

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DI MILANO ASSICURAZIONI S.P.A.**

**(redatta ai sensi dell'art. 24 del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno  
2011 e dell'art. 123 – *ter* del Testo Unico della Finanza)**

Bologna, 27 marzo 2013

## Premessa

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Milano Assicurazioni S.p.A. (“**Milano Assicurazioni**” o la “**Compagnia**”) in data 27 marzo 2013, reca la relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) predisposta:

- (i) 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**”),
- (ii) nonché ai sensi del Regolamento n. 39 emanato dall’ISVAP (ora IVASS) in data 9 giugno 2011 (il “**Regolamento ISVAP**”),

al fine di illustrare all’Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per i giorni 26 e 29 aprile 2013, rispettivamente in prima e seconda convocazione (l’“**Assemblea**”), la politica adottata da Milano Assicurazioni S.p.A. (la “**Politica di remunerazione**” o “**Politica**”) in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di amministrazione e controllo (gli “**Organi sociali**”), dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Personale, come di seguito definito, per l’esercizio 2013.

La Politica di remunerazione della Società è coerente con le politiche generali contenenti le linee guida per la remunerazione degli organi sociali e del personale del Comparto Assicurativo che Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. (“**Unipol**” o la “**Capogruppo**”) in qualità di capogruppo del Gruppo Assicurativo Unipol (il “**Gruppo Assicurativo**” o il “**Gruppo**”) - nel quale Milano Assicurazioni è entrata a far parte a seguito dell’avvio dell’esercizio dell’attività di direzione e coordinamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in data 14 novembre 2012 - ha dettato al fine di garantire la complessiva coerenza e l’adeguata calibrazione delle politiche di remunerazione all’interno del Gruppo Assicurativo ai sensi dell’art. 5 del Regolamento ISVAP<sup>1</sup> e si ispira, altresì, ai principi e ai criteri di cui all’art. 6 (già art. 7) del Codice di Autodisciplina delle società quotate, nel testo approvato dal Comitato per la Corporate Governance, in ultimo nel dicembre 2011.

Con riferimento al Personale destinatario della Politica di remunerazione, il Regolamento ISVAP richiede alle imprese di assicurazione di individuare le categorie di soggetti che, oltre agli Amministratori, richiedono politiche di remunerazione ispirate a particolari requisiti. Si tratta delle persone che, a diverso livello aziendale, svolgono un’attività che può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa (i

---

<sup>1</sup> In base all’art. 5 del Regolamento, la capogruppo del gruppo assicurativo: a) assicura la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione del gruppo assicurativo, garantendo che esse siano adeguatamente calibrate rispetto alle caratteristiche delle società del gruppo, e ne verifica la corretta applicazione; b) assicura il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento da parte di tutte le società del gruppo assicurativo, incluse quelle aventi sede legale all’estero, nei limiti della compatibilità con il quadro normativo dello Stato estero.

c.d. “**Risk Taker**”).

La Società ha provveduto ad identificare, in coerenza con i criteri previsti nel Regolamento ISVAP, i **destinatari** della Politica di remunerazione (il “**Personale**”); in particolare, nell’ambito del processo di identificazione del Personale, sono individuati:

- i ruoli organizzativi posti al vertice di ciascuna area di *business*, in coerenza con la mappatura delle principali categorie di rischio a cui è esposta la Compagnia;
- i ruoli organizzativi cui sono attribuiti i massimi poteri, in conformità al sistema delle deleghe adottato dalla Compagnia;
- gli eventuali soggetti con peso della posizione organizzativa di fascia più alta. Il peso delle posizioni organizzative è misurato secondo le metriche adottate per l’indagine retributiva di settore effettuata dall’associazione di categoria, che prevede l’attribuzione di un indicatore volto a identificare in modo omogeneo posizioni simili tra loro, raggruppandole in fasce.

In particolare, sono inclusi tra i destinatari della Politica di remunerazione i Risk Taker come di seguito individuati:

- a) i Dirigenti con responsabilità strategiche, e precisamente:
  - il Responsabile Amministrazione e Operations;
  - il Responsabile Legale Societario e Partecipazioni;
  - il Responsabile Pianificazione, Immobiliare e Società Diversificate;
  - il Responsabile Risorse Umane e Organizzazione;
  - il Responsabile della Direzione Generale Assicurativa;
  - il Responsabile Vita e Finanza;
- b) i responsabili delle Funzioni di controllo interno;
- c) gli altri soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società, identificati in base ai sopra illustrati criteri:
  - il Responsabile Danni;
  - il Responsabile Broker e Bancassicurazione Danni;
  - il Responsabile Sinistri;
  - il Responsabile Reti Agenziali;
  - il Responsabile Finanza;
  - il Responsabile Vita.

La Società, allo scopo di ottemperare con scrupolo a quanto prescritto dalle vigenti normative e al tempo stesso per garantire uniformità di trattamenti retributivi a parità di inquadramento, applica a tutti i dirigenti la Politica di remunerazione, indipendentemente dall’essere identificati come “Personale” ai sensi del Regolamento.

La Relazione si compone di due sezioni:

- la Prima Sezione illustra la Politica di remunerazione adottata da Milano Assicurazioni per l'esercizio 2013 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della medesima;
- la Seconda Sezione fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra, nominativamente per i componenti degli Organi sociali, e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, secondo un criterio di competenza, 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*, comma 2, del TUF.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato, recepito nella "Procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate" (la "**Procedura**") adottata dalla Società e disponibile sul sito internet [www.milass.it](http://www.milass.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 Milano Assicurazioni, in Milano, via Senigallia 18/2, nonché sul sito della Società all'indirizzo [www.milass.it](http://www.milass.it), Sezione "Corporate Governance", ed è inviata a Consob e a Borsa Italiana S.p.A. secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

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

## SEZIONE I

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

Gli organi/soggetti deputati della Società coinvolti nella predisposizione, approvazione ed applicazione della Politica di remunerazione, con i rispettivi ruoli e responsabilità, sono identificabili come segue:

- l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi annuali spettanti agli organi da essa nominati, delibera in ordine alla Politica di remunerazione a favore degli Organi sociali e del Personale, inclusi i piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- il Consiglio di Amministrazione definisce e rivede periodicamente la Politica di remunerazione, su proposta del proprio Comitato per la Remunerazione e in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo, ai fini dell'approvazione delle stesse da parte dell'Assemblea ordinaria, ed è responsabile della loro corretta applicazione; inoltre, sulla base delle proposte avanzate dal Comitato per la remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, definisce la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, tenuto conto degli indirizzi dettati dalla Capogruppo;
- il Comitato per la Remunerazione formula proposte in merito alla definizione delle politiche generali contenenti le linee guida per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che dei Responsabili delle Funzioni di controllo interno) della Società, in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo; inoltre, provvede alla valutazione periodica dell'adeguatezza e della concreta applicazione delle medesime politiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- l'Amministratore Delegato di Capogruppo, d'intesa con il Presidente, della medesima, forniscono indicazioni ai competenti organi della Compagnia in merito alla remunerazione del Direttore Generale ove nominato e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che dei Responsabili delle Funzioni di controllo interno) nonché all'assegnazione degli obiettivi di *performance* correlati alla eventuale componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con la Politica di remunerazione adottata;
- la Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione di Capogruppo si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte inerenti la Politica di remunerazione e ne cura l'attuazione, coinvolgendo ove necessario e/o opportuno le altre funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo è competente per l'esame di fenomeni di significatività e imprevedibilità tali da determinare effetti straordinari circa l'applicazione dei sistemi incentivanti; qualora ricorrano le richiamate condizioni, il Consiglio di Amministrazione della Società delibera, previo parere del Comitato per la 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 i citati sistemi incentivanti, sottoponendoli, ove necessario, all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

In conformità a quanto previsto nel Regolamento ISVAP, la Società ha attuato un processo di coinvolgimento delle funzioni di controllo interno (segnatamente Risk Management e Compliance) nella definizione della Politica di remunerazione.

In particolare:

- la Funzione Risk Management verifica la coerenza dei modelli di misurazione dei rischi con l'operatività aziendale;
- la Funzione Compliance effettua il controllo di conformità ai principi e alle disposizioni di autoregolamentazione nonché alle normative in vigore allo scopo di prevenire il rischio di incorrere in sanzioni, perdite patrimoniali o danni reputazionali.

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

Come anticipato, nel processo di formazione della Politica viene coinvolto il Comitato per la Remunerazione, istituito in seno al Consiglio di Amministrazione.

Al Comitato per la Remunerazione sono state attribuite, oltre alle funzioni sopra indicate, ai sensi del Codice di Autodisciplina, le seguenti funzioni:

- svolgere funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione degli Amministratori e del personale, anche con riferimento ai piani di *stock option*;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione di obiettivi di *performance* correlati alla eventuale componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite

dall'Amministratore Delegato e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia e, quindi, all'Assemblea, ove competente in materia ai sensi della normativa vigente.

Inoltre, ai sensi della Procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, resta individuato nel Comitato per la remunerazione, laddove la sua composizione sia conforme a quanto previsto dal Regolamento Consob adottato con delibera n. 17221 del marzo 2010, il Comitato di Amministratori indipendenti chiamato ad esprimere il preventivo motivato parere sulle deliberazioni (diverse da quella assunta dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito di un importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea) in materia di remunerazione degli Amministratori della Società anche con riferimento ad eventuali cariche rivestite o incarichi svolti in società controllate, laddove tali compensi – ricorrendone i presupposti – non rientrino nelle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea.

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

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

La Società non ha fatto ricorso all'intervento di esperti nella definizione della Politica di remunerazione.

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

**Finalità**

Le **linee-guida** della Politica di remunerazione si ispirano ad alcuni elementi chiave comuni a tutte le società del Gruppo Assicurativo Unipol.

A tale scopo Milano Assicurazioni recepisce i principi contenuti nella Carta dei Valori di Unipol Gruppo Finanziario:

- la **Missione** del Gruppo Unipol, esplicitata nella Carta dei Valori, che afferma, tra l'altro, che *“Il Gruppo attua una gestione imprenditoriale efficiente, profittevole e sostenibile nel tempo, basata sul contributo e sulla valorizzazione dei propri collaboratori.”* Tale affermazione fornisce un importante orientamento relativo non solo all'impostazione generale della Politica di remunerazione, 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 alla Politica retributiva 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 della Politica 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 della Politica 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 la Politica di remunerazione sulla sana e prudente gestione del rischio secondo quanto richiesto dal Regolamento ISVAP.

#### *I cambiamenti apportati rispetto all'esercizio precedente*

Nel corso dell'esercizio 2012 – oltre al compenso stabilito per gli Amministratori dall'Assemblea di nomina dell'aprile 2009 e, in seguito, dall'Assemblea del 24 aprile 2012 che ha provveduto al rinnovo del Consiglio di Amministrazione – erano beneficiari di compensi attribuiti per le cariche sociali il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato.

Nel corso del 2012 non sono stati attribuiti, a titolo di *bonus*, compensi ad Amministratori in ragione delle particolari attività da essi svolte.

In occasione dell'Assemblea del 24 aprile 2009 non era stata sottoposta all'approvazione dei Soci la Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e del Regolamento ISVAP a seguito di esplicita richiesta in tal senso dell'ISVAP che, con nota del 17 aprile 2012, aveva ritenuto che in considerazione delle criticità rilevate non fosse possibile, per le motivazioni ivi addotte, sottoporre all'approvazione di detta Assemblea le politiche di remunerazione così come delineate nella Relazione sulla remunerazione già pubblicata in data 2 aprile 2012 in vista dell'Assemblea stessa.

Tali politiche, si leggeva nella nota dell'ISVAP citata, una volta revisionate per tener conto dei rilievi formulati dall'Istituto, avrebbero dovuto essere sottoposte all'approvazione di una successiva Assemblea. Concludeva l'ISVAP che *“Resta fermo che se e quando il Consiglio di Amministrazione nel corso del 2012 delibererà in ordine a componenti variabili dei compensi da corrispondere agli Amministratori, anche tali politiche di remunerazione dovranno essere approvate dall'Assemblea”*.

Successivamente alla data dell'Assemblea sono stati svolti approfondimenti con l'ISVAP per verificare le modalità di superamento delle criticità rilevate dall'Autorità, al fine di redigere una nuova Relazione sulla remunerazione da sottoporre all'Assemblea.

Si precisa in proposito che le politiche di remunerazione vertevano su quattro aspetti:

- 1) remunerazione fissa – ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile – degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- 2) remunerazione variabile degli Amministratori;

3) *Short Term Incentive del management;*

4) *Long Term Incentive del management.*

Quanto alla remunerazione fissa – ai sensi dell’art. 2389, comma 3, del codice civile – degli Amministratori investiti di particolare cariche, si ricorda che, nella citata lettera del 17 aprile 2012, l’ISVAP aveva invitato la Società a richiamare l’attenzione dell’Assemblea del 24 aprile 2012 e del Consiglio di Amministrazione (come effettivamente avvenuto) “*sull’esigenza che nella determinazione dei compensi fissi a favore dei componenti dell’organo amministrativo investiti di particolari cariche, si tenga in adeguato conto, anche in considerazione della situazione patrimoniale in cui versa codesta impresa, di un criterio di proporzionalità tra carica assunta e misura del compenso*”, fermo restando che, come indicato dall’ISVAP nella menzionata lettera, con riferimento invece alle deliberazioni su componenti variabili dei compensi da corrispondere agli Amministratori, le relative politiche di remunerazione avrebbero dovuto essere approvate dall’Assemblea. Di tale criterio il Consiglio di Amministrazione della Società ha tenuto conto nella determinazione, su proposta del Comitato per la remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, dei compensi fissi in esame.

In riferimento alla remunerazione variabile degli Amministratori, si precisa che nessuna forma di tale remunerazione è stata deliberata nel corso del 2012. Va tenuto conto che l’unico amministratore potenzialmente interessato a tale forma di remunerazione era l’Amministratore Delegato Emanuele Erbetta, la cui remunerazione variabile, in quanto dipendente della Società, rientrava peraltro nelle politiche di *Long Term Incentive* per il *management*, di cui si dirà più oltre.

Quanto alla politica di Short Term Incentive del management, si precisa che nel corso del 2012 non si è dato corso a quanto previsto al riguardo nella Relazione sulla remunerazione oggetto dei rilievi da parte dell’ISVAP.

Per quanto infine riguarda la politica di Long Term Incentive del management, questa non era prevista nella Relazione oggetto dei rilievi da parte dell’ISVAP. Si rileva infatti che, all’epoca dell’Assemblea del 24 aprile 2012, non era possibile definire tale politica in assenza di indicazioni sul futuro della Compagnia e del Gruppo. Successivamente, dopo l’acquisizione del controllo di Milano Assicurazioni da parte di Unipol, si è reso invece necessario attendere i tempi occorrenti per poter definire politiche di remunerazione omogenee nell’ambito del nuovo gruppo di appartenenza.

L’assunzione, intervenuta nel frattempo, del controllo della Società da parte di Unipol, ha reso opportuno il rinvio suddetto. L’argomento in esame, infatti, implicando un orizzonte temporale di lungo periodo, doveva essere necessariamente affrontato dal nuovo Consiglio di Amministrazione espressione del nuovo azionista di controllo.

Per queste ragioni, l’approvazione della Politica di remunerazione, a questo punto a valere sul 2013, è stata rinviata all’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio dell’esercizio 2012.

**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*.

La componente variabile della retribuzione viene riconosciuta attraverso l'attivazione di un sistema incentivante a favore dei Risk Taker e di tutto il personale dirigente (i "**Destinatari**") finalizzato a sviluppare una cultura della *performance* sostenibile che metta in correlazione i risultati del Gruppo e della Compagnia con le prestazioni individuali.

Un adeguato equilibrio tra componente fissa e componente variabile della remunerazione è determinato dai principi sopra citati e si ispira soprattutto a criteri di sostenibilità nel tempo, con lo scopo di evitare che un'eccessiva rilevanza della componente variabile, specie se di breve termine, affievolisca l'attenzione sulla necessità di garantire i risultati di medio-lungo periodo.

La componente variabile di breve termine della remunerazione non supera in alcun caso la metà della remunerazione fissa.

La componente fissa della remunerazione è determinata, oltre che da quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali applicabili, anche in base ai seguenti parametri fondamentali:

- rilevanza della posizione affidata;
- complessità del ruolo ricoperto;
- rilevanza delle responsabilità attribuite;
- peso qualitativo delle competenze possedute e acquisite;
- allineamento ai *benchmark* di mercato settoriali.

Tale componente viene determinata, in ogni caso, in maniera adeguata al fine di remunerare i Destinatari anche in assenza della erogazione di incentivi variabili.

La Politica di remunerazione della Società, oltre ad essere coerente con l'evoluzione normativa in materia, è in linea con la politica di remunerazione del Gruppo Unipol e contribuisce a garantire i risultati aziendali, anche di medio-lungo termine, in linea con le attese degli *stakeholder* ed in una logica di prudente gestione del rischio e sostenibilità dei costi, all'interno di un mercato competitivo allineato a standard internazionali.

Milano Assicurazioni, anche in aderenza al Codice di Autodisciplina delle società quotate persegue una Politica di remunerazione 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 della Società, infatti, coerentemente con quanto delineato dal Gruppo Unipol che tale aspetto della Politica di remunerazione 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 i risultati del Gruppo Unipol (inclusi i risultati in termini **di attenzione ai rischi**), i risultati della Società di appartenenza, i risultati dell'area operativa di appartenenza e i risultati individuali costituisce il modello di riferimento su cui vengono disegnate le architetture dei sistemi di remunerazione variabile

La remunerazione degli Organi Sociali non prevede l'attribuzione di alcuna componente variabile; componenti variabili sono invece riconosciute ai Dirigenti della Società, ivi compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche ed i Responsabili delle Funzioni di controllo interno, 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 27 marzo 2013, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha adottato il Sistema UPM per il triennio 2013 – 2015 (il “**Sistema UPM**” o il “**Sistema**”).

I Dirigenti del Gruppo Unipol – e, quindi, anche quelli di Milano Assicurazioni – 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*).

In particolare:

- nella **1a Fascia** sono inclusi i principali “*executive*” del Gruppo (ad es.: Direttore Generale, Direttori Generali di Area (ove presenti), Responsabili di importanti aree aziendali) con ruoli di massima complessità strategica e rilievo organizzativo;
- nella **2a Fascia** sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa per 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.

L’attribuzione alle Fasce avviene su proposta della Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione della Capogruppo, che si avvale delle più opportune metodologie di pesatura delle posizioni presenti sul mercato come sopra specificato, ed approvazione dell’Amministratore Delegato della Capogruppo. L’aggiornamento e la revisione della collocazione nelle Fasce di appartenenza avvengono con cadenza annuale.

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

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

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

I benefici non monetari costituiscono una componente rilevante del pacchetto retributivo, sia in termini di gradimento da parte dei destinatari, sia in ottica di remunerazione totale, quale elemento integrativo e/o alternativo alla corresponsione monetaria, che si dimostra vantaggioso nell’impostazione di politiche retributive efficaci ma contestualmente attente all’ottimizzazione degli impatti economici. I benefici si differenziano a seconda delle categorie di destinatari sia per tipologia che per valore complessivo e si concretizzano principalmente nella previdenza integrativa e nell’assistenza sanitaria per i dipendenti e per i rispettivi nuclei familiari. Sono accordate agevolazioni nell’accesso a prestiti/mutui ipotecari per l’acquisto, la ristrutturazione e la costruzione dell’abitazione, e a prestiti per esigenze personali. E’ prevista l’assegnazione al personale Dirigente di autovettura aziendale anche per uso personale.

**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**

Personale Dirigente

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, di seguito indicati:

1. 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. Con riferimento ai Destinatari Risk Taker, tale percentuale deve raggiungere almeno il 75% dell'obiettivo indicato, con riferimento ai Dirigenti non Risk Taker la percentuale deve raggiungere almeno il 65% dell'obiettivo indicato;
2. per la piena erogabilità del premio IBT è inoltre necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., calcolato secondo la metrica Solvency I<sup>2</sup>, pari ad almeno l'1,2 al 31/12/2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% premio stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determinerà la non erogazione del premio;
3. è altresì necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale), calcolato secondo la metrica Solvency I, della Compagnia, calcolato al netto di operazioni sul capitale e/o con impatto sull'indice stesso,

---

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



già effettuate, in corso di attuazione o di futura delibera effettuate dal socio di controllo, pari ad almeno l'1,0. Il mancato raggiungimento del valore target di cui al presente punto, ancorché i requisiti di cui ai precedenti punti risultino soddisfatti, determina la non erogazione del Premio.

La condizione *sub* (1) non si applica ai Dirigenti che operano presso le Funzioni di controllo interno o presso la Funzione Antiriciclaggio.

#### **Incentivo di Breve Termine (IBT)**

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

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

Si prevede inoltre: (i) per tutti i Dirigenti, la non erogazione del Bonus IBT laddove il livello di *performance* individuale sia inferiore al 75% e (ii) con riferimento ai Dirigenti identificati come Risk Taker, 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.

#### **Incentivo 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 differenziata a seconda del ruolo ricoperto dal Dirigente fino ad un massimo pari al 50% della RAL riconosciuto ai Dirigenti di 1<sup>a</sup> Fascia<sup>4</sup>.

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

---

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

<sup>4</sup> Fino al 75% per i Risk Taker di Milano Assicurazioni che sono anche membri del *Management Committee* di Unipol.

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 interno presso la Funzione Antiriciclaggio per i quali si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi specifici di area) e all'andamento degli indici di solidità patrimoniale.

#### Personale non dirigente

Per il personale identificato come Risk Taker e non appartenente alla categoria dei Dirigenti, il riconoscimento della componente variabile è subordinato al raggiungimento di risultati predeterminati, oggettivi e misurabili tramite l'adozione di indicatori di *performance* che tengano conto dei rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati della Società di riferimento, nonché di obiettivi individuali quantitativi relativi alla propria area di appartenenza e qualitativi relativi al ruolo ricoperto nell'impresa.

Tali obiettivi saranno assegnati dalla Società nell'ambito di sistemi incentivanti che saranno preventivamente sottoposti alle verifiche di conformità da parte delle competenti Funzioni di controllo interno.

Per i Risk Taker non Dirigenti la componente variabile potrà essere esclusivamente di tipo monetario e non potrà essere superiore al 60% della RAL dell'anno di riferimento; in ogni caso, la quota eccedente il 35% di detta RAL, dovrà essere erogata con differimento biennale, distribuendo il 50% del relativo ammontare nei due anni successivi a quello di competenza.

Con riferimento specifico ai Responsabili delle Funzioni di controllo interno e della Funzione Antiriciclaggio non inquadrati come Dirigenti, l'eventuale riconoscimento di una componente variabile della remunerazione è indipendente dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo.

#### ***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 ed 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, ovverosia 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 della Capogruppo e dall'Amministratore Delegato della medesima.

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

La Politica di remunerazione adottata dalla Società è predisposta al fine di incentivare, 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 (cd vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post***

Come sopra anticipato, l'incentivo di lungo termine (LTI) è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari, che prevede, al termine del triennio del Piano Industriale di Gruppo, l'assegnazione e la disponibilità di Azioni 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 dei Soci del 30 ottobre 2012 ha deliberato di confermare la 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 al Fondo Pensione Dirigenti dell'allora Gruppo Fondiaria-SAI al quale l'azienda versa un contributo superiore a quanto previsto dal C.C.N.L. (Aliquota definita dal Regolamento Aziendale).

Inoltre, è facoltà dei Dirigenti destinare al Fondo Pensione il proprio trattamento di fine rapporto.

I dirigenti sono tutelati in caso di infortunio professionale ed extra nonché per malattia, sia per invalidità permanente che per il caso morte, come da previsione del C.C.N.L. e da regolamento aziendale, tali coperture sono garantite direttamente dalla Società.

Tali coperture per i dirigenti sono previste fino al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Sono garantite prestazioni sanitarie erogate per il tramite della Cassa di Assistenza a favore dei dirigenti e dei loro familiari beneficiari, che si realizzano attraverso convenzioni assicurative, riguardano principalmente rimborsi per ricoveri, interventi chirurgici, cure odontoiatriche, visite mediche specialistiche, accertamenti diagnostici, terapie e quant'altro previsto dal Regolamento Aziendale.

L'assistenza nel caso di non autosufficienza, nei limiti previsti dal C.C.N.L. (Art. 21), è garantita direttamente dalla Società, con apposita polizza, e riguarda sia il dirigente in servizio che i dirigenti in quiescenza successivamente al 1° gennaio 2006.

***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 dei Soci del 30 novembre 2012 ha deliberato un compenso annuo di competenza di ciascun Amministratore e di ciascun membro del Comitato Esecutivo.

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

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, nella riunione del 20 marzo 2013, 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.

Il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha riconosciuto agli Amministratori membri dei Comitati consiliari un compenso fisso ulteriore per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione.

***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***

Come esposto in Premessa, Milano Assicurazioni, quale Compagnia appartenente al Gruppo Assicurativo Unipol, adotta la Politica in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo in materia di politiche di remunerazione per il Gruppo Assicurativo Unipol.

## **VERIFICHE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO**

Il Regolamento ISVAP dispone che l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dall'impresa sia soggetta, almeno annualmente, ad una verifica da parte delle Funzioni di controllo interno, ciascuna secondo l'ambito di rispettiva competenza.

A tal riguardo, si segnala che, come sopra anticipato, nel processo di definizione della Politica di remunerazione, la Compagnia ha coinvolto, nelle verifiche *ex ante*, le Funzioni Risk Management e Compliance, i cui esiti sono di seguito sintetizzati. Con riferimento, invece, agli esiti delle verifiche *ex post* di competenza della Funzione Audit, si segnala che gli stessi non sono disponibili nel corso del presente esercizio, atteso che, come precedentemente precisato, la Compagnia adotta per la prima volta nel 2013 le politiche retributive ai sensi del Regolamento ISVAP.

### Funzione Risk Management

Le attività di verifica poste in essere dalla Funzione Risk Management hanno avuto ad oggetto (i) le modalità con cui la Compagnia ha individuato il "personale" di cui all'art. 2 lett. f) del Regolamento ISVAP, (ii) la coerenza della Politica individuata con la sana e prudente gestione del rischio e (iii) il rispetto del principio secondo cui dette politiche non possono basarsi esclusivamente o in modo prevalente sui risultati di breve termine. Alla luce di quanto analizzato, il Risk Management ha valutato gli obiettivi e i principi della Politica di remunerazione e la sua declinazione coerenti con quanto richiesto dal Regolamento ISVAP.

### Funzione Compliance

La Funzione Compliance ha verificato la coerenza della Politica e del Sistema UPM con le norme dettate dal Regolamento ISVAP, dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, dallo Statuto, nonché dal codice etico, al fine di prevenire e contenere i rischi di natura legale e reputazionale, riservandosi di esaminare gli eventuali sistemi incentivanti relativi a personale non dirigente al momento della loro adozione.

Da dette verifiche emerge che la Politica risulta essere definita in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di gestione del rischio, e strutturata in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interesse.

## **SEZIONE II**

### **PRIMA PARTE**

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

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

Il compenso annuale degli Amministratori non esecutivi è determinato in misura fissa, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione. È prevista, inoltre, con costo a carico della Società, la copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di amministratore e alla connessa tutela giudiziaria.

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

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

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

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

Sono precluse forme di remunerazione variabile a favore dei Sindaci.

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

La politica di remunerazione del personale dirigente si applica in modo uniforme, 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 C.C.N.L. e dalla retribuzione da contrattazione individuale. È definita anche RAL (Retribuzione Annuale Lorda) ed esclude la parte variabile, il TFR, qualunque accantonamento o versamento di natura

e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e qualunque componente variabile, sia essa corrisposta una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.

#### Componente variabile della remunerazione

La componente variabile può essere costituita dalle seguenti voci:

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

#### Altre componenti della remunerazione

Della remunerazione possono far parte anche i cosiddetti “benefit”, sui quali viene anche calcolata la contribuzione sociale e imposta ai fini fiscali, che possono comprendere beni o servizi quali l'auto aziendale, l'uso di foresterie, coperture assicurative extra Regolamento Aziendale.

La Politica di remunerazione della Società trova la sua prima applicazione a partire dall'esercizio 2013, come già indicato nella sezione I lettera d) della presente Relazione.

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

## **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.

Esistono accordi individuali che prevedono il mantenimento di benefici non monetari (auto aziendale ad uso promiscuo) 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 e dalla norme di Legge in materia di TFR.



## **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.**

La tabella allegata sub 1) riepiloga, secondo un criterio di competenza, i compensi spettanti nell'esercizio 2012, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate, ai componenti il Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Con riferimento a questi ultimi, i compensi sono riportati a livello aggregato avuto riguardo al fatto che nessuno di essi ha percepito singolarmente compensi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e a ciascuno dei Direttori Generali.

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non quotate.

La tabella allegata sub 2) riporta le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche, così come previsto dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, Direttore Generale o Dirigente con responsabilità strategiche.

Le tabelle 2, 3A e 3B previste dall'allegato 3 al Regolamento Emittenti della Consob non vengono compilate per i motivi di seguito precisati:

*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 nell'esercizio 2012 piani di incentivazione basati su *stock option* a favore di detti soggetti.

*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 non essendo previsti nell'esercizio 2012 piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* a favore di detti soggetti.

*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 non essendo previsti nell'esercizio 2012 piani di incentivazione monetari a favore di detti soggetti.



*Allegato 1 alla Relazione sulla remunerazione Milano Assicurazioni*

*Compensi di competenza esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A..*

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CERCHIAI Fabio	Presidente	04/12-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2012									
	Consigliere	30/11-31/12/2012										
	Membro del Comitato Esecutivo	4/12-31/12/2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(*)	19.071,04					19.071,04		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					19.071,04					19.071,04		

(\*) di cui € 15.300,55 per la carica di Presidente, € 2.622,95 per la carica di Consigliere, € 1.147,54 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PINI Massimo (*)	Presidente	8/5-5/8/2012	5 agosto 2012									
	Consigliere	1/1-5/8/2012										
	Membro del Comitato Esecutivo	1/1-10/7/2012	10 luglio 2012									
		16/7-5/8/2012	5 agosto 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				a)	97.259,01					97.259,01		
(II) Compensi da controllate e collegate					5.928,96					5.928,96		
(III) Totale					103.187,97					103.187,97		

a) di cui € 85.109,29 per la carica di Presidente, € 7.696,53 per la carica di Consigliere, € 4.453,19 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.

(\*) deceduto in data 5 agosto 2012.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
CASO' Angelo	Presidente	1/1-26/4/2012	26 aprile 2012										
	Consigliere												
	Membro del Comitato Esecutivo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(*)	110.928,96						110.928,96		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					110.928,96						110.928,96		

(\*) emolumento per la carica di Presidente.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
STEFANINI Pierluigi	Vice Presidente	4/12-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2012									
	Consigliere	30/11-31/12/2012										
	Membro del Comitato Esecutivo	4/12-31/12/2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a)	11.420,76					11.420,76		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				(a)	11.420,76					11.420,76		

(a) Emolumenti riversati a UGF, di cui € 7.650,27 per la carica di Vice Presidente, € 2.622,95 per la carica di Consigliere, € 1.147,54 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
LIGRESTI Gioacchino Paolo	Vice Presidente	1/1-14/6/2012	14 giugno 2012										
	Consigliere	1/1-10/7/2012	10 luglio 2012										
	Membro del Comitato Esecutivo	1/1-14/6/2012	14 giugno 2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(*)	46.645,33					46.645,33			
(II) Compensi da controllate e collegate					119.590,00					119.590,00			
(III) Totale					166.235,33					166.235,33			

(\*) di cui € 45.081,97 per la carica di Vice Presidente, € 1.563,36 per la carica di Consigliere.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	04/12-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2012									
	Consigliere	30/11-31/12/2012										
	Membro del Comitato Esecutivo	04/12-31/12/2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a)	34.371,58					34.371,58		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				(a)	34.371,58					34.371,58		

(a) emolumenti riversati a UGF, di cui € 30.601,09 per la carica di Amministratore Delegato, € 2.622,95 per la carica di Consigliere, € 1.147,54 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
ERBETTA Emanuele	Amministratore Delegato	1/1-10/7/2012	10 luglio 2012										
		16/7-30/11/2012	30 novembre 2012										
	Consigliere	1/1-30/11/2012	30 novembre 2012										
	Membro del Comitato Esecutivo	1/1-10/7/2012	10 luglio 2012										
		16/7-30/11/2012	30 novembre 2012										
	Direttore Generale	1/1-31/12-2012	20 marzo 2013										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (*)				(a)	136.885,25					a)	136.885,25		
(II) Compensi da controllate e collegate				(a)	5.131,15					a)	5.131,15		
(III) Totale				(a)	142.016,40					a)	142.016,40		

(\*) emolumento per la carica di Amministratore Delegato.

a) emolumenti riversati a FONDIARIA-SAI.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ANGELA Carla	Consigliere	30/11-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2012										
	Membro del Comitato Controllo e Rischi	4/12-31/12/2012											
	Membro del Comitato di Remunerazione												
	Membro Organismo di Vigilanza	20/12-31/12/2012											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.622,95	(*) 491,80						3.114,75		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				2.622,95	491,80						3.114,75		

(\*) emolumento per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ARBARELLO Paolo	Consigliere	8/5-30/11/2012	30 novembre 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a)	-					-		
(II) Compensi da controllate e collegate					-					-		
(III) Totale					-					-		

(a) il Prof. Arbarello ha rinunciato agli emolumenti.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BOCCHINO Umberto	Consigliere	1/1-26/4/2012	26 aprile 2012									
	Membro del Comitato Esecutivo											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(*)	11.010,68					11.010,68		
(II) Compensi da controllate e collegate					6.008,00					6.008,00		
(III) Totale					17.018,68					17.018,68		

(\*) di cui € 6.974,98 per la carica di Consigliere, € 4.035,70 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.



*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BOCCI Silvia	Consigliere	30/11-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2012									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi	4/12-31/12/2012										
	Membro del Comitato di Remunerazione											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.622,95	(*) 327,87					2.950,82		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				2.622,95	327,87					2.950,82		

(\*) emolumento per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
BURNENGO Maurizio	Consigliere	1/1-26/4/2012	26 aprile 2012											
	Membro del Comitato Esecutivo													
	Membro del Comitato di Remunerazione													
	Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti correlate	23/1-26/4/2012												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(*)	11.010,68	a)	3.169,40					14.180,08		
(II) Compensi da controllate e collegate					7.000,00							7.000,00		
(III) Totale					18.010,68		3.169,40					21.180,08		

(\*) di cui € 6.974,98 per la carica di Consigliere, € 4.035,70 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.

a) emolumento per la carica di Membro del Comitato di Remunerazione.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BRANCADORO Gianluca	Consigliere	30/11-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2012									
	Membro del Comitato di Remunerazione	4/12-31/12/2012										
	Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate	4/12-20/12/2012	20 dicembre 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.622,95	(*) 10.000,00					12.622,95		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				2.622,95	10.000,00					12.622,95		

(\*) emolumento per la carica di Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a Comitati		Compensi variabili non equity Bonus e altri incentiviPartecipazione agli utili		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
DE CECCO Enrico	Consigliere	10/7-2/8/2012	2 agosto 2012											
	Membro del Comitato Esecutivo	16/7-2/8/2012												
	Membro del Comitato di Remunerazione	16/7-2/8/2012												
	Membro del Comitato di Controllo Interno	16/7-2/8/2012												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(*)	3.723,62	a)	1.857,92					5.581,54		
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					3.723,62		1.857,92					5.581,54		

(\*) di cui € 2.711,11 per la carica di Consigliere, € 1.012,51 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.

a) di cui € 1.393,44 per la carica di Membro del Comitato di Controllo Interno, € 464,48 per la carica di Membro del Comitato di Remunerazione.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE BENETTI Cristina	Consigliere	30/11-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2012									
	Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate	4/12-20/12/2012	20 dicembre 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.622,95	10.000,00					12.622,95		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				2.622,95	10.000,00					12.622,95		

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE MARCHI Barbara	Consigliere	1/1-30/11/2012	30 novembre 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.340,70					(a) 20.658,28	48.998,98		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				28.340,70					(a) 20.658,28	48.998,98		

(a) prestazioni professionali rese dalla sig.ra De Marchi a Milano Assicurazioni.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DI MAIO Maurizio	Consigliere	1/1-23/4/2012	23 aprile 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a)	6.794,60					6.794,60		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				(a)	6.794,60					6.794,60		

a) emolumento riversato a Banco Popolare Soc. Coop.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ELLENA Franco	Consigliere	30/11-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a)	2.622,95					2.622,95		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				(a)	2.622,95					2.622,95		

a) riversa l'emolumento a Unipol Assicurazioni.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
FREY Mariano	Consigliere	1/1-27/4/2012	27 aprile 2012									
	Membro del Comitato di Controllo											
	Membro del Comitato di Remunerazione											
	Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate	23/1-27/4/2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.035,11	(*) 12.786,88					19.821,99		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				7.035,11	12.786,88					19.821,99		

(\*) di cui € 9.590,16 per la carica di Membro del Comitato di Controllo Interno, € 3.196,72 per la carica di Membro del Comitato di Remunerazione.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LAZZARONI Giuseppe	Consigliere	1/1-30/11/2012	30 novembre 2012									
	Membro del Comitato Esecutivo	5/6-10/7/2012	10 luglio 2012									
		16/7-30/11/2012	30 novembre 2012									
	Membro del Comitato di Remunerazione	16/7-2/8/2012	2 agosto 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(*) 37.718,02	464,48					38.182,50		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				37.718,02	464,48					38.182,50		

(\*) di cui € 28.340,70 per la carica di Consigliere, € 9.377,32 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LIGRESTI Jonella	Consigliere	1/1-17/5/2012	17 maggio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.237,70						8.237,70		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				8.237,70						8.237,70		

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MAGGI Davide	Consigliere	1/1-26/4/2012	26 aprile 2012										
	Membro del Comitato di Controllo Interno												
	Membro del Comitato di Remunerazione												
	Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti correlate	23/1-26/4/2012											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.974,98	(*) 15.847,00					22.821,98			
(II) Compensi da controllate e collegate				166,67						166,67			
(III) Totale				7.141,65	15.847,00					22.988,65			

(\*) di cui € 12.677,60 per la carica di Membro del Comitato di Controllo Interno, € 3.169,40 per la carica di Membro del Comitato di Remunerazione.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MAIONE Nicola	Consigliere	8/5-30/11/2012	30 novembre 2012									
	Membro del Comitato di Controllo Interno	8/5-10/7/2012	10 luglio 2012									
		16/7-30/11/2012	30 novembre 2012									
	Membro del Comitato di Remunerazione	8/5-10/7/2012	10 luglio 2012									
	Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate	8/5-10/7/2012	10 luglio 2012									
		16/7-30/11/2012	30 novembre 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.644,17	(*) 36.114,75					56.758,92		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.644,17	36.114,75					56.758,92		

(\*) di cui € 16.393,44 per la carica di Membro del Comitato di Controllo Interno, € 1.721,31 per la carica di Membro del Comitato di Remunerazione e € 18.000,00 per la carica di Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MIGLIETTA Nicola	Consigliere	1/1-30/11/2012	30 ottobre 2012									
	Membro del Comitato di Controllo Interno	8/5-10/7/2012	10 luglio 2012									
		16/7-30/11/2012	30 novembre 2012									
	Membro del Comitato di Remunerazione	8/5-10/7/2012	10 luglio 2012									
	Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate	23/1-10/7/2012	10 luglio 2012									
		16/7-30/11/2012	30 novembre 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.340,70	(*) 41.579,24					69.919,94		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				28.340,70	41.579,24					69.919,94		

(\*) di cui € 21.857,93 per la carica di Membro del Comitato di Controllo Interno, € 1.721,31 per la carica di Membro del Comitato di Remunerazione e € 18.000,00 per la carica di Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
MILANESE Aldo	Consigliere	1/1-26/4/2012	26 aprile 2012										
		8/5-10/7/2012	10 luglio 2012										
	Membro del Comitato Esecutivo	8/5-10/7/2012	10 luglio 2012										
	Membro del Comitato Amministratori	23/1-26/4/2012	26 aprile 2012										
	Indipendenti Operazioni con Parti Correlate	8/5-10/7/2012	10 luglio 2012										
	Membro del Comitato di Controllo Interno	1/1-26/4/2012	26 aprile 2012										
8/5-10/7/2012		10 luglio 2012											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(*)	12.954,92	a)	26.672,13				39.627,05		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					12.954,92		26.672,13				39.627,05		

(\*) di cui € 10.763,12 per la carica di Consigliere, € 2.191,80 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.

a) di cui € 14.672,13 per la carica di Membro del Comitato di Controllo Interno, € 12.000,00 per la carica di Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MILAZZO Ugo	Consigliere	8/5-30/11/2012	30 novembre 2012									
	Membro del Comitato Esecutivo	8/5-24/5/2012	25 maggio 2012									
	Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate	5/6-10/7/2012	10 luglio 2012									
		16/7-30/11/2012	30 novembre 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(*)	21.200,82	12.000,00				33.200,82		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					21.200,82	12.000,00				33.200,82		

(\*) di cui € 20.644,17 per la carica di Consigliere, € 556,65 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.



*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
PELUSO Piergiorgio	Consigliere	10/7-2/8/2012	2 agosto 2012												
	Membro del Comitato Esecutivo	16/7-2/8/2012													
	Membro del Comitato di Remunerazione														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a)	3.723,62	(a)	464,48					(a)	4.188,10		
(II) Compensi da controllate e collegate				(a)	7.659,83							(a)	7.659,83		
(III) Totale				(a)	11.383,45	(a)	464,48					(a)	11.847,93		

(a) emolumenti riversati a FONDIARIA-SAI, di cui € 2.711,11 come Consigliere, € 1.012,51 come Membro del Comitato Esecutivo.

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RIZZI Antonio	Consigliere	30/11-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2012										
	Membro del Comitato Controllo e Rischi	5/12-31/12/2012											
	Membro dell'Organismo di Vigilanza	20/12-31/12/2012											
	Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate	5/12-20/12/2012	20 dicembre 2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.622,95	(*)	10.327,87					12.950,82		
(II) Compensi da controllate e collegate													
				2.622,95		10.327,87					12.950,82		

(\*) di cui € 327,87 per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza, € 10.000,00 per la carica di Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RUBINO Salvatore	Consigliere	1/1-10/7/2012	10 luglio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.484,67						11.484,67		
(II) Compensi da controllate e collegate				34.192,00						34.192,00		
(III) Totale				45.676,67						45.676,67		

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SALVI Antonio	Consigliere	8/5-30/11/2012	30 novembre 2012									
	Membro del Comitato di Controllo Interno	2/8-30/11/2012	30 novembre 2012									
	Membro del Comitato di Remunerazione	8/5-10/7/2012	10 luglio 2012									
	Membro del Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate	8/5-10/7/2012	10 luglio 2012									
		16/7-30/11/2012	30 novembre 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.644,17	(*) 28.557,38					49.201,55		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.644,17	28.557,38					49.201,55		

(\*) di cui € 9.836,07 per la carica di Membro del Comitato di Controllo Interno, € 1.721,31 per la carica di Membro del Comitato di Remunerazione, € 17.000,00 per la carica di Membro di Comitato Amministratori Indipendenti Operazioni con Parti Correlate.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SCHIESARI Roberto	Consigliere	8/5-10/7/2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.788,14						3.788,14		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				3.788,14						3.788,14		

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TABACCI Simone	Consigliere	1/1-10/7/2012	10 luglio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.484,67						11.484,67		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				11.484,67						11.484,67		

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TALARICO Alessandra	Consigliere	1/1-30/11/2012	30 novembre 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.340,70						28.340,70		
(II) Compensi da controllate e collegate				5.000,00						5.000,00		
(III) Totale				33.340,70						33.340,70		

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
TALARICO Antonio	Consigliere	1/1-10/7/2012	10 luglio 2012											
	Membro del Comitato Esecutivo	1/1-10/7/2012												
	Membro del Comitato di Remunerazione	8/5-10/7/2012												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(*)	18.129,66	1.721,31				19.850,97				
(II) Compensi da controllate e collegate					25.000,00			(a)	37.317,48	(a)	1.026.297,23	1.088.614,71		
(III) Totale					43.129,66	1.721,31					1.108.465,68			

(\*) di cui € 11.484,67 per la carica di Consigliere, € 6.644,99 per la carica di Membro del Comitato Esecutivo.

(a) retribuzione da lavoro dipendente e benefici non monetari nella società collegata Immobiliare Lombarda S.p.A.

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TARDIVO Giuseppe	Consigliere	8/5-10/7/2012	10 luglio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.788,14						3.788,14		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				3.788,14						3.788,14		

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ANGIOLINI Giuseppe	Presidente del Collegio Sindacale	10/7-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.688,52						28.688,52		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				28.688,52						28.688,52		

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
OSSOLA Giovanni	Presidente del Collegio Sindacale	1/1-26/4/2012	26 aprile 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.016,39						19.016,39		
(II) Compensi da controllate e collegate				7.000,00						7.000,00		
(III) Totale				26.016,39						26.016,39		

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE RE Claudio	Presidente del Collegio Sindacale	26/4-10/7/2012	10 luglio 2012									
	Sindaco Effettivo	24/4-26/4/2012	24 aprile 2012									
	Sindaco supplente	1/1-24/4/2012	24 aprile 2012									
		10/7-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.513,66						12.513,66		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12.513,66						12.513,66		

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
D'AMBROSIO Antonino	Sindaco Effettivo	10/7-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.125,68						19.125,68		
(II) Compensi da controllate e collegate				4.229,51						4.229,51		
(III) Totale				23.355,19						23.355,19		

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LOLI Giorgio	Sindaco Effettivo	10/7-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.125,68						19.125,68		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				19.125,68						19.125,68		

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MOSCONI Maria Luisa	Sindaco Effettivo	1/1-26/4/2012	Ass. bilancio es. 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.677,60						12.677,60		
(II) Compensi da controllate e collegate				33.000,00						33.000,00		
(III) Totale				45.677,60						45.677,60		

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RAYNERI Alessandro	Sindaco Effettivo	1/1-24/4/2012	24 aprile 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.459,02						12.459,02		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12.459,02						12.459,02		



*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZEME Michela	Sindaco Effettivo	26/4-10/7/2012	10 luglio 2012									
	Sindaco Supplente	1/1-26/4/2012	26 aprile 2012									
		10/7-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.196,72						8.196,72		
(II) Compensi da controllate e collegate				49.500,00						49.500,00		
(III) Totale				57.696,72						57.696,72		

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ALDE' Giuseppe	Sindaco Supplente	1/1-30/3/2012	30 marzo 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate				15.478,15						15.478,15		
(III) Totale				15.478,15						15.478,15		

*Compensi di competenza dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.*

(importi in €)

Nome e Cognome	Carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BAVAGNOLI Francesco	Sindaco Supplente	10/7-31/12/2012	Ass. bilancio es. 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				-						-		

(importi in €)

Nome e Cognome	n° dirigenti	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 di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (*)	9	1/1-31/12/2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									463.400,00	463.400,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				(a)	34.449,73				120.000,00	154.449,73		
(III) Totale				(a)	34.449,73				583.400,00	617.849,73		

(\*) Gli emolumenti corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche vengono indicati a livello aggregato.

(a) emolumenti percepiti in società controllate e collegate e riversati (per € 34.411,47 a FONDIARIA-SAI ed € 38,26 a UGF).



*Allegato 2 alla Relazione sulla remunerazione Milano Assicurazioni*

*Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche di MILANO ASSICURAZIONI*

**TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2011)		NUMERO AZIONI ACQUISTATE		NUMERO AZIONI VENDUTE		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO (2012)	
			<i>ordinarie</i>	<i>risparmio</i>	<i>ordinarie</i>	<i>risparmio</i>	<i>ordinarie</i>	<i>risparmio</i>	<i>ordinarie</i>	<i>risparmio</i>
BOCCHINO Umberto	1) Consigliere	MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	140.550 a)	-	-	-	-	-	140.550 a)	-
ERBETTA Emanuele	2) Amministratore Delegato	MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	165.331 a)	-	-	-	-	-	165.331 a)	-
LIGRESTI Gioacchino Paolo	3) Vice Presidente	MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	289.858 a)	-	-	-	-	-	289.858 a)	-
MIGLIETTA Nicola	4) Consigliere	MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	34.485 a)	-	-	-	34.485 a)	-	-	-
MOSCONI Maria Luisa	5) Sindaco Effettivo	MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	14.490 a)	-	-	-	-	-	14.490 a)	-
PINI Massimo	6) Presidente	MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	217.241 a)	-	-	-	-	-	-	-
RUBINO Salvatore	7) Consigliere	MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	170.000 a)	-	-	-	-	-	170.000 a)	-
RAYNERI Alessandro	8) Sindaco Effettivo	MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	266.902 a)	-	-	-	-	-	266.902 a)	-
			30.000 b)	-	-	-	-	-	30.000 b)	-
TALARICO Antonio	9) Consigliere	MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	127.000 a)	-	-	-	-	-	127.000 a)	-

*La comunicazione è negativa per gli altri Amministratori e membri del Collegio Sindacale*

a) azioni possedute direttamente

b) azioni possedute direttamente dal coniuge

1) posizione del Prof. Bocchino fino al 26 aprile 2012 (data di cessazione dalla carica)

2) posizione del Dott. Erbetta fino al 30 novembre 2012 (data di cessazione dalla carica).

3) posizione del Sig. Paolo Ligresti fino al 10 luglio 2012 (data di cessazione dalla carica).

4) posizione del Prof. Miglietta fino al 30 novembre 2012 (data di cessazione dalla carica).

5) posizione della Dott.ssa Mosconi fino al 26 aprile 2012 (data di cessazione dalla carica).

6) posizione del Sig. Pini fino al 5 agosto 2012, data della sua scomparsa.

7) posizione del Dott. Rubino fino al 10 luglio 2012 (data di cessazione dalla carica).

8) posizione del Dott. Rayneri fino al 24 aprile 2012 (data di cessazione dalla carica).

9) posizione del Geom. Talarico fino al 10 luglio 2012 (data di cessazione dalla carica).

**TABELLA 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2011)		NUMERO AZIONI ACQUISTATE		NUMERO AZIONI VENDUTE		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO (2012)	
		<i>ordinarie</i>	<i>risparmio</i>	<i>ordinarie</i>	<i>risparmio</i>	<i>ordinarie</i>	<i>risparmio</i>	<i>ordinarie</i>	<i>risparmio</i>
2 (*)	MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	251.000 a)		1.000 a)				252.000 a)	

(\*) posizione fino al 13 novembre 2012.

a) azioni possedute direttamente.

b) azioni possedute dal coniuge.