodo, è predeterminata nel suo ammontare massimo da quanto previsto nel Sistema UPM, meglio descritto nel seguito. Nel Sistema UPM, in particolare, è predeterminata l'incidenza percentuale massima sia del Bonus c.d. IBT (di breve periodo) sia del compenso c.d. LTI (di lungo periodo) sulla Retribuzione Annuale Lorda del percipiente.

Nel Sistema UPM i Dirigenti sono suddivisi in 3 fasce, correlate al peso, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione, nonché alla collocazione organizzativa, ed in particolare:

- nella 1^a fascia sono inclusi i principali "executive" (ad es.: Direttore Generale, Direttori delle Funzioni Centrali, Direttori di importanti aree aziendali) con ruoli di massimo peso e rilievo organizzativo;
- nella 2^a fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa;
- nella 3^a fascia sono inclusi i titolari di altri ruoli, che possono essere a diretto riporto sia dei titolari della 1^a che della 2^a fascia.

L'attribuzione alle fasce avviene su proposta della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, che si avvale delle più opportune metodologie di pesatura delle posizioni presenti sul mercato, ed approvazione dell'Amministratore Delegato. 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 medio-lungo termine è effettuata in considerazione di:

- riferimenti comparabili di mercato;

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

Il Sistema UPM si articola come illustrato nel successivo punto g).

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. Sono accordate agevolazioni nell'accesso a prestiti/mutui ipotecari per l'acquisto, la ristrutturazione e la costruzione dell'abitazione, e a prestiti per esigenze personali. E' prevista l'assegnazione di autovettura aziendale anche per uso personale a Dirigenti appartenenti alla 1^a e 2^a fascia .

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*

Il Sistema UPM disciplina presupposti e criteri per l'erogazione di una componente variabile della remunerazione, in parte di breve termine (erogazione di un bonus monetario in percentuale sulla retribuzione lorda individuale o "RAL"), ed in parte di lungo termine (compenso basato su assegnazione di azioni ordinarie Unipol), al raggiungimento di specifici obiettivi quali-quantitativi individuali.

L'accesso al Sistema UPM è subordinato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. il raggiungimento di almeno l'85% dell'Utile lordo consolidato del Gruppo Unipol al 31/12/2012 come da Budget approvato. Tale indicatore si applica a tutti i Dirigenti, ad eccezione dei Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo;
2. il raggiungimento di un valore minimo dell'indice di copertura (solidità patrimoniale), a perimetro attuale, calcolato secondo la metrica Solvency I¹ come previsto da Piano Industriale di Gruppo 2012.

La mancata realizzazione anche di uno solo dei predetti obiettivi comporta la non erogazione degli incentivi, sia di breve sia di lungo termine.

Sistema di incentivazione di Breve Termine (IBT)

Nel Sistema UPM, ad ogni destinatario vengono assegnati 5 obiettivi individuali quali/quantitativi così articolati:

¹ Indicatore e valore definito secondo le disposizioni vigenti e soggetto ad attualizzazione/revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

1. Obiettivo specifico di area
2. Obiettivo contenimento costi
3. Obiettivo di progetto
4. Obiettivo qualitativo
5. Obiettivo di comportamento organizzativo

Il mancato raggiungimento dell'Obiettivo specifico relativo alla propria area organizzativa di appartenenza determina la non erogazione di qualsiasi incentivo.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi, calcolata in base ai pesi attribuiti in caso di mancato, parziale o completo raggiungimento, è definita Livello di Performance Individuale.

La misura massima dell'incentivo di breve termine è pari al 40% della Retribuzione Annuale Lorda per i Dirigenti di 1^a Fascia, 30% per i Dirigenti di 2^a Fascia, 20% per i Dirigenti di 3^a Fascia.

L'entità del bonus monetario spettante è funzione del raggiungimento degli obiettivi di cui alle condizioni di accesso al Sistema UPM sopra illustrate, del Livello di Performance Individuale, della Fascia di appartenenza del singolo Dirigente, e viene definito al termine di tutti i passaggi previsti dal processo di valutazione e consuntivazione.

L'erogazione del bonus maturato avviene *cash* nell'anno successivo a quello di competenza.

Sistema di Incentivazione di Lungo Termine (LTI):

La componente variabile di lungo termine è attribuita in base ad un piano chiuso di assegnazione gratuita di *performance share* (azioni Unipol ordinarie) (il "Piano"), con distribuzione triennale del compenso in azioni in ragione di 1/3 (un terzo) per ciascuno dei tre anni successivi a partire dal 2014; l'erogazione è subordinata ad un risultato di breve termine raggiunto nell'anno di competenza pari ad una soglia minima predeterminata.

La misura massima dell'incentivo è pari al 60% della Retribuzione Annuale Lorda per i Dirigenti di 1^a fascia², al 40% per i Dirigenti di 2^a fascia e al 20% per i Dirigenti di 3^a fascia;

La misura del premio LTI è in funzione del raggiungimento degli obiettivi riferiti al risultato di Gruppo consolidato, alla crescita del valore dell'azione Unipol ordinaria a tre anni (indicatori non applicabili ai Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno, per i quali si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi specifici di area) e all'andamento degli indici di solidità patrimoniale sopra citati.

² Pari al 75% della Retribuzione Annuale Lorda per i Dirigenti di 1^a fascia appartenenti al Comitato di Direzione di Gruppo.

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

Il processo di valutazione e di consuntivazione è supervisionato, anche nel merito, dall'Amministratore Delegato e dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione. Nel processo di consuntivazione viene tenuto in debito conto anche il reale contributo individuale reso per il buon funzionamento dell'impresa, in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale.

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

Costituiscono parametri specifici con riferimento alla Politica di remunerazione di Unipol, i seguenti principi:

- adeguato bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione e collegamento di quest'ultima a criteri di efficienza predeterminati e misurabili, per rafforzare la correlazione tra risultati e remunerazione;
- fissazione di limiti per la componente variabile;
- 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, il diritto di esigere la restituzione di tale componente in mancanza di determinati presupposti;
- trasparenza nei confronti del mercato circa il processo di determinazione della Politica di remunerazione;
- sana e prudente politica di gestione del rischio, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine, evitando una politica di remunerazione basata in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio.

j) Termini di maturazione dei diritti (cd 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

Il Sistema UPM, con riferimento alla componente variabile di lungo termine, prevede la distribuzione triennale del compenso in azioni in ragione di 1/3 (un terzo) per anno, a partire dal secondo anno successivo al termine del Piano (anno 2014). 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 UPM sono previste clausole di non erogazione del premio, in termini di:

a. Malus

I compensi previsti dal sistema incentivante non saranno erogati (o, a seconda dei casi, saranno erogati in forma ridotta) in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati aziendali corretti per i rischi e nei casi di mancato rispetto, da parte del Dirigente, di disposizioni regolamentari e di vigilanza, cui abbia fatto seguito la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Dirigente stesso.

b. Claw-back

È facoltà di Unipol richiedere la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti in violazione delle disposizioni di Vigilanza in materia o qualora il Dirigente 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 aziendali, 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

Al momento dell'assegnazione delle azioni che, come precisato sopra, avviene a partire dal secondo anno successivo al termine del Piano, le azioni sono immediatamente disponibili.

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

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

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

L'Assemblea ha deliberato di provvedere alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Amministratore e di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria, con costi a carico della Società.

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

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

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

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

Sono previste inoltre coperture assicurative erogate dalla Cassa di Assistenza per rimborsi di spese sanitarie nei casi di non autosufficienza sia per il Dirigente che per il coniuge.

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

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

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

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

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

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

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

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

SEZIONE II

PRIMA PARTE

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

La remunerazione degli Amministratori

Il compenso annuale degli Amministratori non esecutivi è determinato in misura fissa; ad esso 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, inoltre, con costo a carico della Società, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di amministratore e alla connessa tutela giudiziaria.

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

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

All'Amministratore Delegato, che ricopre anche la carica di Direttore Generale della Società, è riconosciuta una componente retributiva variabile di breve e di lungo termine, calcolata applicando i criteri previsti dal sistema incentivante dei Dirigenti del Gruppo (v. sopra, Sezione I, punto g).

La remunerazione dell'Organo di controllo

Il compenso annuale dei Sindaci è determinato in misura fissa ed è differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio; ad esso va ad aggiungersi il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione; è inoltre prevista, con costo a carico della Società, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di sindaco e alla connessa tutela giudiziaria.

Sono precluse forme di remunerazione variabile a favore dei Sindaci.

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e degli altri dirigenti

La politica di remunerazione del personale dirigente si applica in modo uniforme al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri Dirigenti della Società.

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

Componente fissa della remunerazione

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

Componente variabile della remunerazione

La componente variabile è costituita dalle seguenti voci:

- incentivi monetari e incentivi in forma di strumenti finanziari erogati in base al Sistema UPM;
- *una tantum*, erogate in circostanze del tutto eccezionali, previa accurata valutazione delle prestazioni professionali del soggetto; nella determinazione dell'importo si adottano le stesse regole e gli stessi criteri di quanto previsto nel Sistema UPM;
- premi di anzianità: importi corrisposti al compimento del 25° e 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa, pari rispettivamente al 8% e al 16% della RAL.

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.

Le informazioni di dettaglio riguardanti il piano dei compensi basato su strumenti finanziari sono contenute nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti e pubblicato sul sito della Società all'indirizzo www.unipol.it, sezione "Corporate Governance".

La Politica di remunerazione della Società, formalizzata nel dicembre 2011, non ha apportato sostanziali innovazioni rispetto ai sistemi retributivi e incentivanti già in essere, limitandosi a recepire le politiche e prassi remunerative già adottate dalla Società e dalla stessa applicate, pertanto si ritiene che la Società possa esprimere un giudizio di coerenza con riguardo alla composizione delle voci della remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, rispetto alla Politica adottata.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECONDA PARTE

Nella Tabella 1 che segue sono illustrati i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di controllo, ai Direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
STEFANINI Pierluigi	Presidente	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				715.000,00 (1)	12.000,00 (2)					727.000,00		
Compensi da controllate e collegate				71.000,00 (3)	500,00 (4)					71.500,00		
TOTALE				786.000,00	12.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	798.500,00	0,00	0,00
COLLINA Piero	Vice Presidente	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				163.500,00 (5)	10.500,00 (6)					174.000,00		
Compensi da controllate e collegate				33.000,00 (7)						33.000,00		
TOTALE				196.500,00	10.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	207.000,00	0,00	0,00
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				1.465.404,81 (8)	12.000,00 (9)	360.000,00		1.867,68		1.839.272,49		
Compensi da controllate e collegate				533.500,00 (10)						533.500,00		
TOTALE				1.998.904,81	12.000,00	360.000,00	0,00	1.867,68	0,00	2.372.772,49	0,00	0,00
BERARDINI Francesco	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00	9.000,00 (11)					74.000,00		
Compensi da controllate e collegate				84.500,00 (12)	2.500,00 (13)					87.000,00		
TOTALE				149.500,00	11.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	161.000,00	0,00	0,00
BETTI Sergio	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				63.500,00	6.000,00 (14)					69.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				63.500,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	69.500,00	0,00	0,00
CARANANTE Rocco	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00	25.500,00 (15)					90.500,00		
Compensi da controllate e collegate				3.208,90 (16)						3.208,90		
TOTALE				68.208,90	25.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	93.708,90	0,00	0,00
CELLI Pier Luigi	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				59.000,00	4.500,00 (17)					63.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				59.000,00	4.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	63.500,00	0,00	0,00
COSTALLI Sergio	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				62.000,00 (18)	12.000,00 (19)					74.000,00		
Compensi da controllate e collegate				79.431,51 (20)						79.431,51		
TOTALE				141.431,51	12.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	153.431,51	0,00	0,00
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				56.000,00	6.000,00 (21)					62.000,00		
Compensi da controllate e collegate				32.000,00 (22)						32.000,00		
TOTALE				88.000,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	94.000,00	0,00	0,00
FOREST Jacques	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				63.500,00 (23)	4.500,00 (24)					68.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				63.500,00	4.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	68.000,00	0,00	0,00
GALANTI Vanes	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00	12.000,00 (25)					77.000,00		
Compensi da controllate e collegate				134.000,00 (26)						134.000,00		
TOTALE				199.000,00	12.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	211.000,00	0,00	0,00
ISELI Roger	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				63.500,00	7.500,00 (27)					71.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				63.500,00	7.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	71.000,00	0,00	0,00
LEVORATO Claudio	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				60.500,00 (28)	3.000,00 (29)					63.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				60.500,00	3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	63.500,00	0,00	0,00
MALAVASI Ivan	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				57.500,00	6.000,00 (30)					63.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				57.500,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	63.500,00	0,00	0,00
MASOTTI Massimo	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00	35.000,00 (31)					100.000,00		
Compensi da controllate e collegate				1.000,00 (32)						1.000,00		
TOTALE				66.000,00	35.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	101.000,00	0,00	0,00
MIGLIAVACCA Enrico	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				63.500,00	6.000,00 (33)					69.500,00		
Compensi da controllate e collegate				32.500,00 (34)						32.500,00		
TOTALE				96.000,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	102.000,00	0,00	0,00
MORARA Pier Luigi	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00	13.500,00 (35)					78.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				65.000,00	13.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	78.500,00	0,00	0,00
PACCHIONI Milo	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				63.500,00 (36)	10.500,00 (37)					74.000,00		
Compensi da controllate e collegate				178.200,00 (38)						178.200,00		
TOTALE				241.700,00	10.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	252.200,00	0,00	0,00
PEDRONI Marco	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				60.500,00 (39)	9.000,00 (40)					69.500,00		
Compensi da controllate e collegate				31.500,00 (41)						31.500,00		
TOTALE				92.000,00	9.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	101.000,00	0,00	0,00
POLITI Giuseppe	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				60.500,00	7.500,00 (42)					68.000,00		
Compensi da controllate e collegate				35.500,00 (43)						35.500,00		
TOTALE				96.000,00	7.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	103.500,00	0,00	0,00

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
TURRINI Adriano	Amministratore	30/6-31/12/2011	Bilancio 2011											
Compensi nella società che redige il bilancio				28.205,48 (44)	6.000,00 (45)							34.205,48		
Compensi da controllate e collegate				13.897,26 (46)								13.897,26		
TOTALE				42.102,74	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	48.102,74	0,00	0,00
VELLA Francesco	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				63.500,00	10.500,00 (47)							74.000,00		
Compensi da controllate e collegate														
TOTALE				63.500,00	10.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	74.000,00	0,00	0,00
VENTURI Giuseppe	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				62.000,00	4.500,00 (48)							66.500,00		
Compensi da controllate e collegate				34.500,00 (49)								34.500,00		
TOTALE				96.500,00	4.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	101.000,00	0,00	0,00
ZACCHERINI Luca	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				62.000,00 (50)	24.000,00 (51)							86.000,00		
Compensi da controllate e collegate														
TOTALE				62.000,00	24.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	86.000,00	0,00	0,00
ZUCHELLI Mario	Amministratore	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00	9.000,00 (52)							74.000,00		
Compensi da controllate e collegate				34.000,00 (53)								34.000,00		
TOTALE				99.000,00	9.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	108.000,00	0,00	0,00
COFFARI Gilberto	Amministratore	1/1-12/06/2011												
Compensi nella società che redige il bilancio				26.691,78 (54)	4.500,00 (55)							31.191,78		
Compensi da controllate e collegate				69.315,07 (56)	1.000,00 (57)							70.315,07		
TOTALE				96.006,85	5.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	101.506,85	0,00	0,00
CHIUSOLI Roberto	Presidente Collegio Sind.	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00								75.000,00		
Compensi da controllate e collegate				50.500,00 (58)								50.500,00		
TOTALE				125.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	125.500,00	0,00	0,00
PICONE Giorgio	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00								50.000,00		
Compensi da controllate e collegate				17.000,00 (59)								17.000,00		
TOTALE				67.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	67.000,00	0,00	0,00
TROMBONE Domenico Livio	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00								50.000,00		
Compensi da controllate e collegate				110.000,00 (60)								110.000,00		
TOTALE				160.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	160.000,00	0,00	0,00
CASSAMAGNAGHI Carlo	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012											
Compensi nella società che redige il bilancio														
Compensi da controllate e collegate				64.973,97 (61)								64.973,97		
TOTALE				64.973,97	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	64.973,97	0,00	0,00
CERCHIALI Cristiano	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2011	Bilancio 2012											
Compensi nella società che redige il bilancio														
Compensi da controllate e collegate				50.000,00 (62)								50.000,00		
TOTALE				50.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50.000,00	0,00	0,00
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 12) (*)														
Compensi nella società che redige il bilancio (**)				2.472.068,01 (63)	30.000,00 (64)	615.899,17				38.482,84		3.156.450,02		
Compensi da controllate e collegate				523.166,00 (65)	12.000,00 (66)							535.166,00		
TOTALE				2.995.234,01	42.000,00	615.899,17	0,00	0,00	38.482,84	0,00	0,00	3.691.616,02	0,00	0,00
TOTALE GENERALE				8.573.562,79	316.500,00	975.899,17	0,00	0,00	40.350,52	0,00	0,00	9.906.312,48	0,00	0,00

(*) di cui n. 9 in carica al 31/12/2011.

(**) l'importo di cui alla voce "Bonus e altri incentivi" fa riferimento a quanto di competenza dell'anno 2010 per i Dirigenti con responsabilità strategiche in carica nello stesso anno, erogato nel 2011.

- 1) L'importo comprende i compensi per la carica di Presidente (compenso annuo euro 650.000,00).
- 2) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 3) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Assicurazioni S.p.A. e Unipol Banca S.p.A.; compensi non percepiti ma versati ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 4) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Interno della controllata Unipol Banca S.p.A., compensi non percepiti ma versati ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 5) L'importo comprende i compensi per la carica di Vice Presidente (compenso annuo euro 100.000,00).
- 6) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 7) Compensi per la carica di Amministratore nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 8) L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente, nonché il bonus retention di Euro 100.000,00, e il compenso per la carica di Amministratore Delegato (compenso annuo lordo euro 200.000,00).
- 9) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 10) L'importo comprende i compensi per la carica di Amministratore Delegato della società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A. (compenso annuo euro 500.000,00). Comprende inoltre i compensi per la carica di Amministratore nelle società controllate Unipol Assicurazioni S.p.A. e Unipol Banca S.p.A.; compensi non percepiti ma versati ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 11) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Nomine e Corporate Governance.

- 12) Compensi per la carica di Amministratore e di Vice Presidente (compenso annuo euro 50.000,00) nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 13) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza della società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 14) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione.
- 15) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo Interno per euro 10.500,00 e compensi per la carica di Componente l'Organismo di Vigilanza per euro 15.000,00.
- 16) Compensi per la carica di Vice Presidente della controllata Unisalute S.p.A., assunta in data 8/11/2011.
- 17) Gettoni per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione per euro 1.500,00 e ai Comitati per la Sostenibilità/Comitato Etico per euro 3.000,00.
- 18) Compensi non percepiti ma versati alla società Unicoop Tirreno.
- 19) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza, non percepiti ma versati alla società Unicoop Tirreno.
- 20) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Banca S.p.A. e Unipol Merchant S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Unicoop Tirreno.
- 21) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 22) Compensi per la carica ricoperta nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 23) Compensi per euro 27.239,73 non percepiti ma versati alla società P&V Assurance Sa (Belgio).
- 24) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione.
- 25) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 26) Compensi per la carica di Amministratore e Presidente (compenso annuo euro 100.000,00) nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 27) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Interno.
- 28) Compensi non percepiti ma versati alla società Manutencoop Scarl.
- 29) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Nomine e Corporate Governance; compensi non percepiti ma versati alla società Manutencoop Scarl.
- 30) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Remunerazione.
- 31) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo Interno per euro 10.500,00, ai Comitati per le operazioni con Parti Correlate per euro 4.500,00 e per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza euro 20.000,00.
- 32) Compensi per la carica di Amministratore nella società collegata Pegaso Finanziaria S.p.A.
- 33) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati per la Remunerazione.
- 34) Compensi per la carica ricoperta nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 35) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Nomine e Corporate Governance per euro 9.000,00 e ai Comitati per le Operazioni con Parti Correlate per euro 4.500,00.
- 36) Compensi non percepiti ma versati alla società Cooperare S.p.A.
- 37) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza, non percepiti ma versati alla società Cooperare S.p.A.
- 38) Compensi per le cariche ricoperte nelle società collegate Pegaso Finanziaria S.p.A., Assicoop Modena & Ferrara S.p.A. e Assicura S.p.A. Compensi per Euro 3.200,00 non percepiti ma versati alla società Finpro S.p.A.
- 39) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Consumatori Nordest Società Cooperativa.
- 40) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Consumatori Nordest Società Cooperativa.
- 41) Compensi per la carica ricoperta nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Consumatori Nordest Società Cooperativa.
- 42) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Nomine e Corporate Governance.
- 43) Compensi per la carica di Amministratore nella società controllata Unipol Banca S.p.A.
- 44) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Adriatica Scarl.
- 45) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza, non percepiti ma versati alla società Coop Adriatica Scarl.

- 46) Compensi per la carica di Amministratore ricoperta, fino al 13 giugno 2011, nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Costruzioni Soc. Coop.
- 47) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati per la Sostenibilità/Comitato Etico per euro 6.000,00 e ai Comitati per le Operazioni con Parti Correlate per euro 4.500,00.
- 48) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati per la Sostenibilità/Comitato Etico.
- 49) Compensi per la carica di Amministratore della società controllata Unipol Banca S.p.A.
- 50) Compensi non percepiti ma versati alla società Cefla Scarl.
- 51) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Controllo Interno per euro 7.500,00 e ai Comitati per le Operazioni con Parti Correlate per euro 1.500,00; compensi non percepiti ma versati alla società Cefla Scarl; compensi per la carica di Componente l'Organismo di Vigilanza per euro 15.000,00.
- 52) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza.
- 53) Compensi per la carica ricoperta nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 54) Compensi per euro 20.684,93 non percepiti ma versati alla società Coop Adriatica Scarl.
- 55) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Presidenza non percepiti ma versati alla società Coop Adriatica Scarl.
- 56) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Assicurazioni S.p.A. (Amministratore) e Unipol Banca S.p.A. (Vice Presidente), di cui euro 35.595,89 non percepiti ma versati alla società Coop Adriatica Scarl.
- 57) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati di Controllo Interno della società controllata Unipol Banca S.p.A.
- 58) Compensi per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della società controllata Unipol Banca S.p.A.
- 59) Compensi per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della società controllata Unipol Merchant S.p.A.
- 60) Compensi per le cariche di Presidente del Collegio Sindacale della società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A., di Sindaco Effettivo nelle società controllate Arca Assicurazioni S.p.A. ed Arca Vita S.p.A.
- 61) Compensi per le cariche di: Sindaco Effettivo della società controllata BNL Vita S.p.A. (fino al 29 settembre 2011), Presidente del Collegio Sindacale delle società controllate Unisalute S.p.A., Centri Medici Unisalute S.p.A. e Linear Assicurazioni S.p.A., e di Sindaco Effettivo della società controllata Unipol Merchant S.p.A.
- 62) Compensi per le cariche di: Sindaco Effettivo delle società controllate BNL Vita S.p.A. (fino al 29 settembre 2011), Linear Life S.p.A. ed Unipol Assicurazioni S.p.A.
- 63) Retribuzione da lavoro dipendente;
- 64) Compensi relativi alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- 65) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate e collegate; compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 66) Compensi relativi alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza nella società controllata Unipol Assicurazioni S.p.A.

TABELLA 2

Non applicabile.

TABELLA 3A

Al momento della redazione della presente Relazione, gli strumenti finanziari attribuibili in base al Piano non sono determinabili, in quanto la loro quantificazione è legata al realizzarsi di condizioni ed al raggiungimento di obiettivi verificabili solo al termine del periodo del Piano stesso.

TABELLA 3B

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		13 maggio 2010	---	0,00	---	---	360.000,00	---	---
(II) Compensi da controllate e collegate		---	---	---	---	---	---	---	---
Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		13 maggio 2010	---	0,00	---	---	615.899,17	---	---
(II) Compensi da controllate e collegate		---	---	---	---	---	---	---	---
(III) Totale			---	0,00	---	---	975.899,17	---	---

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

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	32.000	0	0	32.000
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	991	0	0	991
COFFARI Gilberto (1)	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	5.742	0	0	5.742
MALAVASI Ivan	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	31.426	0	0	31.426
POLITI Giuseppe	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	500	0	0	500
ZACCHERINI Luca	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	14.284	0	0	14.284

(1) Il numero delle azioni indicate è riferito al periodo 01/01/2011 - 12/06/2011 (data cessazione carica).

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica						
numero Dirigenti con responsabilità strategica	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 (1)	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	14.052			14.052
	Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	15.713	20.000		35.713

(1) di cui 9 dirigenti in carica al 31/12/2011

PUNTO N. 4 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Approvazione del piano di compensi basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in sede ordinaria per discutere e deliberare, tra l'altro, in merito alla proposta di approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "**Testo Unico della Finanza**"), di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari a favore del *top management* di Unipol Gruppo Finanziario (il "**Piano**").

In particolare, Vi ricordiamo che, in linea con le politiche di remunerazione adottate dalla Società ed illustrate nel precedente punto all'ordine del giorno, il sistema incentivante, che si rivolge all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti di Unipol Gruppo Finanziario (il "**Sistema UPM**"), è articolato, oltre che su di una retribuzione fissa, su componenti variabili collegate al raggiungimento di risultati di breve e di medio-lungo termine, nella convinzione di Unipol Gruppo Finanziario che tale aspetto delle proprie politiche retributive favorisca, 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, e quindi di corresponsabilità e reale coinvolgimento nel rispetto degli obiettivi di *business*.

Tutte le caratteristiche del Piano, che prevede l'assegnazione di azioni Unipol ordinarie su un orizzonte temporale differito di tre anni nella modalità di *performance share*, sono nel dettaglio riportate nel Documento Informativo, predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 in materia di emittenti (il "**Regolamento Emittenti**"), messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dall'art. 125-ter del medesimo Regolamento Emittenti ed allegato alla presente relazione illustrativa.

Ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

Proposta

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.,

- *visti gli artt. 114-bis del Testo Unico della Finanza e 84-bis del Regolamento Emittenti;*
- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e dei relativi allegati, ivi incluso il Documento Informativo redatto ai sensi del citato art. 114-bis del Testo Unico della Finanza,*

delibera

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, l'adozione di un piano di incentivazione*

basato su strumenti finanziari, di tipo performance share, rivolto al top management di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., in conformità a quanto indicato nella Relazione del Consiglio di Amministrazione e nel Documento Informativo ad essa accluso (il "Piano");

- di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno al fine di (i) gestire, amministrare e dare completa attuazione al Piano, (ii) apportarvi tutte le eventuali integrazioni e modifiche necessarie e/o opportune in conformità con le politiche di remunerazione adottate dalla Società, (ii) provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione dello stesso Piano e (iii) fornire l'informativa al mercato secondo la normativa di legge e regolamentare applicabile (ivi incluse le disposizioni previste da codici di autodisciplina, tempo per tempo, applicabili alla Società).*

Allegato Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza

DOCUMENTO INFORMATIVO

relativo al

PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI UNIPOL GRUPPO FINANZIARIO S.P.A.

(ai sensi dell'articolo 114-*bis* del D. Lgs n. 58/1998 e dell'art. 84-*bis*, del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 come successivamente modificati e integrati)

INDICE ALLEGATI

- Allegato 1 : Regolamento del Piano di compensi basato su strumenti finanziari

Nota introduttiva

Il presente documento (il “Documento Informativo”), è redatto ai sensi dell’articolo 114-*bis* del Testo Unico della Finanza (il “TUF”) e dell’articolo 84-*bis* del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato (il “Regolamento Emittenti”), nonché in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti stesso.

Il Documento Informativo ha ad oggetto il piano dei compensi basato su strumenti finanziari (il “Piano Unipol” o il “Piano”), destinato all’Amministratore Delegato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed agli altri Dirigenti di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. (“Unipol”), che sarà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata in sede ordinaria il giorno 27 aprile 2012 in prima convocazione, e, occorrendo, il giorno 30 aprile 2012 in seconda convocazione.

Il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’articolo 114-*bis*, terzo comma, del TUF e dell’articolo 84-*bis*, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto anche all’Amministratore Delegato e Direttore Generale di Unipol, nonché agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite secondo le modalità di cui all’art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Unipol, in Bologna, Via Stalingrado, 45 nonché sul sito internet della Società, all’indirizzo www.unipol.it, ed è altresì trasmesso a Consob e a Borsa Italiana S.p.A. secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

Definizioni

In aggiunta ai termini e alle espressioni definite in altre parti del presente documento, ai fini dello stesso, i termini e le espressioni con lettera maiuscola, non altrimenti definiti nel prosieguo, hanno il significato ad essi di seguito attribuito. I termini definiti al singolare avranno il corrispondente significato al plurale e viceversa.

Amministratore Delegato	indica l'Amministratore di Unipol munito di deleghe gestionali, al quale sono attribuite le responsabilità relative al governo di Unipol e del Gruppo Unipol, che ricopre altresì la carica di Direttore Generale di Unipol alla data del presente Documenti Informativo.
Anno di competenza	indica l'anno solare di riferimento per la valutazione della <i>performance</i> dei Destinatari.
Assemblea	indica l'Assemblea degli Azionisti di Unipol convocata in sede ordinaria per l'assunzione, tra l'altro, della delibera di approvazione del Piano (come di seguito definito).
Azioni	indica le azioni Unipol ordinarie rappresentative del capitale sociale ordinario di Unipol, ammesse alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ed oggetto di assegnazione in attuazione del Piano (come di seguito definito).
Bonus	indica il compenso monetario spettante ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve termine (IBT) previsto dal Sistema UPM (come di seguito definito).
Bonus target	indica il valore massimo del Bonus raggiungibile dai Destinatari, qualora si realizzino tutte le condizioni che ne regolamentano l'attribuzione.
Compenso LTI	indica il compenso in Azioni spettante ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione previste dal Piano (come di seguito definito).
Destinatari	indica i soggetti destinatari del Piano, ovvero l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti di Unipol.
Dirigenti	indica il personale dirigente di Unipol individuato nel Regolamento del Piano di compensi basato su strumenti finanziari, alla sezione 3. "Destinatari".

Dirigenti con responsabilità strategiche	indica i seguenti Dirigenti di Unipol, identificati nell'ambito della regolamentazione aziendale: i Responsabili delle Direzioni che partecipano alle Riunioni di Direzione, il Direttore Servizi Informatici e i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno.
Fascia	indica la fascia di appartenenza dei Dirigenti di Unipol; questi ultimi sono suddivisi in 3 fasce, correlate al peso, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione, nonché alla collocazione organizzativa. In particolare: nella 1 ^a fascia sono inclusi i principali “ <i>executive</i> ” (ad es.: Direttore Generale, Direttori delle Funzioni Centrali, Direttori di importanti aree aziendali) con ruoli di massimo peso e rilievo organizzativo; nella 2 ^a fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa; nella 3 ^a fascia sono inclusi i titolari di altri ruoli, che possono essere a diretto riporto sia dei titolari della 1 ^a che della 2 ^a fascia.
Formula	indica la formula da applicare al fine di determinare il Compenso LTI, illustrata nel Regolamento del Piano (come di seguito definito).
FTSE MIB	indica il paniere che racchiude le azioni delle 40 maggiori società italiane ed estere quotate sui mercati gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Funzioni di Controllo Interno	indica le Funzioni di Audit, Compliance e Risk Management di Unipol.
Gruppo Unipol o Gruppo	indica Unipol e le Società dalla medesima controllate.
Piano	indica il piano di assegnazione di azioni Unipol ordinarie illustrato nel presente Documento Informativo.
RAL	Indica la retribuzione annua lorda fissa, con esclusione della parte variabile, del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di 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.
Regolamento del Piano	indica il regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano, accluso al presente documento

quale Allegato 1.

Regolamento Emittenti	indica il Regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla CONSOB con delibera 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.
Sistema UPM o Sistema Incentivante	indica il sistema incentivante destinato a tutto il personale Dirigente del Gruppo; disciplina presupposti e criteri per l'erogazione della componente variabile della remunerazione.
TSR	indica il <i>Total Shareholder Return</i> (ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista), che viene calcolato sommando all'incremento del prezzo del titolo, in un determinato intervallo temporale, l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo.
Testo Unico della Finanza o TUF	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente integrato e modificato.
Unipol o Società	indica la società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., con sede legale in Bologna, via Stalingrado 45, capogruppo del Gruppo Unipol, emittente le Azioni.
Valore di riferimento	indica la media dei prezzi delle Azioni registrati nel mese di maggio 2010, assunta quale prezzo unitario per la determinazione della quantità di Azioni spettante ai Destinatari, pari a Euro 0,6313.

1. I soggetti destinatari

- 1.1. *Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate*

Il Piano non è destinato a soggetti componenti il Consiglio di Amministrazione di Unipol, ad eccezione dell'Amministratore Delegato di Unipol Carlo Cimbri, che partecipa al Piano con le medesime modalità previste per i Dirigenti.

- 1.2. *Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente*

Il Piano è destinato ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri Dirigenti di Unipol individuati nella Sezione 3 del Regolamento del Piano.

- 1.3. *Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:*

- a) *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

Partecipa al Piano il Direttore Generale della Società, Carlo Cimbri.

- b) *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile: non risultano Dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale di Unipol;

- c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.*

Non applicabile.

- 1.4. *Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:*

- a) *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;*

Sono destinatari del Piano i Dirigenti con responsabilità strategiche di Unipol, che alla data del presente Documento Informativo sono complessivamente nove.

- b) *nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per*

aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile: Unipol non soddisfa le condizioni di cui all'art. 3 comma 1 lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

- c) *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).*

Non applicabile: il Piano si applica con le stesse modalità a tutti i Destinatari.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1. Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano si inserisce nel più ampio Sistema Incentivante del Gruppo Unipol, denominato Sistema UPM.

Il Sistema UPM disciplina presupposti e criteri e modalità per l'erogazione di una componente variabile della remunerazione, in parte di breve termine (erogazione di un Bonus in percentuale sulla RAL) ed in parte di lungo termine (compenso basato su assegnazione di Azioni), al raggiungimento di specifici obiettivi quali-quantitativi di Gruppo e individuali.

Il Piano è finalizzato:

- ad incentivare, trattenere e motivare i Destinatari, garantendo adeguati livelli retributivi in presenza di elevate *performance* professionali, in un'ottica di equità e uniformità di trattamento;
- a garantire la conformità dei sistemi retributivi alle recenti disposizioni di settore applicabili con l'obiettivo di pervenire, nell'interesse di tutti gli *stakeholders*, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di medio e lungo periodo, collegati a risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, tali da evitare incentivi distorsivi che possano indurre a violazioni normative.
- ad allineare gli interessi dei Destinatari e degli azionisti di Unipol, remunerando la creazione di valore di lungo periodo e l'apprezzamento del titolo Unipol.

2.1.1. Informazioni di maggiore dettaglio:

- *le ragioni e i criteri in base alle quali l'emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva;*

L'incidenza del compenso basato su strumenti finanziari nel quadro della retribuzione complessiva è tale da garantire sia un equo bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione, sia un opportuno equilibrio tra un'incentivazione basata su risultati di breve

termine ed una basata sui risultati a medio-lungo termine. I suddetti elementi non sono mai in competizione tra loro, tali cioè da far percepire come predominante l'una o l'altra componente.

- *finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine;*

Si rimanda a quanto già illustrato al punto 2.1

- *i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti.*

Il Piano prevede l'assegnazione delle Azioni su un orizzonte temporale di tre anni, a partire dal secondo anno successivo al termine del Piano, in modo tale che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti.

2.2. *Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari*

Il Piano determina l'attribuzione della componente variabile di lungo termine (o "Compenso LTI") nell'ambito del Sistema UPM.

L'accesso al Piano è subordinato al perseguimento congiunto dei seguenti obiettivi:

1. il raggiungimento di almeno l'85% dell'Utile Lordo consolidato del Gruppo Unipol al 31.12.2012 come da Budget approvato. Tale condizione è comune a tutti i Destinatari, ad eccezione dei Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno.
1. il raggiungimento al 31.12.2012 della soglia dell'indice di copertura (solidità patrimoniale) secondo la metrica Solvency I³ come da Piano Industriale di Gruppo 2010 - 2012.

L'erogazione del Compenso LTI è ulteriormente subordinata al raggiungimento di una soglia minima predeterminata del Bonus, negli anni di riferimento del Piano.

I criteri per la determinazione dell'entità del Compenso LTI sono indicati nel punto 2.3.1 successivo.

2.3. *Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione*

Il periodo di *performance* nel cui ambito si articola il Piano è pari a tre anni (2010 – 2011 – 2012).

Le Azioni sono assegnate in base alla quota di RAL spettante (calcolata al 30 giugno 2010⁴) secondo i criteri di attribuzione illustrati al successivo punto 2.3.1, rapportata al Valore di riferimento.

³Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

⁴Per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio.

La tabella sotto riportata illustra la misura massima dell'entità del Compenso LTI, con riferimento al singolo anno di competenza, per Fascia di appartenenza del Dirigente.

Dirigenti	Coefficiente LTI
Fascia 1	Da 0 a 60% ⁵ della RAL
Fascia 2	Da 0 a 40% della RAL
Fascia 3	Da 0 a 20% della RAL

2.3.1 Informazioni per i piani rilevanti

- *I fattori considerati per decidere l'entità dei compensi*

Il Compenso LTI effettivamente spettante è determinato:

a) in funzione del raggiungimento (disgiuntamente per ciascuna quota parte tra loro) dei seguenti obiettivi (distinti a seconda dell'appartenenza o meno del Dirigente alle Funzioni di Controllo Interno):

- Dirigenti che non operano presso le Funzioni di Controllo Interno:
 - per una quota del 75%:
 - 50% al raggiungimento del risultato di Gruppo misurato tramite Utile lordo consolidato cumulato sugli anni 2010, 2011 e 2012;
 - 25% al verificarsi di una crescita del valore del titolo Unipol ordinario a tre anni data (media dei prezzi registrati nel mese di aprile 2013 su media dei prezzi registrati nel mese di maggio 2010), purché tale crescita non risulti inferiore per oltre il 10% alla crescita del TSR FTSE MIB nello stesso periodo preso a riferimento.
- Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno:
 - per una quota del 75% al raggiungimento per almeno due anni del triennio (2010-2012) dell'obiettivo specifico di area organizzativa assegnato.
- Tutti i Dirigenti:
 - per la rimanente quota del 25% al raggiungimento della soglia dell'indice di copertura nella metrica Solvency I, definito al termine del periodo di Piano Industriale.

b) in modo proporzionalmente correlato alla soglia di raggiungimento del Bonus target.

⁵Fino al 75% per i membri del Comitato di Direzione di Gruppo.

L'entità del Compenso LTI si determina applicando la Formula.

- *Elementi presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani*

Non applicabile.

- *Il modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani*

Non applicabile.

- *Le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti*

L'introduzione di obiettivi basati non solo su risultati di business ma anche su indicatori corretti per il rischio o indicatori di solidità patrimoniale soddisfa in modo ancora più coerente l'esigenza di allineare gli interessi dei Destinatari e degli azionisti, remunerando la creazione di valore di lungo periodo e l'apprezzamento del titolo Unipol.

- 2.4. *Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile*

Non applicabile. Il Piano prevede l'assegnazione di azioni ordinarie Unipol.

- 2.5. *Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani*

Non applicabile. Non risultano significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

- 2.6. *Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art.4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*

Non applicabile. Il Piano non riceve il sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art.4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. *Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti*

3.1. *Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano*

In data 15 marzo 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, tra l'altro, l'approvazione del presente Piano.

L'Assemblea è chiamata a conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno al fine di gestire, amministrare e dare completa attuazione al Piano.

3.2. *Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e la loro funzione e competenza*

L'organo responsabile dell'amministrazione e dell'attuazione del Piano è il Consiglio di Amministrazione della Società, cui sono conferiti tutti i poteri di cui al punto precedente.

3.3. *Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base*

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano. Qualora si rendessero necessarie modifiche in tal senso si darà corso al medesimo iter approvativo-deliberativo utilizzato per l'adozione del Piano.

3.4. *Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani*

Si prevede che le Azioni oggetto di assegnazione siano acquistate da Unipol sul mercato regolamentato, ai sensi degli artt. 2357 del codice civile e 144-bis del Regolamento Emittenti.

Il programma di acquisto di azioni proprie sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione, a valere sull'autorizzazione che, previa approvazione della assemblea degli azionisti, sarà conferita all'organo amministrativo, ai sensi degli artt. 2357 e seguenti del codice civile.

3.5. *Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati*

Nei casi di deliberazione e/o esecuzione di operazioni in potenziale conflitto di interessi e/o con parti correlate, Unipol è tenuta all'osservanza delle applicabili disposizioni di legge e di regolamenti interni adottati ai sensi della normativa di settore volti a disciplinare fattispecie rilevanti sotto il profilo della sussistenza di un interesse specifico al perfezionamento dell'operazione.

3.6. *Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea*

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi il 15 marzo 2012, ha deliberato di sottoporre l'approvazione del Piano all'Assemblea.

3.7. *Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5 lett.a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione*

Non disponibile. L'assegnazione degli strumenti finanziari relativi al Piano sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione convocata successivamente alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2012.

3.8. *Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati*

Il prezzo di mercato delle Azioni in data 15 marzo 2012, giorno della delibera di cui al punto 3.6, era pari a Euro 0,271.

3.9. *Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:*

- *detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione*
- *la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, primo comma*

Per quanto riguarda i Destinatari del Piano che rientrano nelle categorie dei soggetti disciplinate dall'art. 152-sexies, 1° comma, lett. c.1) e c.2), del Regolamento Emittenti, ovvero l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Responsabili delle Direzioni che partecipano alle Riunioni di Direzione, il Direttore Servizi Informatici e i Responsabili delle Funzioni di Controllo di Unipol, posto che, in ragione della carica ricoperta, hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni gestionali che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società, le disposizioni dettate dalla "Procedura per la comunicazione delle operazioni aventi ad oggetto azioni emesse da Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. o altri strumenti finanziari ad esse collegati", di cui si è dotato il Gruppo Unipol, dispongono che tali soggetti non possano compiere operazioni rilevanti – ai sensi della richiamata normativa – sulle azioni nei 7 (sette) giorni di calendario precedenti le riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame e/o l'approvazione del progetto di bilancio e il bilancio consolidato, della relazione semestrale, di ciascuna relazione trimestrale e dei dati preconsuntivi e del budget. Il divieto cessa nel momento in cui vengono comunicate al mercato le deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in merito.

Il testo della procedura richiamata è disponibile sul sito internet www.unipol.it.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1. *La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari*

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Azioni ai Destinatari.

4.2. *Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti*

Il Piano è di tipo chiuso, triennale (2010-2012), e prevede l'assegnazione di Azioni nella modalità di *performance share*.

4.3. *Termine del piano*

Il Piano si conclude nel 2012. Le Azioni verranno assegnate e rese disponibili ai Destinatari a partire dal 2014 e per il biennio successivo, in ragione di 1/3 per ciascun anno.

4.4. *Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie*

Al momento della redazione del presente Documento Informativo, il numero di Azioni da attribuire in esecuzione del Piano non è determinabile, in quanto la loro quantificazione è legata al realizzarsi di condizioni ed al raggiungimento di obiettivi verificabili solo al termine del periodo del Piano stesso.

Si precisa che non è prevista l'assegnazione di Azioni nell'esercizio in corso e nell'esercizio 2013.

4.5. *Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance: descrizioni di tale condizioni e risultati*

Si richiama quanto già enunciato al paragrafo 2.2.

4.6. *Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi*

Al momento dell'assegnazione che, come precisato sopra, avviene a partire dal secondo anno successivo al termine del Piano, le Azioni sono immediatamente disponibili.

4.7. *Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni*

Non sono previste condizioni risolutive.

4.8. *Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro*

La cessazione del rapporto di lavoro avvenuta prima del mese di luglio di ciascuno degli anni 2014, 2015 e 2016 determina la decadenza di qualsiasi diritto a ricevere qualunque compenso non ancora erogato.

Fanno eccezione coloro la cui cessazione è avvenuta a partire dal 31 dicembre di ciascuno degli anni del triennio 2013-2014-2015, purché abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.

4.9. *Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani*

Non si prevedono cause di annullamento.

4.10. *Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto*

Non applicabile, non è prevista alcuna forma di riscatto.

4.11. *Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile*

Non applicabile.

4.12. *Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascun strumento del piano*

A fini prudenziali è stato appostato un importo "onere atteso", relativamente al biennio 2010-2011 e rilevato a conto economico con contropartita riconosciuta direttamente a patrimonio netto, pari a euro 7.478.637,23. Tale importo, unitamente ad un ulteriore importo relativo all'ultimo anno del triennio, stimato in Euro 4.500.000 circa, costituisce accantonamento prudenziale in quanto l'effettiva assegnazione degli strumenti finanziari è subordinata al positivo verificarsi delle condizioni di accesso, e con le modalità previste dal Piano, al termine del triennio.

4.13. *Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso*

Non applicabile. Il piano non determina alcun effetto diluitivo, in quanto non comporta l'emissione di nuove azioni da parte della Società.

4.14. *Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali*

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali relativamente alle Azioni oggetto di assegnazione.

4.15. *Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile*

Non applicabile.

4.16 - 4.23

Non applicabili in quanto Unipol non prevede piani di compensi basati su *stock option*.

TABELLA 1

QUADRO I – Sezioni 1 e 2

Al momento della redazione del presente Documento Informativo le indicazioni relative agli strumenti finanziari diversi dalle *stock option* non sono determinabili, in quanto la relativa quantificazione potrà avvenire solo al termine del periodo di riferimento del Piano.

QUADRO II – Sezioni 1 e 2

Informazioni non applicabili in quanto Unipol non prevede piani di compensi basati su *stock option*.

**REGOLAMENTO DEL
PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI**

Definizioni

In aggiunta ai termini e alle espressioni definite in altre parti del presente documento, ai fini dello stesso, i termini e le espressioni con lettera maiuscola, non altrimenti definiti nel prosieguo, hanno il significato ad essi di seguito attribuito. I termini definiti al singolare avranno il corrispondente significato al plurale e viceversa.

Amministratore Delegato	indica l'Amministratore di Unipol munito di deleghe gestionali, al quale sono attribuite le responsabilità relative al governo complessivo di Unipol e del Gruppo Unipol, che ricopre altresì la carica di Direttore Generale di Unipol alla data del presente Documenti Informativo.
Area Organizzativa	indica il perimetro organizzativo entro cui insiste la prestazione professionale del Destinatario.
Azioni	indica le azioni Unipol ordinarie rappresentative del capitale sociale ordinario di Unipol, ammesse alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ed oggetto di assegnazione in attuazione del Piano.
Bonus o Bonus IBT	indica il compenso monetario spettante ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve termine (IBT).
Bonus target	indica il valore massimo del Bonus raggiungibile dai Destinatari, qualora si realizzino nel modo più favorevole tutte le condizioni che ne regolamentano l'attribuzione; coincide con il valore massimo del Coefficiente IBT per Fascia di appartenenza.
Capogruppo	indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
Coefficiente IBT	indica la una misura percentuale il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente. Si applica alla RAL del Destinatario - calcolata al 31/12 dell'anno di competenza - per determinare la misura del Bonus.
Coefficiente LTI	indica la misura percentuale il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente. Si applica alla RAL del Destinatario - calcolata al 30/6/2010 (per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio) - per determinare la misura del Compenso LTI. È illustrato nella Tabella 1.

Compenso LTI	indica il compenso in Azioni spettante ai Destinatari qualora siano realizzate tutte le condizioni di erogazione previste dal Piano.
Destinatari	indica i soggetti destinatari del Piano, ovvero l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti di Unipol.
Dirigenti	indica il personale dirigente di Unipol che si trova nelle condizioni specificate nel Regolamento alla sezione 3. "Destinatari".
Dirigenti con responsabilità strategiche	indica i seguenti Dirigenti di Unipol, identificati nell'ambito della regolamentazione aziendale: i Responsabili delle Direzioni che partecipano alle Riunioni di Direzione, il Direttore Servizi Informatici e i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno.
Distacco	indica la prestazione professionale svolta presso una o più Società (c.d. società distaccataria o distaccatarie) diverse da quella con cui si ha in essere un rapporto di lavoro (c.d. Società distaccante), mantenendo tuttavia in essere il rapporto di lavoro con la Società distaccante, che continua a corrispondere al distaccato la retribuzione.
Fascia	indica la fascia di appartenenza dei Dirigenti di Unipol; questi ultimi sono suddivisi in 3 fasce, correlate al peso, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione, nonché alla collocazione organizzativa. In particolare: nella 1 ^a fascia sono inclusi i principali "executive" (ad es.: Direttore Generale, Direttori delle Funzioni Centrali, Direttori di importanti aree aziendali) con ruoli di massimo peso e rilievo organizzativo; nella 2 ^a fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa; nella 3 ^a fascia sono inclusi i titolari di altri ruoli, che possono essere a diretto riporto sia dei titolari della 1 ^a che della 2 ^a fascia.
Formula	indica la formula per il calcolo del Compenso LTI, illustrata nel paragrafo 6.7.
FTSE MIB	indica il paniere che racchiude le azioni delle 40 maggiori società italiane ed estere quotate sui mercati gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Funzioni di Controllo Interno	indica le funzioni di Audit, Compliance e Risk Management di Unipol.

Gruppo Unipol o Gruppo	indica Unipol e le Società da essa controllate.
Livello di Performance Individuale	indica un valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali quali-quantitativi; il Livello di Performance Individuale, subordinatamente al verificarsi delle condizioni di cui al successivo punto 4 e applicato al Coefficiente IBT, determina l'entità del Bonus.
Obiettivi	indica gli obiettivi di performance fissati secondo quanto previsto ai successivi punti 4, 5 e 6.
Periodo di Competenza	indica l'anno solare al quale si riferiscono gli Obiettivi.
Piano	indica il piano di assegnazione di Azioni disciplinato nel presente Regolamento.
Piano Chiuso	indica un piano le cui condizioni di raggiungimento sono definite all'inizio del periodo pluriennale cui si riferisce.
Piano Industriale di Gruppo	indica il Piano Industriale del Gruppo Unipol 2010-2012, ovvero il documento programmatico che disegna la strategia e le azioni che il Gruppo Unipol porrà in essere nel corso del periodo e prefigura gli obiettivi quantitativi da raggiungere anche in termini di risultati economici.
Pro Quota	indica la misura proporzionale al periodo di lavoro effettivamente prestato. Si esprime in dodicesimi includendo il primo mese di servizio.
RAL	indica la retribuzione annua lorda fissa, con esclusione della parte variabile, del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di 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.
Regolamento	indica il presente Regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano.
Responsabile	indica il superiore gerarchico del Valutato.
Scostamento dal Bonus target	indica la percentuale di scostamento del Bonus spettante rispetto al Bonus target; tale valore, qualora superiore al 25% con riferimento all'anno 2010, e al 40% con riferimento agli anni successivi del triennio, non consente l'erogazione

del Compenso LTI.

Sistema UPM o Sistema	indica il sistema incentivante destinato a tutto il personale Dirigente del Gruppo; disciplina presupposti e criteri per l'erogazione della componente variabile della remunerazione. UPM è l'acronimo di Unipol Performance Management.
Società	indica l'azienda con cui il Destinatario ha in essere il rapporto di lavoro o l'azienda presso cui il Destinatario opera in regime di Distacco.
Solvency I	indica la normativa vigente introdotta con la Direttiva 2002/13/Ce del 5 marzo 2002, recepita in Italia con D.Lgs. n. 307 del 3 novembre 2003, ai sensi della quale le imprese assicurative devono disporre "costantemente" di un margine di solvibilità sufficiente.
TFR	indica il Trattamento di Fine Rapporto.
TSR	indica il <i>Total Shareholder Return</i> (ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista), che viene calcolato sommando all'incremento del prezzo del titolo, in un determinato intervallo temporale, l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo.
Testo Unico della Finanza o TUF	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente integrato e modificato.
Unipol o Società	indica la società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., con sede legale in Bologna, via Stalingrado 45, Capogruppo del Gruppo Unipol, emittente le Azioni.
Valore di riferimento	indica la media dei prezzi delle Azioni registrati nel mese di maggio 2010, assunta quale prezzo unitario per la determinazione della quantità di Azioni spettante ai Destinatari, pari a Euro 0,6313.
Valutato	indica il Dirigente le cui prestazioni professionali sono oggetto di valutazione ai fini del Regolamento.

1. Oggetto e scopo

- 1.1.** Il Regolamento ha per oggetto la disciplina del Piano.
- 1.2.** Il Piano si inserisce nel più ampio Sistema Incentivante del Gruppo Unipol, denominato Sistema UPM, ed è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i Destinatari garantendo adeguati livelli retributivi in presenza di elevate performance professionali, in un'ottica di equità e uniformità di
- 1.3.** trattamento.
- 1.4.** Il Sistema UPM disciplina presupposti e criteri per l'erogazione di una componente variabile della remunerazione, in parte di breve termine (erogazione di un Bonus in percentuale sulla RAL) ed in parte di lungo termine (compenso basato su assegnazione di Azioni) al raggiungimento di specifici obiettivi quali-quantitativi di Gruppo e individuali.
- 1.5.** Il Piano prevede l'assegnazione differita nel tempo di Azioni ai Destinatari.
- 1.6.** L'assegnazione delle Azioni di cui al presente Piano è subordinata e direttamente correlata all'erogazione dell'incentivo di breve termine, o Bonus, previsto dal Sistema UPM.
- 1.7.** Il Piano ha durata triennale (2010 – 2012) ed è un Piano Chiuso.

2. Destinatari

- 2.1.** Destinatari del Piano sono l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti in servizio da almeno sei mesi nel Periodo di Competenza.
- 2.2.** Ai Dirigenti di nuova assunzione, in servizio da meno di sei mesi nel Periodo di Competenza, si applicano Pro Quota gli effetti del Piano.
- 2.3.** Ai Dirigenti provenienti da promozione interna si applicano per intero gli effetti del Piano per l'intero Periodo di Competenza, purché nominati entro i primi sei mesi del medesimo periodo. In tal caso cessa ogni loro diritto eventualmente già maturato in forza di ogni eventuale sistema incentivante destinato a personale non Dirigente.
- 2.4.** In caso di nomina a Dirigente negli ultimi sei mesi del Periodo di Competenza non si farà luogo all'inserimento del Dirigente nel Piano per l'anno in corso.
- 2.5.** La Fascia di appartenenza del Dirigente, utile ai fini della determinazione dell'entità dei benefici previsti dal Piano, viene definita dall'Amministratore Delegato su proposta della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Unipol e rimane invariata per tutto il Periodo di Competenza.
- 2.6.** L'assegnazione del Destinatario a una Fascia non comporta l'acquisizione, da parte dello stesso, del diritto a permanere nella medesima Fascia per i Periodi di Competenza successivi.

3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano

3.1. L'accesso al Piano è subordinato al soddisfacimento congiunto dei seguenti requisiti:

- il raggiungimento di almeno l'85% dell'**Utile Lordo Consolidato del Gruppo Unipol** al 31/12/2012, come da budget approvato. Tale condizione è comune a tutti i Destinatari, a eccezione dei Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno.
- il raggiungimento della soglia dell'**indice di copertura (solidità patrimoniale)** secondo la metrica Solvency I¹ come da Piano Industriale di Gruppo al 31/12/2012.

3.2. L'accesso al Piano è ulteriormente subordinato al raggiungimento di una soglia minima predeterminata del Bonus nel Periodo di Competenza.

4. Incentivazione di Breve Termine (Bonus IBT)

4.1. Il Sistema prevede l'erogazione, nell'anno successivo al Periodo di Competenza, di un Bonus determinato in ragione del Livello di Performance Individuale raggiunto e del Coefficiente IBT corrispondente alla Fascia di appartenenza del Dirigente, secondo le modalità descritte al successivo paragrafo 5.3.

4.2. Livello di Performance Individuale

4.2.1. Ad ogni Destinatario sono assegnati cinque Obiettivi individuali quali/quantitativi, di eguale peso proporzionale.

4.2.2. L'assegnazione dei cinque Obiettivi individuali avviene da parte dei soggetti e in base alle regole e ai criteri stabiliti nel successivo paragrafo 7.

4.2.3. Il primo Obiettivo individuale è rappresentato da un Obiettivo specifico relativo alla propria Area Organizzativa di appartenenza; il mancato raggiungimento di tale Obiettivo determina la non erogazione del Bonus, indipendentemente dal livello di raggiungimento degli altri Obiettivi individuali e dal verificarsi dei requisiti di cui al punto 4.

4.2.4. I 5 Obiettivi individuali sono così articolati:

- 1) Obiettivo specifico di Area Organizzativa
- 2) Obiettivo di contenimento costi
- 3) Obiettivo di progetto
- 4) Obiettivo qualitativo

¹ Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente.

5) Obiettivo di comportamento organizzativo

4.2.5. Il Livello di Performance Individuale è determinato in base alla percentuale di raggiungimento dei 5 obiettivi.

4.3. Determinazione del Bonus

4.3.1. L'entità del Bonus è determinata con la seguente modalità di calcolo, previo soddisfacimento dei requisiti di cui al punto 4.

$$(\text{Livello di Performance Individuale}) \times (\text{Coefficiente IBT})$$

5. Incentivazione di Lungo Termine (Compenso LTI)

- 5.1. Il Compenso LTI è attribuito in virtù del Piano.
- 5.2. Il periodo di performance su cui si articola il Piano è pari a tre anni (2010-2011-2012), (coincidenti con il triennio del Piano Industriale).
- 5.3. Il Piano prevede l'assegnazione di Azioni a partire dal 2014 e per i due anni successivi. La disponibilità delle Azioni assegnate è distribuita sul triennio 2014-2015-2016, in ragione di 1/3 (un terzo) per ciascun anno.
- 5.4. Le Azioni sono assegnate in base alla quota di RAL spettante secondo i criteri di attribuzione sotto illustrati, rapportata al Valore di riferimento, come meglio specificato nella Formula.
- 5.5. Per la determinazione del valore del Compenso LTI si fa riferimento alla successiva Tabella 1:

Tabella 1	
Dirigenti	Coefficiente LTI
Fascia 1	Da 0 a 60% ² della RAL ³
Fascia 2	Da 0 a 40% della RAL ³
Fascia 3	Da 0 a 20% della RAL ³

5.6. Gli Obiettivi LTI

L'entità del Compenso LTI è in funzione del raggiungimento (disgiunto per ciascuna quota parte tra loro) degli indicatori sotto riportati (gli "Obiettivi LTI"):

5.6.1. Per una quota del 75%:

Dirigenti che non operano presso le Funzioni di Controllo Interno

² Fino al 75% per i membri del Comitato di Direzione di Gruppo.

³ RAL calcolata al 30 giugno 2010. Per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio.

- **50%** al raggiungimento del risultato di Gruppo misurato tramite Utile lordo consolidato cumulato sugli anni 2010, 2011, 2012;
- **25%** al verificarsi di una crescita del valore del titolo Unipol ordinario a tre anni data (per il corrente esercizio: media aprile 2013 su media maggio 2010), purché tale crescita non risulti inferiore per oltre il 10% alla crescita del TSR FTSE MIB nello stesso periodo preso a riferimento.

Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno

- **75%** in ragione del raggiungimento per almeno due anni nel triennio 2010-2011-2012 dell'obiettivo specifico di area assegnato.

5.6.2. Per la rimanente quota del 25%:

25% in ragione di un indicatore della solidità patrimoniale individuato nel rapporto di copertura nella metrica **Solvency I**, definito al termine del periodo di Piano (v. nota 1).

5.7. *Determinazione del Compenso LTI*

- 5.7.1.** L'entità del Compenso LTI annuo è determinata con la seguente modalità di calcolo (la "**Formula**"):

$$[(\text{Coefficiente LTI}) \times (\text{Quota raggiungimento Obiettivi LTI}) \times (100\% - \text{Scostamento dal Bonus target}^4)] / \text{Valore di riferimento}$$

La Formula deve essere calcolata per ciascun anno del Piano; per determinare il Compenso LTI vanno sommati i risultati di ciascun anno.

- 5.7.2.** Il Compenso LTI calcolato mediante applicazione della Formula viene diviso in tre parti uguali, la disponibilità delle Azioni avverrà nelle epoche indicate al successivo punto 9.5

6. Il processo di assegnazione degli Obiettivi, valutazione e consuntivazione

- 6.1.** Il processo di assegnazione degli Obiettivi, valutazione e consuntivazione del raggiungimento degli stessi vede coinvolti il diretto responsabile del Valutato, il Responsabile della Direzione di appartenenza e il Direttore Generale a cui riporta.
- 6.2.** La Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Unipol e l'Amministratore Delegato supervisionano, anche nel merito, l'intero processo.
- 6.3.** Nel processo di consuntivazione viene tenuto in debito conto anche il contributo individuale complessivo reso per il buon funzionamento della Società, in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale.

⁴ Lo Scostamento dal Bonus target da applicare è quello relativo a ciascun anno di durata del Piano (2010, 2011, 2012).

- 6.4. Per la verifica degli indicatori quantitativi ci si avvale del supporto della Funzione Controllo di Gestione e della Direzione Risk Management della Capogruppo.
- 6.5. Per la verifica degli indicatori riguardanti la conformità alle normative vigenti ci si avvale del supporto della funzione Compliance della Capogruppo.
- 6.6. Nel caso in cui il Destinatario sia interessato in corso d'anno da modifiche organizzative che comportino anche la variazione del proprio diretto Responsabile, sarà compito del precedente Responsabile condividere con il nuovo Responsabile gli Obiettivi già assegnati, trasmettendogli altresì tutta la documentazione idonea.
- 6.7. Il nuovo Responsabile avrà cura di valutare, insieme ai soggetti indicati al punto 6.1, l'opportunità di assegnare Obiettivi diversi rispetto a quelli assegnati in precedenza, reiterando di conseguenza il processo di assegnazione degli Obiettivi, di valutazione e consuntivazione.
- 6.8. In tal caso la consuntivazione dovrà avvenire in misura proporzionale, applicando per analogia il sistema Pro Quota individuato nelle Definizioni di cui al punto 1, al raggiungimento dei precedenti e dei nuovi Obiettivi.
- 6.9. Nel processo di consuntivazione il precedente Responsabile sarà tenuto a valutare la parte di sua competenza.

7. Condizioni di erogazione

- 7.1. L'erogazione del Bonus IBT, ove spettante, avverrà in occasione della mensilità di giugno 2013 (data subordinata alla disponibilità dei dati di Bilancio), a condizione che a tale epoca il Dirigente sia effettivamente alle dipendenze di Unipol e che non si trovi in periodo di preavviso o in aspettativa.
- 7.2. Fanno eccezione coloro i quali siano cessati a partire dal 31/12/2012 purché, alla medesima data, abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.
- 7.3. La consuntivazione del Compenso LTI avviene contestualmente all'eventuale erogazione del Bonus IBT per l'anno 2012.
- 7.4. L'effettiva disponibilità delle Azioni avviene nel mese di luglio degli anni 2014, 2015 e 2016 (date subordinate alla disponibilità dei dati di Bilancio), a condizione che a tali epoche il Dirigente sia effettivamente alle dipendenze di Unipol e che non si trovi in periodo di preavviso o in aspettativa.
- 7.5. Fanno eccezione coloro i quali siano cessati a partire dal 31 dicembre di ciascuno degli anni del triennio 2013-2014-2015, purché abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.
- 7.6. Le Azioni spettanti saranno depositate gratuitamente in custodia e amministrazione presso Unipol e saranno rese immediatamente disponibili dietro richiesta del Dirigente che ne è assegnatario. Le modalità di deposito

e di richiesta delle Azioni spettanti saranno rese note attraverso apposita comunicazione.

- 7.7.** Gli importi lordi, erogati sotto forma di “*una tantum*”, non sono accantonabili ai fini del TFR.
- 7.8.** Anche al favorevole verificarsi delle condizioni previste nel Regolamento, il Compenso LTI non sarà erogato (o, a seconda dei casi, sarà erogato in forma ridotta), in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati aziendali corretti per i rischi e nei casi di mancato rispetto, da parte del Dirigente, di disposizioni regolamentari e/o di vigilanza cui abbia fatto seguito una sanzione disciplinare nei confronti dello stesso.
- 7.9.** È facoltà della Società richiedere al Dirigente la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti in violazione delle disposizioni di vigilanza in materia o qualora lo stesso 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 aziendali, fatta salva ogni ulteriore azione.
- 7.10.** Il Dirigente oggetto di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio nel corso del Periodo di Competenza perde in ogni caso il diritto al Compenso LTI.