

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

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

Bologna, 20 marzo 2014

Premessa

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. (“**UGF**” o la “**Società**”) in data 20 marzo 2014, reca la relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) - predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (il “**TUF**”) e conformemente ai modelli contenuti nell’Allegato 3A, Schemi 7- bis e 7-ter del Regolamento Consob n. 11971 in materia di emittenti (il “**Regolamento Emittenti**”) - al fine di illustrare all’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2013 (l’“**Assemblea**”) le politiche adottate da UGF in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (gli “**Organi sociali**”), del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società per l’esercizio 2014 (le “**Politiche di remunerazione**” o le “**Politiche retributive**”).

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

La Relazione si compone di due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le Politiche di remunerazione adottate da UGF per l’esercizio 2014 e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione delle medesime;
- la Seconda Sezione fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra, nominativamente, per i componenti degli Organi sociali e per il Direttore Generale e, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, i compensi corrisposti nell’esercizio 2013 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società.

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

L’Assemblea delibera sulla Prima Sezione della Relazione, con voto non vincolante; l’esito della votazione è messo a disposizione del pubblico ai sensi dell’art. 125-*quater*, comma 2, del TUF.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato, e recepito nella “Procedura per l’effettuazione di operazioni con parti correlate” (la “**Procedura**”) adottata dalla Società e disponibile sul sito *internet* www.unipol.it, Sezione “Corporate Governance”, l’approvazione della Politica di remunerazione o il voto consultivo sulla stessa da parte dell’Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall’applicazione della Procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, alle ulteriori condizioni di cui all’art. 13, terzo comma, lett. b) del citato Regolamento.

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

Ai sensi dell'art.123-ter, comma 5, del TUF, i documenti informativi relativi ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, predisposti ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, sono reperibili sul sito *internet* della Società, alla Sezione "Corporate Governance".

PRIMA SEZIONE

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

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

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

- l'Amministratore Delegato d'intesa con il Presidente:

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

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

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

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

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

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

- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in ordine alle Politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di controllo interno) della Società;
- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla

componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione;

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

In conformità a quanto previsto dal Codice di autodisciplina e dal Codice di Corporate Governance del Gruppo Unipol, il Comitato Remunerazione è composto da tre Amministratori non esecutivi nominati dal Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione del 9 maggio 2013, la maggioranza dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina. Il Presidente è un Consigliere indipendente.

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

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

Il Comitato Remunerazione si è già riunito in data 18 marzo 2014, ai fini della definizione delle proposte in ordine alle Politiche di remunerazione degli Organi sociali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di UGF, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società contestualmente alla presente Relazione.

Ulteriori informazioni circa le attività svolte e i principali temi affrontati dal Comitato Remunerazione nel corso dell'esercizio 2013 sono rese all'interno della Relazione annuale sul governo societario e sugli assetti proprietari, reperibile nella Sezione "Corporate Governance" del sito internet della Società www.unipol.it.

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

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

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

Finalità

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

- la Missione del Gruppo Unipol, esplicitata nella Carta dei Valori, che afferma, tra l'altro, che *“Il Gruppo attua una gestione imprenditoriale efficiente, profittevole e sostenibile nel tempo, basata sul contributo e sulla valorizzazione dei propri collaboratori.”* Tale affermazione fornisce un importante orientamento relativo non solo all'impostazione generale delle Politiche di remunerazione, volta a privilegiare un approccio sostenibile in una visione di lungo periodo, ma sottolinea anche la propria vocazione di essere un importante strumento di valorizzazione professionale;
- i Valori del Gruppo Unipol, tra i quali Lungimiranza, Rispetto e Responsabilità, che conferiscono alle Politiche retributive un'impronta basata anche su aspetti di tipo qualitativo e non solo quantitativo;
- l'attenzione per gli interessi di tutti gli Stakeholder del Gruppo, con particolare riguardo ad Azionisti ed Investitori, Dipendenti, Agenti e Collaboratori, Generazioni Future, che traggono vantaggio da una politica retributiva finalizzata ad attrarre, premiare e valorizzare in modo equo, adeguato e continuativo le migliori professionalità;
- la strategia d'impresa del Gruppo Unipol, basata sulla Sostenibilità e come tale incoraggiata nel Piano Industriale di Gruppo 2013 – 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione di UGF in occasione della riunione del 20 dicembre 2012 ed eventuali successivi aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio (il **“Piano industriale”**), che orienta in modo conseguente l'orizzonte sia temporale sia operativo delle Politiche di remunerazione, proiettandone gli effetti ed i benefici su traguardi sostenibili;
- il sistema di Corporate Governance del Gruppo Unipol che, attraverso un modello societario e organizzativo che persegue, in modo puntuale e costante, l'osservanza delle norme e dei regolamenti, il rispetto delle corrette attribuzioni di competenza tra organi di governo e strutture aziendali, l'osservanza, l'adeguatezza e il controllo del sistema di gestione dei rischi, agevola non solo una precisa conformità giuridica alle Politiche retributive, ma garantisce lo sviluppo di un loro adeguato processo formativo interno e la loro coerenza con le politiche gestionali più ampie.

Principi

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

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

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

I cambiamenti apportati rispetto all'esercizio precedente

Salvo quanto di seguito specificato, non sono stati apportati cambiamenti significativi rispetto alle Politiche di remunerazione adottate nell'esercizio precedente, che già si conformavano ai principi ed ai criteri di autoregolamentazione.

Al riguardo, si segnala che l'ambito applicativo delle Politiche di remunerazione, come *infra* meglio descritto, è stato adeguato, con riferimento alla categoria dei Dirigenti con responsabilità strategiche, alla nuova struttura organizzativa che la Società ha adottato in seguito al completamento dell'integrazione tra il Gruppo Unipol e l'ex Gruppo Premafin/Fondiaria-SAI.

Si precisa che i Dirigenti con responsabilità strategiche di UGF, come individuati dal Presidente e dall'Amministratore Delegato su proposta della Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione, sono:

- il Direttore Generale Area Amministrazione, Pianificazione e Controllo, Operations;

- il Direttore Generale Area Legale, Societario e Partecipazioni;
- il Direttore Generale Area Finanza;
- il Direttore Generale Area Risorse Umane e Organizzazione;
- il Direttore Generale Area Immobiliare e Società Diversificate;
- il Direttore dei Servizi Informatici;
- il Direttore Pianificazione e Controllo di Gestione;
- il Chief Risk Officer;
- il Responsabile delle Funzioni di controllo interno (Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio).

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

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

La componente variabile della remunerazione si prefigge precipuamente due obiettivi:

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

UGF, sia in qualità di società quotata aderente al Codice di autodisciplina sia in qualità di *holding* a capo del Gruppo Unipol, persegue Politiche retributive in cui l'accesso a sistemi di incentivazione basati su componenti variabili della retribuzione è collegato al raggiungimento di risultati di breve e di medio-lungo termine. È convinzione, infatti, del Gruppo Unipol che tale aspetto delle Politiche retributive sia capace anche di favorire, come risultato indiretto ma non meno importante, la diffusione di una cultura professionale orientata alla creazione di valore sostenibile nel tempo e di partecipazione diretta ai risultati, quindi di corresponsabilità e reale coinvolgimento rispetto agli obiettivi di *business*.

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

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

A tal riguardo, il Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione tenutasi il 20 marzo 2014, previo parere del Comitato Remunerazione e tenuto conto del Regolamento del Sistema UPM che si sviluppa sull'arco temporale triennale 2013 - 2015, ha adottato il Regolamento del Sistema UPM riferito all'esercizio 2014 (il “**Sistema UPM**” o il “**Sistema**”).

All'Amministratore Delegato è riconosciuta una componente retributiva variabile di breve e di lungo termine, calcolata applicando i criteri previsti dal Sistema ai Dirigenti appartenenti alla 1^a Fascia¹.

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

¹ I Dirigenti del Gruppo Unipol sono suddivisi in 3 fasce (le “Fasce”), correlate al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il “peso” è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate e riconosciute a livello internazionale.

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

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

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

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

elemento integrativo e/o alternativo alla corresponsione monetaria, che si dimostra vantaggioso nell'impostazione di Politiche retributive efficaci ma contestualmente attente all'ottimizzazione degli impatti economici. I benefici si differenziano a seconda delle categorie di destinatari sia per tipologia che per valore complessivo e si concretizzano principalmente nella previdenza integrativa e nell'assistenza sanitaria per i dipendenti e per i rispettivi nuclei familiari.

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

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

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

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

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

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

- (1) per la quota IBT, il Sistema non produrrà alcun effetto nei confronti dei Destinatari fintantoché non si sia verificata la condizione del raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo consolidato di UGF come da Budget approvato per l'Anno di competenza. Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, tale percentuale deve raggiungere almeno il 75% dell'obiettivo indicato;
- (2) per la piena erogabilità del premio IBT è, inoltre, necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di UGF, calcolato secondo la metrica Solvency I²,

² Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente. Nel corso dell'arco temporale in cui si sviluppa il Sistema, in considerazione dell'affinamento e della stabilizzazione delle tecniche e dei relativi

pari ad almeno 1,2 al 31 dicembre 2014. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% del premio stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determinerà la non erogazione del premio.

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

Incentivazione variabile di breve termine (IBT)

Il Sistema prevede il riconoscimento di un compenso *cash*, erogato nell'anno successivo di quello di competenza (*up front*), determinato in funzione del livello di *performance* raggiunto in connessione a specifici obiettivi individuali³, suddivisi in tre categorie, a ciascuno dei quali è attribuito un "peso" in termini percentuali e precisamente: (i) obiettivo specifico di area (peso: 50%); (ii) obiettivo qualitativo (peso: 25%) e (iii) obiettivo di comportamento organizzativo (peso: 25%).

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

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

Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)

L'incentivo di lungo termine (il "**Bonus LTI**") è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari (il "**Piano 2013 - 2015**"), che prevede la distribuzione delle Azioni al termine del triennio del Piano Industriale, con assegnazione e contestuale disponibilità delle stesse Azioni a partire dal 2016 e per i due anni successivi, in ragione di 1/3 per ciascun anno.

L'entità del Bonus LTI è proporzionalmente correlata al risultato IBT raggiunto in ciascun anno in cui si articola il Sistema e la sua misura massima è determinata in percentuale rispetto alla RAL del Destinatario calcolata al 31 maggio 2013, percentuale differenziata a seconda del ruolo ricoperto dal Dirigente fino ad un massimo pari al 50% della RAL riconosciuto ai Dirigenti di 1^a Fascia ed al 75% della RAL riconosciuto ai Direttori Generali di Area che partecipano al *Management Committee* di Gruppo.

strumenti di analisi, potranno essere adottati, anche in via sperimentale, ulteriori indicatori oltre a quelli attuali.

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

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

L'entità del premio LTI è in funzione del raggiungimento degli obiettivi riferiti al risultato di Gruppo consolidato cumulato sugli anni 2013, 2014, 2015 come da Piano Industriale, alla crescita del valore dell'azione UGF ordinaria a tre anni (tali indicatori non sono applicabili ai al Chief Risk Officer né 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.

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

L'obiettivo specifico di area è declinato in linea con quelli strategici del Gruppo Unipol ed in modo coerente con i profili di rischio definiti per ciascuna società del Gruppo.

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

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

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

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

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

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

j) Termini di maturazione dei diritti (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

Come sopra anticipato, l'incentivo di lungo termine (LTI) è attribuito in virtù del Piano 2013 - 2015, che prevede l'assegnazione di Azioni al termine del triennio del Piano Industriale di Gruppo e/o della Società, con disponibilità delle stesse a partire dal 2016 e per i due anni successivi. Ciò consente di allineare gli interessi dei beneficiari e degli Azionisti, remunerando la creazione di valore di lungo periodo e l'apprezzamento del titolo stesso.

Meccanismi di correzione ex post

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

- *Malus*: i *bonus* previsti dal sistema incentivante non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati del Gruppo e/o della Società corretti per i rischi e nei casi di mancato rispetto, da parte del destinatario, di disposizioni regolamentari e di vigilanza, cui abbia fatto seguito la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti del destinatario stesso;
- *Claw-back*: la Società richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti in violazione delle disposizioni di vigilanza in materia o qualora il destinatario abbia messo in atto comportamenti fraudolenti e/o contraddistinti da dolo o colpa grave, correlati all'esercizio delle proprie funzioni, che abbiano determinato un deterioramento dei profili di rischio e/o dei risultati del Gruppo, fatta salva ogni ulteriore azione.

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

Come precedentemente indicato, la componente variabile della retribuzione è assegnata mediante l'attivazione del Sistema UPM che si sviluppa in un arco di tempo di *performance*

triennale (2013 – 2015). Solo al termine di tale periodo potrà, eventualmente, maturare il diritto dei predetti soggetti a vedersi assegnate le Azioni.

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

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

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

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

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

L'Assemblea del 30 aprile 2013, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica, ha deliberato di provvedere alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Amministratore e di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria, con costi a carico della Società.

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 sia per invalidità permanente, in caso di invalidità permanente da malattia e in caso di morte per qualsiasi causa.

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

Le prestazioni erogate dalla Cassa di Assistenza a favore degli iscritti e dei familiari beneficiari, che si realizzano attraverso convenzioni assicurative, riguardano principalmente consulenze e

informazioni sanitarie telefoniche, rimborsi per ricoveri, interventi chirurgici, cure odontoiatriche, visite mediche specialistiche, accertamenti diagnostici e terapie.

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

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

La citata Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2013 ha, altresì, deliberato un compenso annuo di competenza di ciascun Amministratore, nonché il riconoscimento di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione consiliare e assembleare.

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

Il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione del 30 maggio 2013, su proposta del Comitato Remunerazione e con il parere favorevole 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, nonché a riconoscere agli Amministratori membri dei Comitati consiliari un compenso fisso ulteriore per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione. Come anticipato sopra, all'Amministratore Delegato, in virtù delle normali prassi di mercato e tenendo conto di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina per le remunerazioni delle posizioni apicali aziendali che devono essere in parte correlate ai risultati aziendali, il Consiglio ha riconosciuto una componente retributiva variabile di breve e di lungo periodo, calcolata applicando i criteri previsti dal Sistema UPM per i Dirigenti di 1^a Fascia.

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

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

SECONDA SEZIONE

PRIMA PARTE

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

LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

Nel corso dell'esercizio 2013, la remunerazione degli Amministratori è stata coerente con le politiche di remunerazione approvate dal Consiglio di Amministrazione di UGF in occasione della riunione consiliare del 21 marzo 2013, illustrate nella Prima Sezione della relazione sulla remunerazione pubblicata lo scorso anno, nonché con le delibere assembleari e consiliari assunte in proposito.

In particolare, agli Amministratori non esecutivi sono stati riconosciuti gli emolumenti stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2013 e, pertanto, un compenso fisso annuale al quale va ad aggiungersi, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, un gettone di presenza per ogni riunione consiliare ed Assemblea cui partecipano; è prevista, altresì, con costo a carico della Società, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di amministratore e alla connessa tutela giudiziaria.

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

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

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

Come illustrato nella Relazione sulla remunerazione relativa all'anno 2013, le politiche di remunerazione del personale Dirigente si applicano in modo uniforme al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri Dirigenti di UGF.

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

Componente fissa della remunerazione

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

Componente variabile della remunerazione

La componente variabile può essere costituita dalle seguenti voci:

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

Attuazione del sistema incentivante 2010 - 2012

Nel corso dell'esercizio 2013, la Società ha dato attuazione al sistema incentivante adottato dalla stessa per il periodo 2010 – 2012 (il “**Sistema UPM 2010 – 2012**”), Sistema che, si ricorda, nella sua articolazione è simile a quello ad oggi vigente per il periodo 2013 – 2015.

In particolare, si precisa che, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 30 maggio 2013, ha deliberato in merito all'erogazione dei *bonus* e, precisamente:

- (i) con riferimento agli incentivi di breve termine (IBT), preso atto che le condizioni di accesso a detto sistema con riferimento all'esercizio 2012 si sono realizzate, di procedere all'erogazione di detti incentivi, erogazione che, si ricorda, avviene *cash* nell'anno successivo a quello di competenza;
- (ii) con riferimento agli incentivi di lungo termine (LTI), preso atto che nel corso del periodo 2010 – 2012, le condizioni per la loro erogazione si erano verificate solo parzialmente, di procedere al riconoscimento di detti incentivi nella misura del 75% del loro ammontare. Si ricorda che l'erogazione degli incentivi LTI avverrà in forma di azioni UGF ordinarie a partire dal mese di luglio 2014, con differimento di quanto dovuto in ragione di 1/3 per ciascun anno a seguire (2015 e 2016).

Per i dettagli in merito all'entità di tali incentivi, sia di breve sia di lungo termine, si rinvia alle tabelle inserite nella Seconda Parte della presente Sezione della Relazione.

Attuazione del sistema incentivante 2013 - 2015

Con riferimento al Sistema incentivante 2013 – 2015, si precisa che, alla data della presente Relazione, non si è ancora concluso il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli incentivi di breve termine per l'esercizio 2013 né, a *fortiori*, il processo relativo agli incentivi di lungo termine che, si ricorda, avverrà nell'anno successivo a quello di termine del triennio di riferimento e, cioè, dal 2016.

Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Le informazioni di dettaglio riguardanti sia il Piano dei compensi basato su strumenti finanziari approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2012, sia quello approvato in data 30 aprile 2013, unitamente alle modifiche ed integrazioni sottoposte all'approvazione della Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio 2013, sono contenute nei rispettivi Documenti Informativi, redatti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti, e pubblicati sul sito della Società all'indirizzo www.unipol.it, sezione “Corporate Governance”.

Altre componenti della remunerazione

Della remunerazione possono far parte anche:

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

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

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

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

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

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

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

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

Da quanto sopra esposto, nel corso del 2013 i trattamenti retributivi a favore degli Organi Sociali, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati coerenti ed in linea con le Politiche retributive in essere; inoltre, le Politiche di remunerazione per il 2014 della Società non hanno apportato sostanziali innovazioni rispetto ai sistemi retributivi e incentivanti già in essere nell'esercizio precedente; pertanto, si ritiene che la Società possa esprimere un giudizio di coerenza con riguardo all'attuazione delle politiche precedenti nonché un giudizio di continuità delle voci costituenti la remunerazione dei soggetti sopra indicati, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, rispetto alle politiche precedentemente adottate.

SECONDA PARTE

Compensi corrisposti nell'esercizio 2013

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

La Tabella 1 indica, come richiesto dalla vigente normativa, nominativamente, i compensi percepiti nel 2013 dagli Amministratori, Sindaci e dal Direttore Generale e, a livello aggregato, dai Dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate, ivi inclusi quelli riversati ad UGF.

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno di riferimento;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione a comitati" sono riportati, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione di UGF, indicando in nota i comitati cui il singolo Amministratore partecipa;
- nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono riportati gli importi erogati a titolo di incentivi di breve termine, secondo le proporzioni di raggiungimento degli obiettivi di *performance* relativi all'anno 2012;
- nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato, atteso che non è prevista tale forma di remunerazione;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo un criterio di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei *fringe benefit* assegnati, quali (i) l'auto ad uso promiscuo e (ii) le polizze assicurative e previdenziali;
- nella colonna "Altri compensi" non è indicato alcun dato, atteso che non sono previste ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "*Fair value* dei compensi *equity*" non è riportato alcun dato, atteso che, come sopra anticipato, le Azioni potenzialmente attribuibili ai destinatari in esecuzione del Piano di compensi basato su strumenti finanziari relativo al triennio 2010 – 2012 saranno assegnate a partire dal mese di luglio del corrente anno, qualora ricorrano i presupposti previsti dal suddetto Piano. Analogamente, le Azioni potenzialmente attribuibili ai destinatari in esecuzione del Piano 2013 – 2015 saranno assegnate, qualora ne ricorrano i presupposti, a partire dal mese di luglio del 2016.

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	1/1-30/4/2013	Bilancio 2015												
		9/5-31/12/2013													
	Amministratore	1/1-31/12/2013													
	Presidente del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013													
		9/5-31/12/2013													
Compensi nella società che redige il bilancio				661.075,34	(1)	8.000,00	(2)			3.241,36			672.316,70		
Compensi da controllate e collegate				0,00	(3)								0,00		
TOTALE				661.075,34		8.000,00		0,00	0,00	3.241,36		0,00	672.316,70	0,00	0,00

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

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

(3) L'importo non comprende i compensi per complessivi Euro 439.562,32 per le cariche ricoperte nelle società Unipol Banca S.p.A., Unipol Assicurazioni S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A., Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni e Milano Assicurazioni S.p.A. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili								
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	1/1-30/4/2013	Bilancio 2015												
		9/5-31/12/2013													
	Amministratore	1/1-31/12/2013													
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013													
		9/5-31/12/2013													
Direttore Generale	1/1-31/12/2013														
Compensi nella società che redige il bilancio				1.877.788,94	(1)	8.000,00	(2)	1.141.036,08		64.813,09			3.091.638,11		
Compensi da controllate e collegate				156.164,38	(3)								156.164,38		
TOTALE				2.033.953,32		8.000,00		1.141.036,08	0,00	64.813,09	0,00	3.247.802,49	0,00	0,00	

(1) L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente, nonché la *bonus retention* di euro 100.000,00 e il compenso per la carica di Amministratore Delegato (compenso annuo lordo Euro 500.000,00).

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

(3) L'importo non comprende i compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., Unipol Banca S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A. Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni e Milano Assicurazioni S.p.A. per complessivi euro 1.614.028,08. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili								
ANTONELLI Giovanni	Vice Presidente	8/5-31/12/2013	Bilancio 2015												
	Amministratore	30/4-31/12/2013													
	Membro del Comitato di Presidenza	9/5-31/12/2013													
Compensi nella società che redige il bilancio				131.246,58	(1)	5.000,00	(2)					136.246,58			
Compensi da controllate e collegate				13.250,00	(3)								13.250,00		
TOTALE				144.496,58		5.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00		149.496,58	0,00	0,00

(1) L'importo comprende i compensi per la carica di Vice Presidente (compenso annuo euro 150.000,00) (compensi non percepiti ma versati alla società Cefla ScrL).

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza (compensi non percepiti ma versati alla società Cefla ScrL).

(3) Compensi per la carica ricoperta nella società Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni (compensi non percepiti ma versati alla società Cefla ScrL).

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								
BARATTA Giovanni Battista	Amministratore	30/4-31/12/2013	Bilancio 2015												
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance	09/05-31/12/2013													
Compensi nella società che redige il bilancio				33.849,32		1.000,00	(1)					34.849,32			
Compensi da controllate e collegate													0,00		
TOTALE				33.849,32		1.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00		34.849,32	0,00	0,00

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili								
BERARDINI Francesco	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015												
	Membro del Comitato di Presidenza	9/5-31/12/2013													
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance	1/1 - 30/4/2013													
Compensi nella società che redige il bilancio				56.287,67		6.500,00	(1)					62.787,67			
Compensi da controllate e collegate				124.448,63	(2)	2.000,00	(3)						126.448,63		
TOTALE				180.736,30		8.500,00		0,00	0,00	0,00	0,00		189.236,30	0,00	0,00

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

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A. e SIAT S.p.A.

(3) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza di Unipol Assicurazioni S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
BETTI Sergio	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato Remunerazione											
Compensi nella società che redige il bilancio				22.438,36	3.000,00	(1)				25.438,36		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				22.438,36	3.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
CARANNANTE Rocco	Amministratore	1/1 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Controllo Interno	1/1-30/4/2013										
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance	9/5-31/12/2013										
	Membro ODV	1/1/-30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				57.787,67	8.931,51	(1)				66.719,18		
Compensi da controllate e collegate				21.568,49	(3)					21.568,49		
TOTALE				79.356,16	8.931,51		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo Interno, Comitato Nomine e Corporate Governance e per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza per euro 4.931,51.

(2) Compensi per la carica ricoperta nella società Unisalute S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
CELLI Pier Luigi	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato Remunerazione											
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico											
Compensi nella società che redige il bilancio				22.438,36	1.500,00	(1)				23.938,36		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				22.438,36	1.500,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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

cognome e nome	carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
COLLINA Piero	Vice Presidente	1/1-30/4/2013	Bilancio 2015									
	Amministratore	1/1-31/12/2013										
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				89.164,38		3.000,00 (1)						
Compensi da controllate e collegate				53.561,64 (2)								
TOTALE				142.726,02		3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A. e Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni.

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					
COSTALLI Sergio	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013										
		9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				51.787,67 (1)		6.000,00 (2)						
Compensi da controllate e collegate				102.170,52 (3)		2.100,00 (4)						
TOTALE				153.958,19		8.100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Unicoop Tirreno.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza; compensi non percepiti ma versati alla società Unicoop Tirreno.

(3) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Banca S.p.A., Unipol Merchant S.p.A. e Fondiaria-SAI S.p.A.; compensi non percepiti ma versati ad Unicoop Tirreno.

(4) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza e Comitato di Controllo Interno di Unipol Banca S.p.A.; compensi non percepiti ma versati ad Unicoop Tirreno.

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					
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013										
		9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				54.787,67		4.500,00 (1)						
Compensi da controllate e collegate				80.061,64 (2)		1.000,00 (3)						
TOTALE				134.849,31		5.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A. e Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni.

(3) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Remunerazione di Fondiaria-SAI S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
FERRARI Vincenzo	Amministratore Membro del Comitato di Presidenza	1/1 - 30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				19.438,36	(1)					19.438,36		
Compensi da controllate e collegate				29.561,64	(2)					29.561,64		
TOTALE				49.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	49.000,00	0,00	0,00

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Estense.

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A. e Unipol Merchant S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Estense.

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					
FOREST Jacques	Amministratore Membro del Comitato Remunerazione	1/1 - 30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				22.438,36		3.000,00	(1)			25.438,36		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				22.438,36		3.000,00		0,00	0,00	25.438,36	0,00	0,00

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
GALANTI Vanes	Amministratore Membro del Comitato di Presidenza	1/1-31/12/2013 1/1-30/4/2013	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				57.787,67		1.500,00	(1)			59.287,67		
Compensi da controllate e collegate				167.226,03	(2)					167.226,03		
TOTALE				225.013,70		1.500,00		0,00	0,00	226.513,70	0,00	0,00

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

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A. e Fondiaria-SAI S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
GALARDI Guido	Amministratore	30/4 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico	9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				33.849,32	(1)	2.000,00	(2)					
Compensi da controllate e collegate				14.547,95	(3)	4.849,32	(4)					
TOTALE				48.397,27		6.849,32		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Lombardia.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per la Sostenibilità/Comitato Etico; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Lombardia.

(3) Compensi per la carica ricoperta nella società Fondiaria-SAI S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Lombardia.

(4) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Esecutivo di Fondiaria-SAI S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Lombardia.

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					
GUALTIERI Giuseppina	Amministratore	30/4 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
	Presidente del Comitato per la Sostenibilità/Etico	9/5-31/12/2013										
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				33.849,32		2.000,00	(1)					
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				33.849,32		2.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
ISELI Roger	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato Controllo Interno											
Compensi nella società che redige il bilancio				20.938,36						20.938,36		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				20.938,36		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
LEVORATO Claudio	Amministratore	1/1 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza	9/5-31/12/2013										
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance	1/1-30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				51.787,67	7.000,00 (1)					58.787,67		
Compensi da controllate e collegate				9.698,63 (2)						9.698,63		
TOTALE				61.486,30	7.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	68.486,30	0,00	0,00

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

(2) Compensi per la carica di Amministratore ricoperta nella società Fondiaria-SAI S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
MALAVASI Ivan	Amministratore	1/1 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Remunerazione	1/1-30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				56.287,67	5.000,00 (1)					61.287,67		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				56.287,67	5.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	61.287,67	0,00	0,00

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
MANES Paola	Amministratore	30/4 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Controllo Interno	9/5-31/12/2013										
	Membro ODV	9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				33.849,32	12.739,73 (1)					46.589,05		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				33.849,32	12.739,73	0,00	0,00	0,00	0,00	46.589,05	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo Interno e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza per euro 9.739,73.

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					
MASOTTI Massimo	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato Controllo Interno											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Presidente ODV											
Compensi nella società che redige il bilancio				23.938,36	9.575,34 (1)					33.513,70		
Compensi da controllate e collegate				28.051,36 (2)	14.780,82 (3)					42.832,18		
TOTALE				51.989,72	24.356,16	0,00	0,00	0,00	0,00	76.345,88	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo Interno e per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza per euro 6.575,34.

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Fondiaria-SAI S.p.A. e Pegaso Finanziaria S.p.A.

(3) Gettone di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza di Fondiaria-SAI S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
MIGLIAVACCA Enrico	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato Remunerazione											
Compensi nella società che redige il bilancio				23.938,36	3.000,00 (1)					26.938,36		
Compensi da controllate e collegate				32.561,64 (2)						32.561,64		
TOTALE				56.500,00	3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.500,00	0,00	0,00

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

(2) Compensi per la carica ricoperta nella società Unipol Assicurazioni S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili								
MORARA Pier Luigi	Amministratore	1/1 - 31/13/2013	Bilancio 2015												
	Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	1-1-30/4/2013													
		9/5-31/12/2013													
	Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance	1-1-30/4/2013													
		9/5-31/12/2013													
	Presidente del Comitato Remunerazione	9/5-31/12/2013													
Compensi nella società che redige il bilancio				54.787,67		6.000,00	(1)						60.787,67		
Compensi da controllate e collegate													0,00		
TOTALE				54.787,67		6.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00		60.787,67	0,00	0,00

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili								
PACCHIONI Milo	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015												
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013													
		9/5-31/12/2013													
Compensi nella società che redige il bilancio				57.787,67	(1)	8.000,00	(2)						65.787,67		
Compensi da controllate e collegate				192.848,63	(3)				3.583,67				196.432,30		
TOTALE				250.636,30		8.000,00		0,00	0,00	3.583,67	0,00		262.219,97	0,00	0,00

"NOTE"

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Cooperare S.p.A.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza, compensi non percepiti ma versati alla società Cooperare S.p.A.

(3) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Pegaso Finanziaria S.p.A., Assicoop Romagna Futura S.r.l., F.IM.PAR.CO. S.p.A. (compensi non percepiti ma versati alla società Finpro Soc. Coop.) nonchè Assicoop Modena & Ferrara S.p.A. e Fondiaria-SAI S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
PEDRONI Marco	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013										
		9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				52.787,67	(1)	4.500,00	(2)			57.287,67		
Compensi da controllate e collegate				70.061,64	(3)	1.000,00	(4)			71.061,64		
TOTALE				122.849,31		5.500,00		0,00	0,00	128.349,31	0,00	0,00

(1) Compensi non percepiti ma versati in parte alla società Coop Consumatori Nordest ed alla società Coop Italia.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Consumatori Nordest.

(3) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., Fondiaria-SAI S.p.A. e Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni; compensi non percepiti ma versati in parte alla società Coop Consumatori Nordest ed alla società Coop Italia.

(4) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Nomine di Fondiaria-SAI S.p.A. compensi non percepiti ma versati alla società Coop Consumatori Nordest.

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					
POLITI Giuseppe	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
Compensi nella società che redige il bilancio				20.938,36						20.938,36		
Compensi da controllate e collegate				27.368,49	(1)	900,00	(2)			28.268,49		
TOTALE				48.306,85		900,00		0,00	0,00	49.206,85	0,00	0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società Unipol Banca S.p.A.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per Operazioni con Soggetti Collegati di Unipol Banca S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
RIGHINI Elisabetta	Amministratore	30/4-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Controllo Interno	9/5-31/12/2013										
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico	9/5-31/12/2013										
	Membro ODV	9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				33.849,32		14.739,73	(1)			48.589,05		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				33.849,32		14.739,73		0,00	0,00	48.589,05	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo Interno, Comitato per la Sostenibilità/Comitato Etico e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza per euro 9.739,73.

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					
SAPORITO Francesco	Amministratore	30/4 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				32.849,32						32.849,32		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				32.849,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32.849,32	0,00	0,00

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
TURRINI Adriano	Amministratore	1/1 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013										
		9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				53.287,67	(1)	6.000,00	(2)			59.287,67		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				53.287,67		6.000,00		0,00	0,00	59.287,67	0,00	0,00

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Adriatica.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Adriatica.

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					
VELLA Francesco	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
Compensi nella società che redige il bilancio				22.438,36		3.000,00	(1)			25.438,36		
Compensi da controllate e collegate				42.157,00	(2)	2.761,28	(3)			44.918,28		
TOTALE				64.595,36		5.761,28		0,00	0,00	70.356,64	0,00	0,00

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

(2) Compensi per la carica ricoperta nelle società Unipol Banca S.p.A. e Fondiaria-SAI S.p.A.

(3) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per Operazioni con Soggetti Collegati e Comitato Controllo Interno di Unipol Banca e al Comitato di Remunerazione di Fondiaria-SAI S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
VENTURI Marco Giuseppe	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico	1/1-30/4/2013										
		9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				54.287,67	4.000,00 (1)					58.287,67		
Compensi da controllate e collegate				11.205,48 (2)						11.205,48		
TOTALE				65.493,15	4.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	69.493,15	0,00	0,00

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

(2) Compensi per la carica ricoperta nella società Unipol Banca S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
VERNAILLEN Hilde	Amministratore	30/4-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	9/5-31/12/2013										
	Membro del Comitato Remunerazione	9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				27.849,32 (1)						27.849,32		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				27.849,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	27.849,32	0,00	0,00

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società P & V Assurances.

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					
ZACCHERINI Luca	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Membro del Comitato Controllo Interno											
	Membro ODV											
Compensi nella società che redige il bilancio				22.438,36 (1)	7.931,51 (2)					30.369,87		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				22.438,36	7.931,51	0,00	0,00	0,00	0,00	30.369,87	0,00	0,00

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Cefla Scrl.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo Interno (compenso non percepito ma versato alla società Cefla Scrl) e compensi per la carica di Componente dell'Organismo di Vigilanza per euro 4.931,51.

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					
ZAMBELLI Rossana	Amministratore	30/4 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	9/5-31/12/2013										
	Membro del Comitato Controllo Interno	9/5-31/12/2013										
	Presidente ODV	9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				31.849,32	15.986,30 (1)					47.835,62		
Compensi da controllate e collegate				4.123,29 (2)	4.623,28 (3)					8.746,57		
TOTALE				35.972,61	20.609,58	0,00	0,00	0,00	0,00	56.582,19	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo Interno, e compensi per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza per euro 12.986,00.

(2) Compensi per la carica ricoperta nella società Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni.

(3) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Rischi e Comitato Controllo Remunerazioni di Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni.

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					
ZUCCHELLI Mario	Amministratore	30/4-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza	9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				33.849,32 (1)	5.000,00 (2)					38.849,32		
Compensi da controllate e collegate				25.551,36 (3)						25.551,36		
TOTALE				59.400,68	5.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	64.400,68	0,00	0,00

(1) Compensi non percepiti ma versati alla società Coop Estense.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Presidenza; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Estense.

(3) Compensi per la carica di ricoperta in Fondiaria-SAI S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Coop Estense.

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					
CHIUSOLI Roberto	Presidente del Collegio Sindacale	1/1 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				64.931,51						64.931,51		
Compensi da controllate e collegate				77.948,08 (1)						77.948,08		
TOTALE				142.879,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	142.879,59	0,00	0,00

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
BOCCI Silvia	Sindaco Effettivo	30/4 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				26.849,32						26.849,32		
Compensi da controllate e collegate				9.698,63 (1)	11.232,88 (2)					20.931,51		
TOTALE				36.547,95	11.232,88	0,00	0,00	0,00	0,00	47.780,83	0,00	0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società Milano Assicurazioni S.p.A.

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato di Controllo Rischi, Comitato Remunerazione e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza di Milano Assicurazioni S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
TROMBONE Domenico Livio	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				43.287,67						43.287,67		
Compensi da controllate e collegate				144.690,40 (1)	10.000,00 (2)					154.690,40		
TOTALE				187.978,07	10.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	197.978,07	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., Arca Assicurazioni S.p.A., Arca Vita S.p.A., Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni, Unipol Finance S.r.l., Popolare Vita S.p.A. e Systema S.p.A.

(2) Compensi per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza di Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni.

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					
PICONE Giorgio	Sindaco Effettivo	1/1 - 30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				16.438,36						16.438,36		
Compensi da controllate e collegate				7.215,06 (1)						7.215,06		
TOTALE				23.653,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23.653,42	0,00	0,00

(1) Compensi per la carica ricoperta nella società Unipol Merchant S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
CASSAMAGNAGHI Carlo	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio										0,00		
Compensi da controllate e collegate				130.353,48 (1)						130.353,48		
TOTALE				130.353,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	130.353,48	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., Unisalute S.p.A., Arca Assicurazioni S.p.A., Centri Medici Unisalute S.r.l., Linear Assicurazioni S.p.A., Unipol Merchant S.p.A., Unipol Banca S.p.A., Europa Tutela Giudiziaria S.p.A., Finitalia S.p.A., Fondiaria-SAI Servizi Tecnologici S.p.A., Liguria Assicurazioni S.p.A., Liguria Vita S.p.A., SIAT S.p.A.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
RAGAZZI Chiara	Sindaco Supplente	30/4 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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					
CERCHIAI Cristiano	Sindaco Supplente	1/1 - 30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				10.863,01	(1)					10.863,01		
TOTALE				10.863,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.863,01	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Linear Life S.p.A. e Unipol Assicurazioni S.p.A.

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					
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (N. 10)	1/1-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio			3.195.283,34	30.000,00	1.392.435,78		314.512,16		4.932.231,28		
Compensi da controllate e collegate			0,00	(1)	30.231,51	(2)			30.231,51		
TOTALE			3.195.283,34	60.231,51	1.392.435,78	0,00	314.512,16	0,00	4.962.462,79	0,00	0,00

(1) L'importo non comprende compensi per complessivi Euro 842.499,59 per le cariche ricoperte nelle società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario.

(2) Compensi relativi alla carica di componenti dell'Organismo di vigilanza ricoperte in società controllate.

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

La Tabella in oggetto non viene compilata non essendo previsti piani di incentivazione basati su *stock option*.

Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

La Tabella in oggetto viene compilata al fine di indicare gli strumenti finanziari maturati nel corso dell’esercizio 2013, in attuazione del Piano di compensi basato su strumenti finanziari relativo al triennio 2010 – 2012, ma non ancora attribuiti ai destinatari.

Cognome e Nome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	2010 - 2012								133.497 azioni UGF ordinarie			
	Direttore Generale												
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (N. 10)		2010 - 2012								200.805 azioni UGF ordinarie			

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

La Tabella in oggetto viene compilata al fine di indicare gli incentivi monetari corrisposti nel corso dell'esercizio 2013, anche in attuazione del Piano di compensi basato su strumenti finanziari relativo al triennio 2010 – 2012.

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Piano</i>	<i>Bonus dell'anno</i>			<i>Bonus di anni precedenti</i>			<i>Altri Bonus</i>
			<i>Erogabile/Erogato</i>	<i>Differito</i>	<i>Periodo di differimento</i>	<i>Non più erogabili</i>	<i>Erogabile/Erogati</i>	<i>Ancora differiti</i>	
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	2010 - 2012	541.036,08						600.000,00
	Direttore Generale								
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (N. 10)		2010 - 2012	852.435,78						540.000,00

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

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Società partecipata</i>	<i>Categoria azioni</i>	<i>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (*)</i>	<i>Numero azioni acquistate</i>	<i>Numero azioni vendute</i>	<i>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso</i>
CARANNANTE Rocco	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	6.720	0	0	6.720
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	210	0	0	210
MALAVASI Ivan	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	6.594	0	0	6.594
POLITI Giuseppe (*)	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	5	0	0	5
SAPORITO Francesco	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	3.150	0	0	3.150
		Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	3.150	0	0	3.150
ZACCHERINI Luca (*)	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	2.982	0	0	2.982

(*) Il dato è riferito al periodo 1/1 - 30/4/2013

<i>Numero Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	<i>società partecipata</i>	<i>categoria azioni</i>	<i>numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente</i>	<i>numero azioni acquistate</i>	<i>numero azioni vendute</i>	<i>numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso</i>
10	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	5.208	0	0	5.208
	Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	7.476	0	0	7.476