

Unipol GRUPPO

*Mezzo secolo di Unipol.
Una storia scritta guardando al futuro.*



Unipol Gruppo Finanziario
"Relazioni degli Amministratori
sulle proposte di deliberazione
all'Assemblea Ordinaria
degli Azionisti del 30 aprile 2013"

Unipol
GRUPPO

Unipol
50
1963 • 2013

ORDINE DEL GIORNO

ASSEMBLEA ORDINARIA

- 1. Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2012; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della Società di revisione legale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 2. Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2013 – 2014 – 2015, previa determinazione del numero dei componenti e determinazione del relativo compenso. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 3. Nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2013 – 2014 – 2015 e determinazione del relativo compenso. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 4. Relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'art.123-ter del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 5. Approvazione del piano di compensi basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 6. Acquisto e disposizione di azioni proprie e della società controllante. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 1 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2012; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della Società di revisione legale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

per quanto concerne l'illustrazione dell'argomento inerente il primo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea, si rinvia al fascicolo di bilancio pubblicato ai sensi di legge all'interno della Relazione finanziaria annuale ed in particolare a quanto illustrato nella Relazione sulla gestione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, unitamente alle relazioni del Collegio Sindacale e della Società incaricata della revisione legale dei conti.

Il progetto di bilancio d'esercizio sottoposto alla Vostra approvazione evidenzia un utile d'esercizio di Euro 194.952.217,78.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone pertanto all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

Proposta

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

- *esaminato il progetto di bilancio d'esercizio della Società chiuso al 31 dicembre 2012;*
- *esaminate le risultanze di detto progetto di bilancio, che chiude con un utile d'esercizio di Euro 194.952.217,78;*
- *vista la relazione degli Amministratori sull'andamento della gestione al 31 dicembre 2012;*
- *preso atto della relazione del Collegio Sindacale e della relazione della Società incaricata della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.,*

delibera

- *di approvare il bilancio d'esercizio di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. al 31 dicembre 2012, corredato dalla relazione degli Amministratori sull'andamento della gestione, che evidenzia un utile d'esercizio pari ad Euro 194.952.217,78;*
- *di approvare la proposta di destinazione dell'utile di esercizio con le seguenti modalità:*
 - *alla Riserva Legale* *Euro 19.495.221,78;*
 - *alla Riserva straordinaria* *Euro 62.366.383,54;*
 - *la residua parte dell'utile, pari al 58,01% del totale, a dividendo, con le seguenti modalità:*

- *a dividendo azioni privilegiate Euro 46.491.513,81 (n. 273.479.493 x 0,17 Euro);*
- *a dividendo azioni ordinarie Euro 66.599.098,65 (n. 443.993.991 x 0,15 Euro);*
- *di approvare, pertanto, mediante la destinazione dell'utile di esercizio sopra esposta, la distribuzione di un dividendo unitario di Euro 0,15 per ogni azione ordinaria, di un dividendo unitario di Euro 0,17 per ogni azione privilegiata e di dividendi complessivi pari ad Euro 113.090.612,46;*
- *di fissare nel giorno 23 maggio 2013 la data di inizio pagamento del dividendo (stacco cedola data 20 maggio 2013).*

Bologna, 21 marzo 2013

Il Consiglio di Amministrazione

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 4 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

come noto l'art. 123-ter rubricato "*Relazione sulla remunerazione*" del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") prevede che le società con azioni quotate pubblicino, almeno ventuno giorni prima della data prevista per l'Assemblea Ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, una relazione sulle politiche di remunerazione previste a favore dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Società in occasione della riunione tenutasi in data 21 marzo 2013 ha approvato la citata relazione (la "Relazione") che si compone delle seguenti due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le politiche di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché 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 di amministrazione e di controllo e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche della Società, i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società. Sono, infine, fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, nelle società quotate e nelle società da queste controllate.

Ai sensi del sesto comma del citato art. 123-ter del TUF, è altresì previsto che l'Assemblea Ordinaria sia chiamata ad esprimersi, con delibera non vincolante, in senso favorevole o contrario, sulla Prima Sezione della Relazione e che l'esito della votazione sia messo a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-*quater*, secondo comma, del TUF.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione presenta e sottopone alla Vostra attenzione la Relazione sulla remunerazione di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. per l'esercizio 2013 e di seguito allegata, e Vi invita, ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del TUF, a votare in senso favorevole o contrario sulla Prima Sezione della Relazione relativa alle politiche adottate in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tali politiche.



Bologna, 21 marzo 2013

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato Relazione sulla remunerazione di Unipol Gruppo Finanziario
S.p.A.

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

Premessa

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

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

La Relazione si compone di due sezioni:

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

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

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

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

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

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

SEZIONE I

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalità

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

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

Principi

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

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

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

1 cambiamenti apportati rispetto all'esercizio precedente

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

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

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

La componente variabile della remunerazione si prefigge precipuamente due obiettivi:

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

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

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

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

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

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

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 Unipol, che si avvale delle più opportune metodologie di pesatura delle posizioni presenti sul mercato come sopra specificato, ed approvazione dell'Amministratore Delegato di Unipol. L'aggiornamento e la revisione della collocazione nelle Fasce di appartenenza avvengono con cadenza annuale.

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

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

I benefici non monetari costituiscono una componente rilevante del pacchetto retributivo sia in termini di gradimento da parte dei destinatari, sia in ottica di remunerazione totale, quale elemento integrativo e/o alternativo alla corresponsione monetaria, che si dimostra vantaggioso nell'impostazione di politiche retributive efficaci ma contestualmente attente all'ottimizzazione degli impatti economici. I benefici si differenziano a seconda delle categorie di destinatari sia per tipologia che per valore complessivo e si concretizzano principalmente nella previdenza integrativa e nell'assistenza sanitaria per i dipendenti e per i rispettivi nuclei familiari.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (ii) per la piena erogabilità del premio IBT è, inoltre, necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., calcolato secondo la metrica Solvency I², pari ad almeno l'1,2 al 31/12/2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% del premio stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determinerà la non erogazione del premio.

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

Incentivazione variabile di breve termine (IBT)

Il Sistema prevede il riconoscimento di un compenso *cash*, erogato nell'anno successivo di quello di competenza (*up front*), determinato in funzione del livello di *performance* raggiunto in connessione a specifici obiettivi 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 di Gruppo 2013-2015, con assegnazione e contestuale disponibilità delle stesse Azioni a partire dal 2016 e per i due anni successivi.

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

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 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.

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 Dirigenti che partecipano al *Management Committee* di Gruppo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

remunerazione;

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

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

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

Meccanismi di correzione ex post

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sono previste inoltre coperture assicurative erogate dalla Cassa di Assistenza per

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SEZIONE II

PRIMA PARTE

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

La remunerazione degli Amministratori

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

In particolare, agli Amministratori non esecutivi sono stati riconosciuti gli emolumenti stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2010 e, pertanto, un compenso fisso annuale al quale va ad aggiungersi, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, un gettone di presenza per ogni riunione consiliare ed Assemblea cui partecipano; è prevista, altresì, con costo a carico della Società, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di amministratore e alla connessa tutela giudiziaria.

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

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

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

La remunerazione dell'Organo di controllo

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

Sono precluse forme di remunerazione variabile a favore dei Sindaci.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e degli altri Dirigenti

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

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

Componente fissa della remunerazione

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

Componente variabile della remunerazione

La componente variabile può essere costituita dalle seguenti voci:

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

Attuazione del sistema incentivante 2010 - 2012

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

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

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

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

Altre componenti della remunerazione

Della remunerazione possono far parte anche:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECONDA PARTE

Compensi corrisposti nell'esercizio 2012

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

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

In particolare:

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

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

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

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
STEFANINI Pierluigi	Presidente	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				730.000,00 (1)	27.000,00 (2)			3.062,52		760.062,52		
Compensi da controllate e collegate				119.114,75 (3)						119.114,75		
TOTALE				849.114,75	27.000,00	0,00	0,00	3.062,52	0,00	879.177,27	0,00	0,00
COLLINA Piero	Vice Presidente	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				178.500,00 (4)	24.000,00 (5)					202.500,00		
Compensi da controllate e collegate				38.388,89 (6)						38.388,89		
TOTALE				216.888,89	24.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	240.888,89	0,00	0,00
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				1.565.905,54 (7)	27.000,00 (8)			59.525,54		1.652.431,08		
Compensi da controllate e collegate				726.285,97 (9)						726.285,97		
TOTALE				2.292.191,51	27.000,00	0,00	0,00	59.525,54	0,00	2.378.717,05	0,00	0,00
BERARDINI Francesco	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	7.500,00 (10)					84.500,00		
Compensi da controllate e collegate				87.663,93 (11)	7.500,00 (12)					95.163,93		
TOTALE				164.663,93	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	179.663,93	0,00	0,00
BETTI Sergio	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	6.000,00 (13)					86.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.000,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	86.000,00	0,00	0,00
CARANNANTE Rocco	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				78.500,00	27.000,00 (14)					105.500,00		
Compensi da controllate e collegate				22.000,00 (15)						22.000,00		
TOTALE				100.500,00	27.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	127.500,00	0,00	0,00
CELLI Pier Luigi	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				75.500,00	12.000,00 (16)					87.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				75.500,00	12.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	87.500,00	0,00	0,00
COSTALLI Sergio	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				66.500,00 (17)	15.000,00 (18)					81.500,00		
Compensi da controllate e collegate				135.311,19 (19)						135.311,19		
TOTALE				201.811,19	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	216.811,19	0,00	0,00
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				74.000,00	19.500,00 (20)					93.500,00		
Compensi da controllate e collegate				41.275,04 (21)						41.275,04		
TOTALE				115.275,04	19.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	134.775,04	0,00	0,00
FERRARI Vincenzo	Amministratore	10/05-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				45.603,83 (22)	15.000,00 (23)					60.603,83		
Compensi da controllate e collegate				30.512,30 (24)						30.512,30		
TOTALE				76.116,13	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	91.116,13	0,00	0,00
FOREST Jacques	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	6.000,00 (25)					83.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				77.000,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	83.000,00	0,00	0,00
GALANTI Vanes	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	27.000,00 (26)					104.000,00		
Compensi da controllate e collegate				139.525,04 (27)						139.525,04		
TOTALE				216.525,04	27.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	243.525,04	0,00	0,00

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ISELI Roger	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				74.000,00	7.500,00 (28)					81.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				74.000,00	7.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	81.500,00	0,00	0,00
LEVORATO Claudio	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				72.500,00	4.500,00 (29)					77.000,00		
Compensi da controllate e collegate				7.025,04 (30)						7.025,04		
TOTALE				79.525,04	4.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	84.025,04	0,00	0,00
MALAVASI Ivan	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	4.500,00 (31)					81.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				77.000,00	4.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	81.500,00	0,00	0,00
MASOTTI Massimo	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	47.000,00 (32)					127.000,00		
Compensi da controllate e collegate				1.000,00 (33)						1.000,00		
TOTALE				81.000,00	47.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	128.000,00	0,00	0,00
MIGLIAVACCA Enrico	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	6.000,00 (34)					83.000,00		
Compensi da controllate e collegate				32.500,00 (35)						32.500,00		
TOTALE				109.500,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	115.500,00	0,00	0,00
MORARA Pier Luigi	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	22.500,00 (36)					102.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.000,00	22.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	102.500,00	0,00	0,00
PACCHIONI Milo	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00 (37)	24.000,00 (38)					104.000,00		
Compensi da controllate e collegate				189.925,04 (39)				3.482,08		193.407,12		
TOTALE				269.925,04	24.000,00	0,00	0,00	3.482,08	0,00	297.407,12	0,00	0,00
PEDRONI Marco	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00 (40)	21.000,00 (41)					98.000,00		
Compensi da controllate e collegate				39.775,04 (42)						39.775,04		
TOTALE				116.775,04	21.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	137.775,04	0,00	0,00
POLITI Giuseppe	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				75.500,00	7.500,00 (43)					83.000,00		
Compensi da controllate e collegate				36.000,00 (44)						36.000,00		
TOTALE				111.500,00	7.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	119.000,00	0,00	0,00
TURRINI Adriano	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00 (45)	27.000,00 (46)					104.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				77.000,00	27.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	104.000,00	0,00	0,00
VELLA Francesco	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	18.000,00 (47)					98.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				80.000,00	18.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	98.000,00	0,00	0,00
VENTURI Giuseppe	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				72.500,00	1.500,00 (48)					74.000,00		
Compensi da controllate e collegate				33.000,00 (49)						33.000,00		
TOTALE				105.500,00	1.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	107.000,00	0,00	0,00

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di controllo, ai Direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZACCHERINI Luca	Amministratore	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				78.500,00 (50)	36.000,00 (51)					114.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				78.500,00	36.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	114.500,00	0,00	0,00
ZUCHELLI Mario	Amministratore	1/1-26/04/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				24.846,99	3.000,00 (52)					27.846,99		
Compensi da controllate e collegate				10.508,19 (53)						10.508,19		
TOTALE				35.355,18	3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	38.355,18	0,00	0,00
CHIUSOLI Roberto	Presidente Collegio Sind	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00						75.000,00		
Compensi da controllate e collegate				59.154,10 (54)						59.154,10		
TOTALE				134.154,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	134.154,10	0,00	0,00
PICONE Giorgio	Sindaco Effetivo	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00		
Compensi da controllate e collegate				17.250,00 (55)						17.250,00		
TOTALE				67.250,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	67.250,00	0,00	0,00
TROMBONE Domenico Livio	Sindaco Effetivo	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00		
Compensi da controllate e collegate				121.444,44 (56)	2.472,22 (57)					123.916,66		
TOTALE				171.444,44	2.472,22	0,00	0,00	0,00	0,00	173.916,66	0,00	0,00
CASSAMAGNAGHI Carlo	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				54.500,00 (58)						54.500,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				54.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	54.500,00	0,00	0,00
CERCHIAI Cristiano	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2012	Bilancio 2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 (59)						35.000,00		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				35.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	35.000,00	0,00	0,00
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 9)		1/1-31/12/2012										
Compensi nella società che redige il bilancio				2.418.540,52 (60)	30.000,00 (61)			277.559,13		2.726.099,65		
Compensi da controllate e collegate				514.403,49 (62)	12.000,00 (63)					526.403,49		
TOTALE				2.932.944,01	42.000,00	0,00	0,00	277.559,13	0,00	3.252.503,14	0,00	0,00
TOTALE GENERALE				9.236.459,33	494.972,22	0,00	0,00	343.629,27	0,00	10.075.060,82	0,00	0,00

Note relative alla Tabella 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali							
<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	320	6.400	0	6.720
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	991	0	0	991
MALAVASI Ivan	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	314	6.280	0	6.594
POLITI Giuseppe	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	5	0	0	5
ZACCHERINI Luca	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	142	2.840	0	2.982

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

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

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

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL
PUNTO N. 5 ALL'ORDINE DEL GIORNO**

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

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in sede ordinaria per discutere e deliberare, tra l'altro, in merito alla proposta di approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF"), di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari a favore degli esponenti del vertice aziendale e dei *manager* di Unipol Gruppo Finanziario (il "Piano 2013 - 2015").

A tal riguardo, Vi segnaliamo che il Piano 2013 – 2015, analogamente al precedente piano basato su strumenti finanziari lanciato dalla Società nel 2010 per il periodo 2010 - 2012, prevede - subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni ed al raggiungimento di specifici obiettivi - l'assegnazione, con contestuale disponibilità, ai destinatari di azioni Unipol ordinarie al termine del triennio 2013, 2014 e 2015 (*i.e.* a partire dal 2016) nella modalità di *performance share*.

Il Piano 2013 – 2015, in linea con le politiche di remunerazione adottate dalla Società ed illustrate nel precedente punto all'ordine del giorno, si inserisce all'interno del sistema incentivante destinato ai dirigenti della Società, che regola e disciplina le condizioni e le modalità di erogazione della componente variabile della retribuzione sia di breve sia di medio - lungo termine; è, infatti, convinzione della Società che tale strumento incentivante delle politiche retributive favorisca, come risultato indiretto ma non meno importante, la diffusione di una cultura professionale orientata alla creazione di valore sostenibile nel tempo e di partecipazione diretta ai risultati, e quindi di corresponsabilità e reale coinvolgimento nel rispetto degli obiettivi di *business*.

Tutte le caratteristiche del Piano 2013 - 2015 sono nel dettaglio riportate nel Documento Informativo, predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971 in materia di emittenti (il "Regolamento Emittenti"), messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dall'art. 125-*ter* del medesimo Regolamento Emittenti ed allegato alla presente relazione illustrativa.

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

Proposta

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

- *visti gli artt. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e 84-*bis* del Regolamento Emittenti;*

- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e dei relativi allegati, ivi incluso il Documento Informativo redatto ai sensi del citato art. 114-bis del TUF,*

delibera

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, l'adozione di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, di tipo performance share, rivolto agli esponenti aziendali di vertice ed ai manager di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., in conformità a quanto indicato nella Relazione del Consiglio di Amministrazione e nel Documento Informativo ad essa accluso (il "Piano 2013 - 2015");*
- *di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno al fine di (i) gestire, amministrare e dare completa attuazione al Piano 2013 - 2015, (ii) apportarvi tutte le eventuali integrazioni e modifiche necessarie e/o opportune in conformità con le politiche di remunerazione adottate dalla Società, (ii) provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione dello stesso Piano e (iii) fornire l'informativa al mercato secondo la normativa di legge e regolamentare applicabile (ivi incluse le disposizioni previste da codici di autodisciplina, tempo per tempo, applicabili alla Società).*

Bologna, 21 marzo 2013

Il Consiglio di Amministrazione

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

DOCUMENTO INFORMATIVO
relativo al
PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI
DI UNIPOL GRUPPO FINANZIARIO S.P.A.

INDICE ALLEGATI

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

Nota introduttiva

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

Il Documento Informativo ha per oggetto il piano dei compensi basato su strumenti finanziari (il “Piano Unipol” o il “Piano”), destinato all’Amministratore Delegato, al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed agli altri Dirigenti di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. (“Unipol”) ed è stato predisposto in vista dell’Assemblea degli Azionisti di Unipol convocata in sede ordinaria in unica convocazione per il giorno 30 aprile 2013 per deliberare, *inter alia*, in merito al Piano.

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

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

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

Definizioni

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

Amministratore Delegato	indica l'Amministratore di Unipol munito di deleghe gestionali, che ricopre altresì la carica di Direttore Generale di Unipol alla data di approvazione del presente Documento Informativo.
Anno di competenza	indica ciascun anno solare in cui si suddivide il Periodo di riferimento ed in relazione al quale viene verificato il raggiungimento del Livello di Performance Individuale.
Assemblea	indica l'Assemblea degli Azionisti di Unipol convocata in sede ordinaria per l'assunzione, tra l'altro, della delibera di approvazione del Piano.
Azioni	indica le azioni Unipol ordinarie rappresentative del capitale sociale ordinario di Unipol, ammesse alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ed oggetto di assegnazione in attuazione del Piano.
Bonus (o Bonus IBT)	indica il compenso monetario spettante ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve periodo, secondo le quanto disciplinato dal Sistema UPM.
Bonus target	indica il valore massimo del Bonus raggiungibile dai Destinatari, qualora si realizzino nel modo più favorevole possibile tutte le condizioni che ne regolamentano l'attribuzione secondo le quanto disciplinato dal Sistema UPM. Coincide con il valore massimo del Coefficiente IBT per Fascia di appartenenza.
Comitato di Remunerazione	indica il Comitato Remunerazione costituito in seno al Consiglio di Amministrazione di Unipol ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate e del Codice di Corporate Governance di Gruppo.
Capogruppo	indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
Coefficiente IBT	indica una misura percentuale da applicare alla RAL del Destinatario – calcolata al 31 dicembre di ciascun Anno di competenza – per determinare la misura del Bonus, il cui valore massimo è differenziato a seconda della

Fascia di appartenenza del Dirigente.

Coefficiente LTI

indica la misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 maggio 2013 (per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio) - per determinare la misura del Compenso LTI, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente, come illustrato nella tabella inserita al paragrafo 2.3.

Destinatari

indica i soggetti destinatari del Piano, ovverosia l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti che si trovano nelle condizioni specificate nel Regolamento del Piano all'articolo 2 ("Destinatari").

Dirigenti

indica il personale dirigente di Unipol.

Dirigenti con responsabilità strategiche

indica i seguenti Dirigenti di Unipol, identificati nell'ambito della regolamentazione aziendale: i Responsabili delle Direzioni Generali di Area che partecipano al *Management Committee*, il Direttore Servizi Informatici e i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno.

Fascia

indica le fasce in cui i Dirigenti del Gruppo Unipol sono suddivisi in base 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).

Nella 1a Fascia sono inclusi i principali "executive" del Gruppo (i.e Direttore Generale, Direttori Generali di Area) con ruoli di massima complessità strategica e

rilievo organizzativo; nella 2a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa per il la Società. In questa fascia rientra gran parte dei primi riporti dei Dirigenti appartenenti alla 1a Fascia; nella 3a Fascia sono inclusi i restanti titolari di altri ruoli, che possono essere a diretto riporto sia dei titolari della 1a che della 2a Fascia.

Formula	indica la modalità aritmetica utilizzata per il calcolo del Compenso LTI illustrata al paragrafo 2.3.1.
Funzioni di Controllo Interno	indica le Funzioni di Audit, Risk Management e Compliance di Unipol.
Gruppo Unipol o Gruppo	indica Unipol e le società da essa controllate.
IBT	indica l'Incentivo di Breve Termine (o Bonus). E' il compenso di breve termine riconosciuto in denaro ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve termine.
Livello di Performance Individuale	indica un valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali; il Livello di Performance Individuale, applicato al massimo valore corrispondente alla Fascia di riferimento e correlato alla Quota di Premio Erogabile, determina l'entità del Bonus IBT.
LTI (<i>Long Term Incentive</i>)	indica il compenso in Azioni spettante ai Destinatari qualora siano realizzate tutte le condizioni di erogazione previste dal Piano.
Obiettivi	indica gli obiettivi di <i>performance</i> individuali individuati nel Sistema UPM.
Periodo di riferimento	indica l'arco temporale compreso tra il 1° gennaio 2013 e il 31 dicembre 2015
Piano	indica il piano di assegnazione di azioni illustrato nel presente Documento Informativo.
Piano chiuso	indica un piano le cui condizioni di raggiungimento sono definite all'inizio del periodo pluriennale cui si riferisce.
Piano Industriale di Gruppo	indica il piano industriale del Gruppo Unipol 2013 – 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 20 dicembre 2012 e i suoi eventuali aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio.
Pro quota	indica la misura proporzionale al periodo di lavoro effettivamente prestato. Si esprime in dodicesimi includendo il primo mese di servizio.

Quota di Premio Erogabile	indica il valore <i>target</i> del premio spettante al Destinatario calcolato al verificarsi delle condizioni previste dal Sistema UPM.
RAL	indica la retribuzione annua lorda fissa, con esclusione della parte variabile, del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque componente variabile, sia essa corrisposta una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi <i>bonus</i> , indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.
Regolamento del Piano	indica il regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano, accluso al presente documento quale Allegato 1.
Regolamento Emittenti	indica il Regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla CONSOB con delibera 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.
Scostamento dal Bonus target	indica la percentuale di scostamento del Bonus spettante rispetto al Bonus target; tale valore, qualora superiore al 25%, non consente l'erogazione del Compenso LTI.
Sistema UPM o Sistema	indica il sistema incentivante destinato a tutto il personale Dirigente del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in data 21 marzo 2013 e successivi aggiornamenti; disciplina presupposti e criteri per l'erogazione della componente variabile della remunerazione. UPM è l'acronimo di Unipol Performance Management.
Solvency I	indica la metrica cui fa riferimento la normativa vigente, introdotta con la Direttiva 2002/13/Ce del 5 marzo 2002 e recepita in Italia con il Decreto Legislativo del 3 novembre 2003, n. 307, ai sensi della quale le imprese assicurative devono disporre "costantemente" di un margine di solvibilità sufficiente.
Testo Unico della Finanza o TUF	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente integrato e modificato.
Unipol o Capogruppo o Società	indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
Valore di riferimento	indica la media dei prezzi delle Azioni registrati nel mese di maggio 2013, assunta quale prezzo unitario per la

determinazione della quantità di Azioni spettante ai Destinatari.

1. I soggetti destinatari

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

Il Piano non è destinato a soggetti componenti il Consiglio di Amministrazione di Unipol, ad eccezione dell'Amministratore Delegato di Unipol Carlo Cimbri.

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

Il Piano è destinato ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri Dirigenti di Unipol individuati nell'articolo 2 del Regolamento del Piano.

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

a) *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

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

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

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

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

Non esistono persone fisiche che controllano Unipol.

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

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

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

complessivamente nove e precisamente: i Direttori Generali di Area che partecipano al *Management Committee*, il Direttore Servizi Informatici e i Responsabili delle funzioni di controllo interno.

- b) *nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari*

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

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

Il Piano si applica in maniera differenziata, oltre che in base alla Fascia di appartenenza del singolo Dirigente, a seconda (i) della qualifica del Destinatario come Dirigente con responsabilità strategiche e (ii) dell’appartenenza del Destinatario alle Funzioni di controllo interno o alla Funzione Antiriciclaggio, come *infra* meglio precisato (paragrafo 2.2).

2. Le ragioni che motivano l’adozione del Piano

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

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

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

Il Piano è finalizzato:

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

2.1.1. Informazioni di maggiore dettaglio

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

L'incidenza del compenso basato su strumenti finanziari nel quadro della retribuzione complessiva è tale da garantire sia un equo bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione, sia un opportuno equilibrio tra un'incentivazione basata su risultati di breve termine ed una basata sui risultati a medio-lungo termine. I suddetti elementi non sono mai in competizione tra loro, tali cioè da far percepire come predominante l'una o l'altra componente.

- *finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine;*

Si rimanda a quanto già illustrato al paragrafo 2.1

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

Il Piano si articola su un orizzonte temporale di *performance* triennale (2013 – 2015) e prevede l'assegnazione delle Azioni a partire dal primo anno successivo al termine del Piano (ovverosia dal 2016), in modo tale che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti.

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

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

L'accesso al Piano è subordinato, nella sua componente IBT, al raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo consolidato di Unipol come da Budget approvato per l'Anno di competenza, e precisamente:

- per i Destinatari con responsabilità strategiche, dal raggiungimento di almeno il 75% di tale obiettivo di Utile Lordo consolidato;
- per gli altri Destinatari, dal raggiungimento di almeno il 65% di tale obiettivo di Utile Lordo consolidato.

L'accesso al Piano dei Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno e presso la Funzione Antiriciclaggio non è legato al raggiungimento di tale condizione.

Per la piena erogabilità del premio IBT è inoltre necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., calcolato secondo la metrica Solvency I⁴, pari ad almeno l'1,2 al 31/12/2013.

⁴ 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

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 determina la non erogazione del premio.

L'accesso al Piano è ulteriormente subordinato al raggiungimento di una soglia minima predeterminata del Bonus IBT nell'Anno di competenza, secondo quanto disciplinato dal Sistema UPM; tale Sistema, in particolare, prevede l'erogazione del Bonus IBT in un ammontare determinato in ragione del Livello di Performance Individuale raggiunto, della Fascia di appartenenza del Destinatario (e quindi del relativo Coefficiente IBT) e della Quota di Premio Erogabile; l'erogazione avviene interamente nell'anno successivo a quello di competenza.

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

Il periodo di *performance* nel cui ambito si articola il Piano è pari a tre anni (2013 – 2014 – 2015).

Le Azioni sono assegnate in base alla quota di RAL spettante (calcolata al 31 maggio 2013) secondo i criteri di attribuzione illustrati al successivo paragrafo 2.3.1, rapportata al Valore di riferimento.

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

Dirigenti	Coefficiente LTI
Fascia 1	Da 0 a 50% ⁵ della RAL ⁶
Fascia 2	Da 0 a 35% della RAL ³
Fascia 3	Da 0 a 20% della RAL ³

2.3.1 *Informazioni per i piani rilevanti*

I fattori considerati per decidere l'entità dei compensi

Il pagamento del compenso LTI è in funzione del raggiungimento (disgiunto per ciascuna quota parte tra loro) degli indicatori sotto riportati:

Per una quota del 60%:

- a) Destinatari che non operano presso le Funzioni di Controllo Interno o

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

⁵ Fino al 75% per i Dirigenti che sono anche membri del *Management Committee* di Unipol.

⁶ RAL calcolata al 31 maggio 2013. Per i Destinatari assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio.

presso la Funzione Antiriciclaggio:

- 40% in ragione del raggiungimento di almeno il 75% del risultato del Gruppo Unipol misurato tramite Utile lordo consolidato cumulato da Piano Industriale sugli anni 2013, 2014 e 2015;
- 20% in ragione del verificarsi di una crescita del valore dell'Azione Unipol a tre anni data (media primo trimestre 2016 su media primo trimestre 2013).

b) Destinatari che operano presso le Funzioni di Controllo Interno o presso la Funzione Antiriciclaggio:

- 60% in ragione del raggiungimento per almeno due Anni di competenza nel Periodo dell'obiettivo specifico di area assegnato.

Per la rimanente quota del 40%:

- 40% in ragione di un indicatore della solidità patrimoniale individuato nel rapporto di copertura nella metrica Solvency I, come già specificato al punto 2.2 al termine del Periodo.

L'entità del Compenso LTI annuo è determinata dalla seguente Formula:

$$[(\text{Coefficiente LTI}) \times (\text{Quota raggiungimento Obiettivi LTI}) \times (100\% - \text{Scostamento dal Bonus target}^7)] / \text{Valore di riferimento}$$

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

Il Compenso LTI calcolato mediante applicazione della Formula viene diviso in tre parti uguali; la disponibilità delle Azioni avverrà nel triennio al termine del Periodo di riferimento a partire dal 2016.

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

Rispetto ad analoghi piani adottati da Unipol, nell'elaborazione del presente Piano sono state tenute in conto anche le considerazioni formulate in materia nel corso di incontri avuti con l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS); in particolare, si è accolto il suggerimento di prevedere, come precedentemente indicato, per i Dirigenti con responsabilità strategiche il raggiungimento di una soglia più alta di Utile Lordo consolidato di Gruppo, rispetto agli altri Destinatari, quale requisito di accesso al Piano.

⁷ Lo Scostamento dal Bonus target da applicare è quello relativo a ciascun Anno di competenza del Piano (2013, 2014, 2015).

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

Gli eventuali compensi realizzabili sulla base dei precedenti piani adottati da Unipol non hanno influito nella elaborazione dei criteri per la determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari.

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

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

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

Il Piano prevede l'assegnazione di azioni ordinarie Unipol.

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

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

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

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

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

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

In data 21 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione rilasciato in occasione della riunione del 20 marzo 2013, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, tra l'altro, l'approvazione del presente Piano,

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

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

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

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

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

In particolare, è demandata al Consiglio di Amministrazione di Unipol la competenza riguardante l'esame di fenomeni di significatività e imprevedibilità tali da determinare effetti straordinari circa l'applicazione del Piano. Il Consiglio stesso delibera, previo parere del Comitato Remunerazione, nel rispetto delle previsioni regolamentari e di legge e tenuto conto del verificarsi degli eventuali fattori straordinari citati, l'adozione di eventuali provvedimenti modificativi, sospensivi, restrittivi o estensivi riguardanti il Piano da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Unipol.

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

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

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi il 21 marzo 2013, ha deliberato, previo parere del Comitato Remunerazione, di sottoporre l'approvazione del Piano all'Assemblea.

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

Non disponibile. L'assegnazione degli strumenti finanziari relativi al Piano sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione convocata successivamente alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2016.

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

Il prezzo di mercato delle Azioni in data 21 marzo 2013, giorno della delibera di cui al paragrafo 3.1 era pari a Euro 1,964.

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

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

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

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

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

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

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

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

Il Piano è di tipo chiuso, triennale (2013-2015) e prevede l'assegnazione di Azioni nella modalità di *performance share*.

4.3. *Termine del piano*

Il Piano si conclude nel 2015. Le Azioni verranno assegnate e rese disponibili ai Destinatari a partire dal 2016 e per il biennio successivo, in ragione di 1/3 per ciascun anno.

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

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

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

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

Si richiama quanto già enunciato al paragrafo 2.2.

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

Al momento dell'assegnazione che, come precisato sopra, avviene a partire dal 2016, le Azioni sono immediatamente disponibili.

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

Non sono previsti divieti di vendita delle Azioni assegnate.

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

La cessazione del rapporto di lavoro avvenuta prima del mese di luglio di ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018 determina la decadenza di qualsiasi diritto a ricevere qualunque compenso non ancora erogato.

Fanno eccezione coloro la cui cessazione è avvenuta a partire dal 31 dicembre di ciascuno degli anni del triennio 2015, 2016 e 2017, purché abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.

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

Non si prevedono cause di annullamento del Piano.

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

Non applicabile, non è prevista alcuna forma di riscatto.

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

Non si intendono concedere prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2356 del codice civile.

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

Alla data di approvazione del Piano, non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso per la Società in attuazione del Piano, poiché il numero delle Azioni oggetto di assegnazione sarà determinabile solo al termine del periodo di *performance* in cui si articola il Piano stesso (2013 – 2015).

A fini prudenziali, la Società prevede a *budget*, secondo le regole contabili, l'onere atteso relativamente all'eventuale premio LTI, importo che viene determinato sulla base di stime che presuppongono:

- il verificarsi parziale delle condizioni di erogabilità del compenso LTI, facendo delle ipotesi relative all'andamento dell'utile consolidato Unipol e del titolo Unipol nel corso del triennio del Piano;
- una data percentuale, suffragata da statistiche storiche, dei potenziali percettori di un'eventuale erogazione in base al raggiungimento degli obiettivi.

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

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

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

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

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

Le Azioni sono negoziate nel Mercato Telematico Azionario gestito e organizzato da Borsa Italiana S.p.A.

4.16 - 4.23

Le disposizioni in oggetto non sono applicabili in quanto Unipol non prevede piani di compensi basati su *stock option*.

TABELLA 1

QUADRO I – Sezioni 1 e 2

Al momento della redazione del presente Documento Informativo le indicazioni relative agli strumenti finanziari diversi dalle *stock option* non sono determinabili, in quanto la relativa quantificazione potrà avvenire solo al termine del Periodo di riferimento del Piano; in particolare, si segnala che il processo di valutazione degli obiettivi e consuntivazione del compenso LTI è previsto nel mese di giugno 2016.

QUADRO II – Sezioni 1 e 2

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

PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

REGOLAMENTO

Sommario

Definizioni	58
1. Oggetto e scopo	63
2. Destinatari	63
3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano	64
4. Incentivazione di lungo termine (Compenso LTI)	65
5. Il processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione e di consuntivazione	66
6. Condizioni di erogazione del Compenso LTI	67
7. Cause di non erogazione o erogazione ridotta	68

Definizioni

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

Amministratore Delegato	indica l'Amministratore di Unipol munito di deleghe gestionali, che ricopre altresì la carica di Direttore Generale di Unipol alla data di approvazione del presente Piano.
Anno di competenza	indica ciascun anno solare in cui si suddivide il Periodo di riferimento ed in relazione al quale viene verificato il raggiungimento del Livello di Performance Individuale.
Area Organizzativa	indica il perimetro organizzativo entro cui insiste la prestazione professionale del Destinatario.
Azioni	indica le azioni Unipol ordinarie rappresentative del capitale sociale ordinario di Unipol, ammesse alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ed oggetto di assegnazione in attuazione del Piano.
Bonus (o Bonus IBT)	indica il compenso monetario spettante ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve periodo, secondo quanto disciplinato dal Sistema UPM.
Bonus target	indica il valore massimo del Bonus raggiungibile dai Destinatari, qualora si realizzino nel modo più favorevole possibile tutte le condizioni che ne regolamentano l'attribuzione, secondo quanto disciplinato nel Sistema UPM. Coincide con il valore massimo del Coefficiente IBT per Fascia di appartenenza.
Comitato Remunerazione	indica il Comitato Remunerazione costituito in seno al Consiglio di Amministrazione di Unipol ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate e del Codice di Corporate Governance di Gruppo.
Capogruppo	indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
Coefficiente IBT	indica una misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 dicembre di ciascun

Anno di competenza - per determinare la misura del Bonus, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente.

Coefficiente LTI

indica la misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 maggio 2013 (per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio) - per determinare la misura del Compenso LTI, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente, come illustrato nella Tabella 1.

Destinatari

indica i soggetti destinatari del Piano, ovvero l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti che si trovano nelle condizioni specificate nel Regolamento all'articolo 2 ("Destinatari").

Dirigenti

indica il personale dirigente di Unipol.

Dirigenti con responsabilità strategiche

indica i seguenti Dirigenti di Unipol, identificati nell'ambito della regolamentazione aziendale: i Responsabili delle Direzioni Generali di Area che partecipano al *Management Committee*, il Direttore Servizi Informatici e i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno.

Fascia

indica le fasce in cui i Dirigenti del Gruppo Unipol sono suddivisi, in base 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*).

Nella 1a Fascia sono inclusi i principali “executive” del Gruppo (*i.e.* Direttore Generale, Direttori Generali di Area) con ruoli di massima complessità strategica e rilievo organizzativo; nella 2a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa per il Gruppo. In questa fascia rientra gran parte dei primi riporti dei Dirigenti appartenenti alla 1a Fascia; nella 3a Fascia sono inclusi i restanti titolari di altri ruoli, che possono essere a diretto riporto sia dei titolari della 1a che della 2a Fascia.

Formula	indica la modalità aritmetica utilizzata per il calcolo del Compenso LTI, illustrata nel paragrafo 4.7.
Funzioni di Controllo Interno	indica le Funzioni di Audit, Risk Management e Compliance di Unipol.
Gruppo Unipol o Gruppo	indica Unipol e le società da essa controllate.
IBT	indica l’Incentivo di Breve Termine (o Bonus). E’ il compenso di breve termine riconosciuto in denaro ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell’incentivo di breve termine.
IVASS	indica l’Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (già ISVAP).
Livello di Performance Individuale	indica un valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali; il Livello di Performance Individuale, applicato al massimo valore corrispondente alla Fascia di riferimento e correlato alla Quota di Premio Erogabile, determina l’entità del Bonus IBT.
LTI (<i>Long Term Incentive</i>)	indica il compenso in Azioni spettante ai Destinatari qualora siano realizzate tutte le condizioni di erogazione previste dal Piano.
Obiettivi	indica gli obiettivi di <i>performance</i> individuali individuati nel Sistema UPM.
Periodo di riferimento	indica l’arco temporale compreso tra il 1° gennaio 2013 e il 31 dicembre 2015.

Piano	indica il piano di assegnazione di Azioni disciplinato nel presente Regolamento.
Piano Chiuso	indica un piano le cui condizioni di raggiungimento sono definite all'inizio del periodo pluriennale cui si riferisce.
Piano Industriale di Gruppo	indica il piano industriale del Gruppo Unipol 2013 – 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 20 dicembre 2012 e i suoi eventuali aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio.
Pro Quota	indica la misura proporzionale al periodo di lavoro effettivamente prestato. Si esprime in dodicesimi includendo il primo mese di servizio.
Quota di Premio Erogabile	indica il valore <i>target</i> del premio spettante al Destinatario calcolato al verificarsi delle condizioni previste dal Sistema UPM.
RAL	indica la retribuzione annua lorda fissa, con esclusione della parte variabile, del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque componente variabile, sia essa corrisposta <i>una tantum</i> o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi <i>bonus</i> , indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.
Regolamento	indica il presente Regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano.
Responsabile	indica il superiore gerarchico del Valutato.
Scostamento dal Bonus target	indica la percentuale di scostamento del Bonus spettante rispetto al Bonus target; tale valore, qualora superiore al 35%, non consente l'erogazione del Compenso LTI.
Sistema UPM o Sistema	indica il sistema incentivante destinato a tutto il personale Dirigente del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in data 21 marzo 2013 e successivi aggiornamenti; disciplina presupposti e criteri per l'erogazione della componente variabile della remunerazione. UPM è l'acronimo di <i>Unipol</i>

Performance Management.

Solvency I	indica la metrica cui fa riferimento la normativa vigente, introdotta con la Direttiva 2002/13/Ce del 5 marzo 2002 e recepita in Italia con il Decreto Legislativo del 3 novembre 2003, n. 307, ai sensi della quale le imprese assicurative devono disporre “costantemente” di un margine di solvibilità sufficiente.
TFR	indica il Trattamento di Fine Rapporto.
Testo Unico della Finanza o TUF	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente integrato e modificato.
Unipol o Capogruppo	indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
Valore di riferimento	indica la media dei prezzi delle Azioni registrati nel mese di maggio 2013, assunta quale prezzo unitario per la determinazione della quantità di Azioni spettante ai Destinatari.
Valutato	indica il Dirigente le cui prestazioni professionali sono oggetto di valutazione ai fini del Regolamento.

1. **Oggetto e scopo**

- 1.1. Il Regolamento ha per oggetto la disciplina del Piano.
- 1.2. Il Piano si inserisce nel più ampio Sistema Incentivante del Gruppo Unipol, denominato Sistema UPM, ed è finalizzato ad incentivare, trattenere e motivare i Destinatari garantendo adeguati livelli retributivi in presenza di elevate *performance* professionali, in un'ottica di equità e uniformità di trattamento.
- 1.3. Il Sistema UPM disciplina presupposti e criteri per l'erogazione di una componente variabile della remunerazione, in parte di breve termine (erogazione di un Bonus in percentuale sulla RAL) ed in parte di lungo termine (compenso basato su assegnazione di Azioni) al verificarsi di determinate condizioni ed al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.
- 1.4. Il Piano prevede l'assegnazione differita nel tempo di Azioni ai Destinatari.
- 1.5. L'assegnazione delle Azioni di cui al presente Piano è subordinata e direttamente correlata all'erogazione dell'incentivo di breve termine, o Bonus, previsto dal Sistema UPM.
- 1.6. Il Piano ha durata triennale (2013 – 2015) ed è un Piano Chiuso.
- 1.7. Il Piano, come il Sistema UPM, si fonda sulla logica dell'autofinanziamento. Presupposti imprescindibili per il riconoscimento degli incentivi anche di lungo termine sono, pertanto, oltre alla persistenza di effettivi risultati economici positivi e alla minimizzazione dei fattori di rischio, la presenza di una *dividend capability*, ossia della distribuibilità degli utili a favore degli azionisti di Unipol, ai sensi e nel rispetto delle norme di legge.

2. **Destinatari**

- 2.1. Destinatari del Piano sono l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti in servizio da almeno sei mesi nell'Anno di competenza.
- 2.2. Ai Dirigenti di nuova assunzione, in servizio da meno di sei mesi nell'Anno di competenza, si applicano Pro Quota gli effetti del Piano.
- 2.3. Ai Dirigenti provenienti da promozione interna si applicano per intero gli effetti del Piano per l'intero Anno di competenza, purché nominati entro i primi sei mesi del medesimo periodo. In tal caso cessa ogni loro diritto eventualmente già maturato in forza di ogni eventuale sistema incentivante destinato a personale non Dirigente.

- 2.4. In caso di nomina a Dirigente negli ultimi sei mesi dell'Anno di competenza non si fa luogo all'inserimento del Dirigente nel Piano per lo stesso Anno di competenza.
- 2.5. La Fascia di appartenenza del Dirigente, utile ai fini della determinazione dell'entità dei benefici previsti dal Piano, viene definita dall'Amministratore Delegato su proposta della Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione di Unipol e rimane invariata per tutto l'Anno di competenza.
- 2.6. L'assegnazione del Destinatario a una Fascia non comporta l'acquisizione, da parte dello stesso, del diritto a permanere nella medesima Fascia per gli Anni di competenza successivi.

3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano

- 3.1. Condizione per l'accesso al Sistema è il perseguimento di obiettivi di *performance* che tengano anche conto dei rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati dalla Società.
- 3.2. Per la quota IBT (v. *infra*) il Sistema non produrrà alcun effetto nei confronti dei Destinatari fintantoché non si sia verificata la condizione del raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo consolidato di Unipol come da Budget approvato per l'Anno di competenza, e precisamente:
 - per i Destinatari con responsabilità strategiche, dal raggiungimento di almeno il 75% di tale obiettivo di Utile Lordo consolidato;
 - per gli altri Destinatari, dal raggiungimento di almeno il 65% di tale obiettivo di Utile Lordo consolidato.

L'accesso al Piano dei Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno e presso la Funzione Antiriciclaggio, non è legato al raggiungimento di tale condizione.

Per la piena erogabilità del premio IBT è inoltre necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., calcolato secondo la metrica Solvency I⁸, pari ad almeno l'1,2 al 31 dicembre 2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% del premio stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determina la non erogazione del premio.

⁸ Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente. Nel corso dell'arco temporale in cui si sviluppa il Sistema, in considerazione dell'affinamento e della stabilizzazione delle tecniche e dei relativi strumenti di analisi, potranno essere adottati, anche in via sperimentale, ulteriori indicatori oltre a quelli attuali.

3.3. L'accesso al Piano è ulteriormente subordinato al raggiungimento di una soglia minima predeterminata del Bonus IBT nell'Anno di competenza, secondo quanto disciplinato dal Sistema UPM; tale Sistema, in particolare, prevede l'erogazione del Bonus IBT in un ammontare determinato in ragione del Livello di Performance Individuale raggiunto, della Fascia di appartenenza del Destinatario (e quindi del relativo Coefficiente IBT) e della Quota di Premio Erogabile; l'erogazione avviene interamente nell'anno successivo a quello di competenza, fermo restando quanto previsto agli artt. 6. e 7.

4. Incentivazione di Lungo Termine (Compenso LTI)

4.1. L'incentivo di Lungo Termine è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari (il "Piano"), che prevede l'assegnazione di Azioni al termine del triennio di Piano Industriale di Gruppo a partire dal 2016 e per i due anni successivi.

4.2. Le Azioni sono assegnate in base alla quota di RAL spettante secondo i criteri di attribuzione sotto illustrati, rapportata al Valore di riferimento.

4.3. Il periodo di *performance* su cui si articola il piano è pari a tre anni (2013-2014-2015).

4.4. L'assegnazione, e la contestuale disponibilità delle Azioni assegnate, è distribuita sul triennio 2016-2017-2018, in ragione di 1/3 per ciascun anno. L'assegnazione è proporzionalmente correlata al risultato IBT raggiunto in ciascun Anno di competenza (n-3), che deve essere pari almeno al 75% del Bonus target.

4.5. Per la determinazione del valore dell'incentivo LTI si fa riferimento alla successiva Tabella:

Tabella 1	
Destinatari	Coefficiente LTI
Fascia 1	Da 0 a 50% ⁹ della RAL ¹⁰
Fascia 2	Da 0 a 35% della RAL ¹¹
Fascia 3	Da 0 a 20% della RAL ¹²

⁹ Fino al 75% per i Direttori Generali di Area che sono anche membri del *Management Committee* di Unipol.

¹⁰ RAL calcolata al 31 maggio 2013. Per i Destinatari assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio.

¹¹ Si veda nota sub 2.

¹² Si veda nota sub 2.

- 4.6.** Il pagamento del compenso LTI è in funzione del raggiungimento (disgiunto per ciascuna quota parte tra loro) degli indicatori sotto riportati:

Per una quota del 60%:

- c) Destinatari che non operano presso le Funzioni di Controllo Interno o presso la Funzione Antiriciclaggio:
- 40% in ragione del raggiungimento di almeno il 75% del risultato del Gruppo Unipol misurato tramite Utile lordo consolidato cumulato da Piano Industriale di Gruppo sugli anni 2013, 2014 e 2015;
 - 20% in ragione del verificarsi di una crescita del valore dell'Azione Unipol a tre anni data (media primo trimestre 2016 su media primo trimestre 2013);
- d) Destinatari che operano presso le Funzioni di Controllo Interno o presso la Funzione Antiriciclaggio:
- 60% in ragione del raggiungimento per almeno due Anni di competenza nel Periodo dell'obiettivo specifico di area assegnato;

Per la rimanente quota del 40%:

- 40% in ragione di un indicatore della solidità patrimoniale individuato nel rapporto di copertura nella metrica Solvency I, come già specificato al punto 3.2 al termine del Periodo.

- 4.7.** L'entità del Compenso LTI annuo è determinata dalla seguente Formula:

$$\frac{[(\text{Coefficiente LTI}) \times (\text{Quota raggiungimento Obiettivi LTI}) \times (100\% - \text{Scostamento dal Bonus target}^{13})]}{\text{Valore di riferimento}}$$

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

Il Compenso LTI calcolato mediante applicazione della Formula viene diviso in tre parti uguali; la disponibilità delle Azioni avverrà al termine del Periodo di riferimento come indicato al precedente paragrafo 4.4.

5. Il processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione e di consuntivazione

- 5.1.** Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi vede coinvolti il superiore gerarchico diretto del Destinatario, il Responsabile della Direzione di appartenenza e il Direttore Generale cui

¹³ Lo Scostamento dal Bonus target da applicare è quello relativo a ciascun anno di durata del Piano (2013, 2014, 2015).

riporta. La Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione e l'Amministratore Delegato supervisionano, anche nel merito, l'intero processo. 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.

- 5.2. Nel processo di consuntivazione dell'eventuale premio spettante – nei limiti di quanto disciplinato nel Sistema UPM – gli organi di cui sopra tengono in debito conto anche il contributo individuale complessivo reso per il buon funzionamento dell'impresa, in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale.
- 5.3. Per la verifica degli indicatori quantitativi ci si avvale del supporto delle Funzioni Controllo di Gestione e del Risk Management di Unipol.
- 5.4. L'entità del Compenso LTI spettante viene definita al termine di tutti i passaggi previsti dal processo di valutazione e consuntivazione di cui al presente articolo.
- 5.5. È demandata al Consiglio di Amministrazione di Unipol la competenza riguardante l'esame di fenomeni di significatività e imprevedibilità tali da determinare effetti straordinari circa l'applicazione del Piano. Il Consiglio stesso delibera, previo parere del Comitato Remunerazione, nel rispetto delle previsioni regolamentari e di legge e tenuto conto del verificarsi degli eventuali fattori straordinari citati, l'adozione di eventuali provvedimenti modificativi, sospensivi, restrittivi o estensivi riguardanti il Piano da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Unipol.

6. Condizioni di erogazione del Compenso LTI

- 6.1. La consuntivazione del Compenso LTI avviene contestualmente alla consuntivazione nel 2016 del Bonus IBT per l'Anno di competenza 2015.
- 6.2. Le Azioni spettanti saranno depositate gratuitamente in custodia e amministrazione presso Unipol e saranno rese immediatamente disponibili dietro richiesta del Destinatario che ne è assegnatario. Le modalità di deposito e di richiesta delle Azioni spettanti saranno rese note attraverso apposita comunicazione.
- 6.3. L'effettiva disponibilità delle Azioni avverrà nel mese di luglio di ciascuno degli anni indicati all'art. 4.4, (date subordinate alla disponibilità dei dati di Bilancio), a condizione che a tali epoche il Destinatario sia effettivamente alle dipendenze di una società del Gruppo Unipol e che non si trovi in periodo di preavviso o in aspettativa.
- 6.4. Fanno eccezione coloro i quali siano cessati a partire dal 31 dicembre di ciascuno degli anni di scadenza del triennio 2014 - 2015 - 2016, purché

abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.

- 6.5.** A partire dall'effettiva disponibilità delle Azioni, il Destinatario che ne è assegnatario può esercitare i relativi diritti ai sensi delle norme di legge pro tempore vigenti.

7. Cause di non erogazione o erogazione ridotta

- 7.1.** Anche al favorevole verificarsi delle condizioni previste nel Piano, i benefici ivi previsti, non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati aziendali corretti per i rischi e nei casi di mancato rispetto, da parte del Destinatario, di disposizioni regolamentari e/o di Vigilanza cui abbia fatto seguito una sanzione disciplinare nei confronti del Destinatario stesso.
- 7.2.** 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 della Società e/o di Gruppo, fatta salva ogni ulteriore azione.
- 7.3.** Il Destinatario oggetto di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio nel corso del Periodo di riferimento perde in ogni caso il diritto alle erogazioni del Compenso LTI.

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 6 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Acquisto e disposizione di azioni proprie e della società controllante. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

l'Assemblea dei Soci riunitasi il 30 aprile 2012 ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione ad acquistare e disporre di azioni proprie, sia ordinarie che privilegiate e di azioni ordinarie della società controllante Finsoe S.p.A., ai sensi degli artt. 2357, 2357-ter e 2359-bis del codice civile, per la durata di 18 mesi dalla deliberazione assembleare e, pertanto, sino al 31 ottobre 2013.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene utile che le suddette autorizzazioni vengano nuovamente concesse per la durata di ulteriori 18 mesi dalla data in cui l'Assemblea adotterà la relativa deliberazione, per le motivazioni nonché secondo le modalità e i termini di seguito precisati.

Motivazioni e obiettivi della richiesta

L'acquisto e la disposizione di azioni proprie perseguirebbe, nell'interesse della Società e nel rispetto della normativa applicabile nonché delle prassi di mercato ammesse, i seguenti obiettivi:

- intervenire, direttamente o tramite intermediari, per favorire il regolare svolgimento delle negoziazioni, a fronte di fenomeni distorsivi legati a un eccesso di volatilità o a una scarsa liquidità degli scambi;
- cogliere le opportunità di massimizzazione del valore che possano derivare dall'andamento del mercato - e quindi anche perseguendo finalità di *trading* - o connesse a eventuali operazioni di natura strategica di interesse per la Società;
- utilizzare le azioni proprie come oggetto di investimento per un efficiente impiego della liquidità generata dall'attività caratteristica della Società;
- utilizzare le azioni proprie al servizio di eventuali piani di incentivazione azionaria riservati agli Amministratori, dipendenti e collaboratori della Società o di società facenti parte del Gruppo Unipol.

La richiesta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie non sarebbe, allo stato attuale, preordinata a operazioni di riduzione del capitale sociale della Società tramite annullamento delle azioni proprie acquistate.

L'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni della controllante Finsoe S.p.A., non quotate, viene richiesta, viceversa, al fine di consentire alla Società di cogliere opportunità aventi finalità strategiche e di adempiere ad obblighi contrattuali assunti.

Numero delle azioni acquistabili e modalità di esecuzione delle operazioni di acquisto e disposizione

Si precisa che, alla data odierna:

- il capitale sociale di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. è pari a Euro 3.365.292.295,47, suddiviso in n. 717.473.484 azioni prive di valore nominale, di cui n. 443.993.991 azioni ordinarie e n. 273.479.493 azioni privilegiate. La Società attualmente detiene, indirettamente, n. 40.000 azioni ordinarie proprie, detenute tramite le società controllate FONDIARIA - SAI S.p.A. (n. 24.000) e Milano Assicurazioni S.p.A. (n.16.000);
- il capitale sociale della controllante Finsoe S.p.A. è pari a Euro 751.009.648,32, suddiviso in n. 2.086.137.912,00 azioni ordinarie del valore nominale unitario di Euro 0,36. La Società non detiene, direttamente e indirettamente, azioni della controllante Finsoe S.p.A.

I Fondi appostati, in conformità alla menzionata deliberazione assembleare del 30 aprile 2012, per l'acquisto di azioni proprie e per l'acquisto di azioni della società controllante, entrambi inutilizzati alla data odierna, ammontano, rispettivamente, a Euro 100 milioni ed Euro 45 milioni.

Si propone che l'acquisto e la disposizione di azioni proprie e della controllante possa essere effettuato per le quantità e con le modalità di esecuzione seguenti:

- (i) che l'acquisto delle azioni proprie possa essere effettuato, per le quantità massime consentite dalla legge e dalle prassi di mercato ammesse, con le modalità previste dall'art. 132 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e dall'art. 144-*bis*, primo comma, lett. a), b), e c) del Regolamento Emittenti, nonché da ogni altra disposizione, ivi incluse le norme di cui alla Direttiva 2003/6/CE e le relative norme di esecuzione, comunitarie e nazionali, ove applicabili;
- (ii) che la disposizione di azioni proprie venga effettuata con le modalità consentite dalla legge, anche effettuando, in una o più volte, operazioni successive di acquisto ed alienazione, sino allo scadere del termine di autorizzazione;
- (iii) che l'acquisto e la disposizione di azioni della controllante Finsoe S.p.A. possa essere effettuato per le quantità massime e con le modalità consentite dalla legge.

Corrispettivo degli acquisti e della disposizione delle azioni proprie

Sia gli acquisti che la disposizione delle azioni proprie dovrebbero essere realizzati ad un prezzo non superiore del 15% e non inferiore del 15% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo nel giorno di negoziazione precedente alla data di ogni singola operazione. Detti parametri vengono ritenuti adeguati per individuare l'intervallo di valori entro il quale l'acquisto e l'alienazione delle azioni è di interesse per la Società.

Si prevede di confermare per gli acquisti un limite massimo di spesa pari di Euro 100 milioni pari all'attuale consistenza del Fondo da destinare all'acquisto di azioni proprie.

Corrispettivo degli acquisti e della disposizione di azioni della controllante

Si propone di determinare in Euro 1,30 il corrispettivo unitario massimo e in Euro 0,80 il corrispettivo unitario minimo sia per l'acquisto che per la disposizione delle azioni della società controllante.

Si propone inoltre di prevedere per gli acquisti un limite massimo di spesa pari ad Euro 45 milioni, mantenendo per pari importo la consistenza del Fondo da destinare all'acquisto di azioni della controllante.

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

Proposta

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

- preso atto della proposta del Consiglio di Amministrazione;*
- visto il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2012;*
- avute presenti le disposizioni degli artt. 2357, 2357-ter e 2359-bis del codice civile;*
- preso atto che la Società, detiene, indirettamente, n. 40.000 azioni ordinarie proprie, detenute tramite le società controllate FONDIARIA - SAI S.p.A. (n. 24.000) e Milano Assicurazioni S.p.A. (n. 16.000);*
- preso altresì atto che la Società non detiene, né direttamente né indirettamente, alcuna azione della società controllante Finsoe S.p.A.,*

delibera

- i) di revocare la precedente delibera di autorizzazione all'acquisto e/o alla disposizione di azioni proprie e della società controllante, assunta dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 30 aprile 2012;*
- ii) di autorizzare, per la durata di ulteriori 18 mesi dalla presente deliberazione assembleare, l'acquisto e la disposizione di azioni proprie, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile e nel rispetto del limite massimo di spesa di Euro 100 milioni, nonché l'acquisto e la disposizione di azioni della controllante Finsoe S.p.A., ai sensi dell'art. 2359-bis del codice civile e nel rispetto del limite massimo di spesa di Euro 45 milioni, con le modalità e le condizioni di seguito precisate:*
 - (a) l'acquisto e la disposizione di azioni proprie e della controllante potranno essere effettuati nelle quantità e con le modalità di esecuzione seguenti:*
 - l'acquisto delle azioni proprie potrà essere effettuato, per le quantità massime consentite dalla legge e dalle prassi di mercato ammesse, con le modalità previste dall'art. 132 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dall'art. 144-bis, primo comma, lett. a), b) e c) del Regolamento Emittenti, nonché da ogni altra disposizione, ivi incluse le norme di cui alla Direttiva 2003/6/CE e le relative norme di esecuzione, comunitarie e nazionali, ove applicabili;*
 - la disposizione di azioni proprie potrà essere effettuata con le modalità consentite dalla legge, anche effettuando, in una o più volte, operazioni successive di acquisto ed alienazione, sino allo*

scadere del termine di autorizzazione;

- l'acquisto e la disposizione di azioni della controllante Finsoe S.p.A. potrà essere effettuato per le quantità massime e con le modalità consentite dalla legge;*
- (b) l'acquisto e la disposizione di azioni proprie e della controllante potranno essere effettuati a corrispettivi determinati come segue:*
- l'acquisto e la disposizione di azioni proprie, ad un prezzo non superiore del 15% e non inferiore del 15% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo nel giorno di negoziazione precedente alla data di ogni singola operazione, e comunque nel rispetto del sopra deliberato limite massimo di spesa di Euro 100 milioni;*
 - l'acquisto e la disposizione di azioni della controllante potranno essere effettuati ad un corrispettivo unitario massimo di Euro 1,30 e ad un corrispettivo unitario minimo di Euro 0,80, e comunque nel rispetto del sopra deliberato limite massimo di spesa di Euro 45 milioni;*
- iii) di confermare in Euro 100 milioni la consistenza del Fondo da destinare all'acquisto di azioni proprie;*
- iv) di confermare in Euro 45 milioni la consistenza del Fondo da destinare all'acquisto di azioni della controllante;*
- v) di conferire al Consiglio di Amministrazione - e per esso al Presidente e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro ed anche a mezzo di procuratori speciali - ogni più ampio potere al fine di effettuare le operazioni di acquisto e/o disposizione delle azioni proprie.*

Bologna, 21 marzo 2013

Il Consiglio di Amministrazione



Unipol GRUPPO

www.unipol.it

Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
Sede Legale e Direzione Generale
Via Stalingrado, 45
40128 Bologna