



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

Bologna, 27 marzo 2013

Premessa

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Premafin Finanziaria - S.p.A. Holding di Partecipazioni ("Premafin" o la "**Società**") in data 27 marzo 2013, reca la relazione sulla remunerazione (la "**Relazione**") - predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (il "**TUF**") e conformemente ai modelli contenuti nell'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Consob n. 11971 in materia di emittenti (il "**Regolamento Emittenti**") - al fine di illustrare all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2012 (l"**Assemblea**) le politiche adottate da Premafin in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (gli "**Organi sociali**"), del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Società per l'esercizio 2013 (le "**Politiche di remunerazione**" o le "**Politiche retributive**").

Le Politiche di remunerazione della Società si conformano alle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate, nell'ultima edizione di dicembre 2011, cui Premafin aderisce (il "**Codice di autodisciplina**") nonché alle 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 Premafin 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 IVASS n. 39 del 9 giugno 2011 (il "**Regolamento**")¹.

La Relazione si compone di due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le Politiche di remunerazione adottate da Premafin per l'esercizio 2013 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime;
- la Seconda Sezione fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, e illustra, nominativamente per i componenti degli Organi sociali, e in forma aggregata per i Dirigenti con

¹ 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.

responsabilità strategiche della Società, i compensi corrisposti nell'esercizio 2012 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società.

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

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

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato, e recepito nei "Principi di comportamento per l'effettuazione di operazioni significative e procedure per l'effettuazione di operazioni con parti correlate" (la "**Procedura**") adottata dalla Società e disponibile sul sito internet www.premafin.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 Premafin, in Bologna, Via Stalingrado 37, nonché sul sito della Società all'indirizzo www.premafin.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 *internet* della Società, alla Sezione "Corporate Governance".

SEZIONE I

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

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

- **I'Assemblea ordinaria di Premafin**, oltre a stabilire i compensi annuali spettanti agli organi da essa nominati, si esprime con voto non vincolante sulle Politiche di remunerazione ed approva i piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- **il Consiglio di Amministrazione di Premafin** definisce e rivede periodicamente le Politiche di remunerazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo, ai fini dell'approvazione delle stesse da parte dell'Assemblea, ed è responsabile della loro corretta applicazione; inoltre, sulla base delle proposte avanzate dal Comitato per la remunerazione, 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 di Premafin** formula proposte in merito alla definizione delle politiche generali contenenti le linee guida per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche 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 della Capogruppo, d'intesa con il Presidente della medesima**, forniscono indicazioni ai competenti organi di Premafin in merito alla remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché all'assegnazione degli obiettivi di *performance* correlati alla eventuale componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di remunerazione adottate;
- **la Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione di Unipol** si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte inerenti alle Politiche di remunerazione e ne cura l'attuazione, coinvolgendo ove necessario e/o opportuno le altre funzioni;
- **il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo** è competente per l'esame di fenomeni di significatività e imprevedibilità tali da determinare effetti straordinari circa l'applicazione dei sistemi incentivanti; qualora ricorrono le richiamate

condizioni, il Consiglio di Amministrazione di Premafin delibera, previo parere del proprio 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 di Premafin;

- le funzioni di controllo interno di Unipol sono coinvolte, per quanto di rispettiva competenza, sia nella fase, *ex ante*, di definizione delle Politiche di remunerazione, che nella fase, *ex post*, di verifica della corretta applicazione delle medesime.

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*

Nel processo di formazione delle Politiche retributive viene coinvolto il Comitato per la Remunerazione, istituito in seno al Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, cui Premafin aderisce.

Il Comitato per la Remunerazione, oltre a svolgere le funzioni richiamate al precedente punto a), assiste il Consiglio di Amministrazione, esercitando le funzioni consultive e propositive sulle seguenti materie:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- 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, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, il Comitato per la Remunerazione, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 ottobre 2012, è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina delle società quotate. Il Presidente è il Consigliere indipendente eletto nell'ambito della lista risultata seconda per numero di voti nell'Assemblea dei Soci del 18 settembre 2012.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione sono invitati di norma a partecipare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale; partecipa, altresì, di diritto il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato.

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

Nel corso del 2013 il Comitato Remunerazione si è riunito in data 25 marzo 2013, ai fini della definizione delle proposte in ordine alle Politiche di remunerazione degli Organi sociali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Premafin, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società contestualmente alla presente Relazione.

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

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

La Società non ha fatto ricorso all'intervento di esperti nella definizione delle Politiche di remunerazione.

d) *Finalità perseguiti 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*

I cambiamenti apportati rispetto all'esercizio precedente

Come anticipato in Premessa, a seguito dell'acquisto da parte di Unipol nel luglio 2012 del controllo di Premafin nonché dell'avvio dell'esercizio sulla stessa Premafin dell'attività di direzione e coordinamento deliberata dal Consiglio di Amministrazione di Unipol nel mese di novembre 2012, Premafin è entrata a far parte del Gruppo Assicurativo Unipol. Le Politiche retributive, pertanto, riflettono gli indirizzi emanati in materia dalla Capogruppo nell'ambito del più ampio processo di integrazione tra il Gruppo Unipol e il gruppo Premafin/Fondiaria.

Finalità

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

- la Missione del Gruppo Unipol, esplicitata nella Carta dei Valori, che afferma, tra l'altro, che *"Il Gruppo attua una gestione imprenditoriale efficiente, profittevole e sostenibile nel tempo, basata sul contributo e sulla valorizzazione*

dei propri collaboratori." Tale affermazione fornisce un importante orientamento relativo non solo all'impostazione generale delle Politiche di remunerazione, volta a privilegiare un approccio sostenibile in una visione di lungo periodo, ma sottolinea anche la vocazione di essere importante strumento di valorizzazione professionale;

- i Valori del Gruppo Unipol, tra i quali Lungimiranza, Rispetto e Responsabilità, che conferiscono alle Politiche retributive un'impronta basata anche su aspetti di tipo qualitativo e non solo quantitativo;
- l'attenzione per gli interessi di tutti gli Stakeholder del Gruppo, con particolare riguardo ad Azionisti ed Investitori, Dipendenti, Agenti e Collaboratori, Generazioni Future, che traggono vantaggio da una politica retributiva finalizzata ad attrarre, premiare e valorizzare in modo equo, adeguato e continuativo le migliori professionalità;
- la strategia d'impresa del Gruppo Unipol, basata sulla Sostenibilità e come tale incoraggiata nel Piano Industriale di Gruppo 2013 – 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. in occasione della riunione del 20 dicembre 2012 ed eventuali successivi aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio (il "**Piano industriale**"), che orienta in modo conseguente l'orizzonte sia temporale sia operativo delle Politiche di remunerazione, proiettandone gli effetti ed i benefici su traguardi sostenibili;
- il sistema di Corporate Governance del Gruppo Unipol che, attraverso un modello societario e organizzativo che persegue, in modo puntuale e costante, l'osservanza delle norme e dei regolamenti, il rispetto delle corrette attribuzioni di competenza tra organi di governo e strutture aziendali, l'osservanza, l'adeguatezza e il controllo del sistema di gestione dei rischi, agevola non solo una precisa conformità giuridica alle Politiche retributive, ma garantisce lo sviluppo di un loro adeguato processo formativo interno e la loro coerenza con le politiche gestionali più ampie.

Principi

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

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

- una sana e prudente politica di gestione del rischio, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio delle singole 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 società del Gruppo Unipol di appartenenza sia della linea di *business* a cui inerisce, allo scopo di improntare le Politiche di remunerazione sulla sana e prudente gestione del rischio secondo quanto richiesto dal Regolamento.
- 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*;
- e delle responsabilità affidate.

Premafin, quale Società facente parte del Gruppo Unipol, adotta Politiche retributive di Gruppo in cui l'accesso a sistemi di incentivazione basati su componenti variabili della retribuzione è collegato al raggiungimento di risultati di breve e di medio-lungo termine.

È convinzione, infatti, del Gruppo Unipol che tale aspetto delle Politiche retributive sia capace anche di favorire, come risultato indiretto ma non meno importante, la diffusione di una cultura professionale orientata alla creazione di valore sostenibile nel tempo e di partecipazione diretta ai risultati, quindi di corresponsabilità e reale coinvolgimento rispetto agli obiettivi di *business*.

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

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

A tal riguardo, si precisa che il Consiglio di Amministrazione della Società, 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**”), in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 21 marzo 2013.

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

I benefici non monetari si concretizzano principalmente nell'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo, nella previdenza integrativa e nell'assistenza sanitaria per i dipendenti e per i rispettivi nuclei familiari.

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*

La componente variabile della retribuzione si articola in due componenti le cui modalità di erogazione sono disciplinate dal Sistema UPM di Gruppo: (i) una componente di breve termine (“IBT”), riconosciuta tramite l'erogazione di un *bonus* monetario, da calcolarsi in percentuale sulla retribuzione linda individuale (“RAL”) e (ii) una componente di lungo termine (“LTI”), riconosciuta tramite l'assegnazione di azioni ordinarie Unipol (le “**Azioni**”).

Il Sistema UPM di Gruppo si fonda sulla logica dell'autofinanziamento, ovvero sia, 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.

Condizioni per l'accesso al Sistema sono:

- (1) il raggiungimento di una data percentuale dell'obiettivo di Utile Lordo consolidato di Unipol come da *budget* approvato ciascun anno di competenza, percentuale che, con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, deve raggiungere almeno il 75% dell'obiettivo indicato;
- (2) la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di Unipol, calcolato secondo la metrica Solvency I², pari ad almeno l'1,2 al 31 dicembre 2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e il 1,2, ciò comporterà una decurtazione del 25% del premio stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determinerà la non erogazione del premio.

Incentivazione variabile di breve termine (IBT)

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

La misura massima dell'incentivo di breve termine (il "**Bonus IBT**") è determinata in percentuale rispetto alla RAL, percentuale differenziata a seconda del ruolo ricoperto dal Dirigente fino ad un massimo pari al 50% della RAL riconosciuto ai Dirigenti di 1^a Fascia, al 35% della RAL per i Dirigenti di 2a Fascia, al 20% della RAL per i Dirigenti di 3a Fascia⁴.

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

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

⁴ I Dirigenti del Gruppo Unipol sono suddivisi in 3 fasce (le "Fasce"), correlate al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il "peso" è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate e riconosciute a livello internazionale.

Detta metodologia prevede, previa analisi di una serie di metriche quantitative e qualitative che impattano sulla singola posizione organizzativa, l'attribuzione di un indicatore numerico che,

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

Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)

L'incentivo di lungo termine (il “**Bonus LTI**”) è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari (il “**Piano**”), 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 determinata in percentuale rispetto alla RAL del Destinatario, percentuale differenziata a seconda del ruolo ricoperto dal Dirigente fino ad un massimo pari al 50%⁵ della RAL riconosciuto ai Dirigenti di 1^a Fascia, al 35% della RAL per i Dirigenti di 2^a Fascia, al 20% della RAL per i Dirigenti di 3^a Fascia.

Le Azioni eventualmente spettanti sono assegnate, in ciascuno degli anni del triennio successivo al termine del Piano, prendendo a riferimento il valore derivante dall'applicazione, alla RAL calcolata al 31 maggio 2013, del coefficiente LTI sopra indicato, rapportato al valore medio dell'azione ordinaria Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. 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 e all'andamento degli indici di solidità patrimoniale.

adeguatamente confrontato in un ranking omogeneo, fornisce un parametro oggettivo di posizionamento anche retributivo.

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

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

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

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

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

Nel processo di consuntivazione dell'eventuale premio spettante – nei limiti di quanto disciplinato dalle Politiche di remunerazione e dal Sistema UPM si tiene conto anche del contributo individuale complessivo reso per il buon funzionamento dell'impresa, in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale.

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

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

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione del raggiungimento degli obiettivi è supervisionato, anche nel merito, dalla Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione e dall'Amministratore Delegato di Unipol.

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

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

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

j) *Termini di maturazione dei diritti (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*

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

Meccanismi di correzione ex post

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

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

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

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

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

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

L'Assemblea del 18 settembre 2012, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica, ha deliberato di provvedere alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Amministratore e di Sindaco e alla connessa tutela giudiziaria, con costi a carico della Società.

Il Personale Dirigente ha la possibilità di aderire a un Fondo Pensione finanziato, oltre che dal versamento del proprio Trattamento di Fine Rapporto, anche da contributi sia a carico dipendente mediante accantonamento di una percentuale della Retribuzione Lorda Annua, sia a carico azienda.

Come previsto dal CCNL e dal Regolamento Aziendale, la società ha inoltre attivato, con premi a suo carico, le seguenti coperture assicurative:

- copertura assicurativa contro il rischio di morte o invalidità permanente dovuta a infortuni professionali ed extraprofessionali;
- copertura assicurativa contro il rischio morte e/o invalidità permanente per qualsiasi causa compresa la malattia;
- tramite una Cassa di Assistenza, copertura assicurativa per rimborso spese mediche per il Dirigente e per il nucleo familiare dello stesso, integrativa al FASDAC previsto dal CCNL, riguardante in generale il rimborso spese per ricoveri, interventi chirurgici, cure odontoiatriche, cure domiciliari ed ambulatoriali, prestazioni di alta diagnostica, cure oncologiche.

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

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

L'Assemblea degli Azionisti del 18 settembre 2012, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione, ha deliberato un compenso annuo di competenza di ciascun Amministratore, nonché il riconoscimento di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione consiliare.

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

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

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

- 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***

Premafin, come anticipato in Premessa, adotta le Politiche retributive in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo in materia di politiche di remunerazione per il Gruppo Assicurativo Unipol, compatibilmente e proporzionalmente alla propria natura di *holding* di partecipazioni.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

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

La remunerazione degli Amministratori

Nel corso del 2012 si è verificato un importante cambiamento nell'azionariato di riferimento di Premafin, entrata a far parte del Gruppo Unipol.

A seguito delle dimissioni della maggioranza degli Amministratori di nomina assembleare, in data 18 settembre 2012, l'Assemblea dei Soci, ha deliberato di nominare il nuovo organo amministrativo, espressione dell'azionista di controllo Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., e di riconoscere agli Amministratori un compenso fisso annuale al quale va ad aggiungersi, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, un gettone di presenza per ogni riunione consiliare ed Assemblea cui partecipano; è stata 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 amministratore e alla connessa tutela giudiziaria.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione ha determinato di riconoscere:

- al Presidente, al Vice Presidente ed all'Amministratore Delegato un ulteriore compenso fisso annuale per la particolare carica ricoperta;
- agli Amministratori membri dei Comitati consiliari un ulteriore compenso fisso annuale, oltre ad un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni rispettiva riunione.

Agli Amministratori in carica fino al 18 settembre 2012 sono stati riconosciuti gli emolumenti stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2010, rappresentati da un compenso globale in misura fissa annuale, ripartito dal Consiglio di Amministrazione in parti uguali tra gli Amministratori, nonché i compensi determinati dal Consiglio di Amministrazione medesimo a favore del Presidente ed Amministratore Delegato e degli Amministratori membri dei Comitati consiliari, anch'essi in misura fissa annuale.

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

Nel corso dell'esercizio 2012, la remunerazione degli Amministratori è stata coerente con le politiche di remunerazione approvate dal Consiglio di Amministrazione di Premafin in occasione della riunione consiliare del 30 marzo 2012 nonché con le delibere assembleari e consiliari assunte in proposito nel corso dell'attuale mandato.

La remunerazione dell'Organo di controllo

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

Sono precluse forme di remunerazione variabile a favore dei Sindaci.

La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Le politiche di remunerazione del personale dirigente si applicano in modo uniforme al Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

La struttura retributiva adottata per l'anno 2012 non prevedeva, oltre alla componente fissa, costituita dalle voci del CCNL e dalla retribuzione da contrattazione individuale, una componente variabile della retribuzione basata su sistemi incentivanti; l'Amministratore Delegato aveva tuttavia facoltà di attribuire, sentito il Comitato per la Remunerazione, al Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategica, *una tantum*, erogate in forma monetaria e in un'unica soluzione, in relazione a specifiche operazioni, aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società, ovvero in funzione della qualità della *performance* e del risultato aziendale.

La politica retributiva adottata in data 27 marzo 2013, meglio esplicitata nella prima sezione della presente Relazione, prevede invece che sia affiancata 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.

Della remunerazione possono far parte anche i cosiddetti *benefit*, sui quali viene anche calcolata la contribuzione sociale e fiscale, che possono comprendere beni, quali l'auto aziendale, e coperture assicurative sanitarie, infortuni e morte. Il Direttore Generale fruisce inoltre di una polizza vita.

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, ad eccezione di quanto previsto dall'accordo stipulato tra la Società e Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. in data 29 gennaio 2012, di cui si è data ampia *disclosure* al mercato.

Per quanto riguarda il Direttore Generale ed i Dirigenti con responsabilità strategica, 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. Gli accordi per la cessazione del rapporto con la società si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi.

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

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

Le indennità di fine rapporto maturate sono determinate, in assenza di accordi specifici, sulla base di quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Nel corso del 2012 i trattamenti retributivi a favore degli Organi Sociali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati coerenti ed in linea con le politiche retributive in essere e con le deliberazioni assembleari e consiliari assunte.

L'ingresso di Premafin nel Gruppo Unipol, avvenuto nella seconda metà del 2012, ha modificato le politiche adottate in relazione alla remunerazione degli Amministratori, sempre determinate in misura fissa.

Con riferimento al personale dirigente, ricordiamo che il Consiglio di Amministrazione di Premafin ha deliberato in data 27 marzo 2013 l'adozione delle Politiche di remunerazione per l'esercizio 2013, che comporta che sia affiancata alla componente fissa della retribuzione, una componente variabile fondata sul sistema incentivante adottato dalla Capogruppo in data 21 marzo 2013.

SECONDA PARTE

Compensi corrisposti nell'esercizio 2012

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

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

In particolare:

- nella colonna “Compensi fissi” sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno di riferimento;
- nella colonna “Compensi per la partecipazione a comitati” sono riportati, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione di Unipol, indicando in nota i comitati cui il singolo Amministratore partecipa;
- nella colonna “Bonus e altri incentivi” non è riportato alcun dato, atteso che, stante la situazione della Società, non si è ritenuto erogare nel corso del 2012 *bonus* di alcun genere;
- non si è provveduto alla compilazione della Tabella 3B dedicata ai “*Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche*” non essendo stati deliberati piani di incentivazione di alcun genere;
- nella colonna “Partecipazione agli utili” non è riportato alcun dato, atteso che non è prevista tale forma di remunerazione;
- nella colonna “Benefici non monetari” è riportato, secondo un criterio di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei *fringe benefit* assegnati, quali (i) l'auto ad uso promiscuo e (ii) le polizze assicurative e previdenziali;
- nella colonna “Altri compensi” sono indicati i compensi percepiti da alcuni Amministratori per prestazioni professionali rese alla Società e/o a sue controllate;
- nella colonna “*Fair value* dei compensi equity” non è riportato alcun dato, non essendo stati deliberati nell'esercizio 2012 piani di incentivazione su strumenti finanziari; per le medesime ragioni non si è provveduto alla compilazione della

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

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
STEFANINI Pierluigi	Presidente	18/9-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	9.833,33 (1)							9.833,33	
				Compensi da controllate e collegate	38.797,81 (2)	3.483,61 (3)						42.281,42	
				TOTALE	48.631,14	3.483,61	0,00	0,00	0,00	0,00	52.114,75	0,00	0,00
COLLINA Piero	Vice Presidente	18/9-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	6.888,89 (4)							6.888,89	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	6.888,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6.888,89	0,00	0,00
GIAY Roberto	Amministratore Delegato	18/9-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	31.888,89 (5)							31.888,89	
				Compensi da controllate e collegate	797,22 (6)							797,22	
				TOTALE	32.686,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32.686,11	0,00	0,00
ANTONELLI Giovanni	Amministratore	13/11-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	1.833,33 (7)							1.833,33	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	1.833,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.833,33	0,00	0,00
BARONCINI Rino	Amministratore	13/11-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	1.833,33 (8)							1.833,33	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	1.833,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.833,33	0,00	0,00
CARLETTI Milva	Amministratore	13/11-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	1.833,33 (9)							1.833,33	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	1.833,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.833,33	0,00	0,00
CIMBRI Carlo	Amministratore	18/9-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	4.111,11 (10)							4.111,11	
				Compensi da controllate e collegate	155.191,25 (11)	3.483,61 (12)						158.674,86	
				TOTALE	159.302,36	3.483,61	0,00	0,00	0,00	0,00	162.785,97	0,00	0,00
CIPOLLINA Silvia	Amministratore	18/9-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	4.111,11 (13)	3.472,22 (14)						7.583,33	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	4.111,11	3.472,22	0,00	0,00	0,00	0,00	7.583,33	0,00	0,00
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	18/9-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	4.111,11 (15)							4.111,11	
				Compensi da controllate e collegate	5.163,96 (16)							5.163,96	
				TOTALE	9.275,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.275,07	0,00	0,00
PEDRONI Marco	Amministratore	18/9-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	4.111,11 (17)							4.111,11	
				Compensi da controllate e collegate	5.163,96 (18)							0,00	
				TOTALE	9.275,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.111,11	0,00	0,00
RAVAIOLI Germana	Amministratore	18/9-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	4.111,11 (19)	2.722,22 (20)						6.833,33	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	4.111,11	2.722,22	0,00	0,00	0,00	0,00	6.833,33	0,00	0,00
REALE Luigi	Amministratore	28/1-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	16.944,44 (21)	28.166,65 (22)						45.111,09	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	16.944,44	28.166,65	0,00	0,00	0,00	0,00	45.111,09	0,00	0,00
ZAMBELLI Rossana	Amministratore	18/9-31/12/2012		Bilancio 2014									
				Compensi nella società che redige il bilancio	4.111,11 (23)	4.958,33 (24)						9.069,44	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	4.111,11	4.958,33	0,00	0,00	0,00	0,00	9.069,44	0,00	0,00
AMISANO Carlo	Amministratore	28/1-18/9/2012											
				Compensi nella società che redige il bilancio	12.833,33	4.833,33 (25)						17.666,66	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	12.833,33	4.833,33	0,00	0,00	0,00	0,00	17.666,66	0,00	0,00
CAGNONI Luca	Amministratore	29/6-18/9/2012											
				Compensi nella società che redige il bilancio	4.444,44							4.444,44	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	4.444,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.444,44	0,00	0,00
CERCHIONE Salvatore	Amministratore	2/7-18/9/2012											
				Compensi nella società che redige il bilancio	4.227,78							4.227,78	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	4.227,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.227,78	0,00	0,00
CIANI Carlo	Amministratore	1/1-11/6/2012											
				Compensi nella società che redige il bilancio	8.944,44	17.888,89 (26)						26.833,33	
				Compensi da controllate e collegate	1.866,30 (27)							1.866,30	
				TOTALE	10.810,74	17.888,89	0,00	0,00	0,00	0,00	28.699,63	0,00	0,00
CIOTTI Beniamino	Amministratore	1/1-11/6/2012											
				Compensi nella società che redige il bilancio	8.944,44	8.944,44 (28)						17.888,88	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	8.944,44	8.944,44	0,00	0,00	0,00	0,00	17.888,88	0,00	0,00
COLOMBO Giuseppe	Amministratore	22/6-18/9/2012											
				Compensi nella società che redige il bilancio	4.833,33							4.833,33	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	4.833,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.833,33	0,00	0,00
CONTI Giovanni Maria	Amministratore	2/7-18/9/2012											
				Compensi nella società che redige il bilancio	4.277,78							4.277,78	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	4.277,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.277,78	0,00	0,00
DE SANTIS Giuseppe	Amministratore	1/1-27/6/2012											
				Compensi nella società che redige il bilancio	9.944,44	29.833,33 (29)						31.830,00	
				Compensi da controllate e collegate								65.500,00 (30)	
				TOTALE	9.944,44	29.833,33	0,00	0,00	0,00	0,00	255.773,21	0,00	0,00
FLORA Riccardo	Amministratore	28/1-18/9/2012											
				Compensi nella società che redige il bilancio	12.883,34							12.883,34	
				Compensi da controllate e collegate								0,00	
				TOTALE	12.883,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12.883,34	0,00	0,00

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

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
GALANTI Vanes	Amministratore	18/9/6/11/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				1.861,11 (32)								1.861,11	
Compensi da controllate e collegate				5.163,96 (33)								5.163,96	
TOTALE				7.025,07			0,00		0,00		0,00	7.025,07	0,00
GARBAGNATI Filippo	Amministratore	28/1-18/9/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				12.833,33		20.000,00 (34)						32.833,33	
Compensi da controllate e collegate												0,00	
TOTALE				12.833,33		20.000,00	0,00		0,00		0,00	32.833,33	0,00
GIOMBINI Gualtiero	Amministratore	1/1-18/9/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				14.333,33								14.333,33	
Compensi da controllate e collegate				1.725,41 (35)								1.725,41	
TOTALE				16.058,74			0,00		0,00		0,00	16.058,74	0,00
GRATTONI Danilo Giorgio	Amministratore	6/7-18/9/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				4.055,56								4.055,56	
Compensi da controllate e collegate													
TOTALE				4.055,56			0,00		0,00		0,00	4.055,56	0,00
LA RUSSA Geronimo	Amministratore	1/1-29/6/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				9.944,44								9.944,44	
Compensi da controllate e collegate				1.555,56 (36)								549.171,36 (37)	550.726,92
TOTALE				11.500,00			0,00		0,00		549.171,36	560.671,36	0,00
LAZZARONI Giuseppe	Amministratore	1/1-18/9/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				14.333,33		23.222,22 (38)						37.555,55	
Compensi da controllate e collegate				59.182,50 (39)								59.182,50	
TOTALE				73.515,83		23.222,22	0,00		0,00		0,00	96.738,05	0,00
LEVORATO Claudio	Amministratore	18/9/6/11/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				1.861,11 (40)								1.861,11	
Compensi da controllate e collegate				5.163,96 (41)								5.163,96	
TOTALE				7.025,07			0,00		0,00		0,00	7.025,07	0,00
LIBRIO Samanta	Amministratore	7/5-29/6/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				3.000,00								3.000,00	
Compensi da controllate e collegate													
TOTALE				3.000,00			0,00		0,00		0,00	3.000,00	0,00
LIGRESTI Giulia	Presidente e Amministratore Delegato	1/1-18/9/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				1.519.333,33								3.124,50	1.522.457,83
Compensi da controllate e collegate				172.920,75 (42)								535,51	173.456,26
TOTALE				1.692.254,08			0,00		0,00		0,00	1.695.914,09	0,00
PACCHIONI Milo	Amministratore	18/9/6/11/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				1.861,11 (43)								1.861,11	
Compensi da controllate e collegate				5.163,96 (44)								5.163,96	
TOTALE				7.025,07			0,00		0,00		0,00	7.025,07	0,00
PISTOLESI Oscar	Amministratore	1/1-2/5/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				6.833,33								6.833,33	
Compensi da controllate e collegate												278.134,42 (45)	278.134,42
TOTALE				6.833,33		0,00	0,00		0,00		0,00	284.967,75	0,00
VITIELLO Ernesto	Amministratore	28/1-18/9/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				12.833,33		20.000,00 (46)						32.833,33	
Compensi da controllate e collegate												14.161,34 (47)	14.161,34
TOTALE				12.833,33		20.000,00	0,00		0,00		0,00	46.994,67	0,00
ZANONE POMA Mario	Amministratore	22/6-3/7/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				666,67								666,67	
Compensi da controllate e collegate												0,00	
TOTALE				666,67			0,00		0,00		0,00	666,67	0,00
DE CESARE Vittorio	Presidente Coll. Sindacal	1/1-31/12/2012		Bilancio 2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				60.000,00		2.472,22 (48)						62.472,22	
Compensi da controllate e collegate												0,00	
TOTALE				60.000,00		2.472,22	0,00		0,00		0,00	62.472,22	0,00
D'AMBROSIO Antonino	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2012		Bilancio 2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00		2.472,22 (49)						42.472,22	
Compensi da controllate e collegate				148.334,68 (50)								148.334,68	
TOTALE				188.334,68		2.472,22	0,00		0,00		0,00	190.806,90	0,00
TROMBONE Domenico Livio	Sindaco Effettivo	18/9-31/12/2012		Bilancio 2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				11.444,44		2.472,22 (51)						13.916,66	
Compensi da controllate e collegate												0,00	
TOTALE				11.444,44		2.472,22	0,00		0,00		0,00	13.916,66	0,00
CONTICELLO Stefano (*)	Sindaco Effettivo	27/4-18/9/2012		Bilancio 2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				15.781,63								15.781,63	
Compensi da controllate e collegate				6.286,00 (52)								6.286,00	
TOTALE				22.067,63			0,00		0,00		0,00	22.067,63	0,00
MOSCONI Maria Luisa	Sindaco Supplente	1/1-27/4/2012		Bilancio 2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.555,56								12.555,56	
Compensi da controllate e collegate				113.971,10 (53)								113.971,10	
TOTALE				126.526,66			0,00		0,00		0,00	126.526,66	0,00
CONTICELLO Stefano (*)	Sindaco Supplente	1/1-26/4 e 18/9-31/12/2012		Bilancio 2013									
Compensi nella società che redige il bilancio												0,00	
Compensi da controllate e collegate												0,00	
TOTALE				0,00			0,00		0,00		0,00	0,00	0,00
TRIGIANI Alessandra	Sindaco Supplente	1/1-31/12/2012		Bilancio 2013									
Compensi nella società che redige il bilancio												0,00	
Compensi da controllate e collegate												0,00	
TOTALE				0,00			0,00		0,00		0,00	0,00	0,00
NOVARESE Andrea	Direttore Generale	1/1-31/12/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				523.633,00								80.882,00	604.515,00
Compensi da controllate e collegate				9.773,31 (54)									9.773,31
TOTALE				533.406,31			0,00		0,00		0,00	80.882,00	614.286,31
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 2)		1/1-31/12/2012											
Compensi nella società che redige il bilancio				425.950,00								43.944,00	469.894,00
Compensi da controllate e collegate				10.673,61 (55)									10.673,61
TOTALE				436.623,61			0,00		0,00		0,00	43.944,00	480.567,61
TOTALE GENERALE				3.607.065,43		178.425,51	0,00		0,00		0,00	4.966.275,55	0,00

- (*) Il Sindaco Supplente Stefano Conticello è subentrato in data 27 aprile 2012 al Sindaco Effettivo Maria Luisa Mosconi. A seguito della delibera dell'Assemblea del 18 settembre 2012 Stefano Conticello è stato nominato Sindaco Supplente. Stefano Conticello ha pertanto ricoperto il ruolo di Sindaco Effettivo dal 27 aprile 2012 al 18 settembre 2012.
- 1) L'importo comprende i compensi per la carica di Presidente (compenso annuo euro 20.000,00) ed i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 1.250,00; compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 2) L'importo comprende i compensi per le cariche di Vice Presidente ricoperte nelle società controllate Fondiaria-SAI S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 3) Gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati Esecutivi delle controllate Fondiaria-SAI S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 4) L'importo comprende i compensi per la carica di Vice Presidente (compenso annuo euro 10.000,00) ed i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 1.250,00.
- 5) L'importo comprende i compensi per la carica di Amministratore Delegato (compenso annuo euro 100.000,00) ed i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 1.250,00; compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 6) L'importo comprende i compensi per la carica di Presidente nella società controllata Finadin - S.p.A. Finanziaria di Investimenti; compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 7) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 500,00; compensi non percepiti ma versati alla società CEFLA S.C.
- 8) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 500,00; compensi non percepiti ma versati alla società CESI COOP.
- 9) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 500,00; compensi non percepiti ma versati alla società MANUTENCOOP Soc. Coop.
- 10) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 1.250,00; compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 11) L'importo comprende i compensi per la carica di Amministratore Delegato delle società controllate Fondiaria-SAI S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 12) Compensi per la partecipazione ai Comitati Esecutivi delle controllate Fondiaria-SAI S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
- 13) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 1.250,00.
- 14) Compenso per la partecipazione al Comitato di amministratori indipendenti non correlati e relativi gettoni di presenza per euro 1.000,00 e compenso per la partecipazioni al Comitato Controllo e Rischi.
- 15) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 1.250,00.
- 16) Compenso per la carica ricoperta nella società controllata Fondiaria-SAI S.p.A.
- 17) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 1.250,00; compensi non percepiti ma versati alla società COOP CONSUMATORI NORDEST.
- 18) Compenso per la carica ricoperta nella società controllata Fondiaria-SAI S.p.A; compensi non percepiti ma versati alla società COOP CONSUMATORI NORDEST.
- 19) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 1.250,00; compensi non percepiti ma riversati alla società COOP ADRIATICA S.c.ar.l.
- 20) Compensi per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e relativi gettoni di presenza per euro 250,00 e compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi; compensi non percepiti ma versati alla società COOP ADRIATICA S.c.ar.l..
- 21) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 1.250,00.

- 22) Compensi per la partecipazione al Comitato di amministratori indipendenti non correlati e relativi gettoni di presenza per euro 1.000,00, compensi per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e i relativi gettoni di presenza per euro 250,00.
- 23) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 1.250,00.
- 24) Compensi per la partecipazione al Comitato di amministratori indipendenti non correlati e relativi gettoni di presenza per euro 1.000,00, compensi per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e relativi di gettoni di presenza per euro 250,00 e compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.
- 25) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.
- 26) Compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza.
- 27) Compenso per la carica di Amministratore ricoperta nella controllata SIAT Società Italiana Assicurazioni e Riassicurazioni S.p.A.
- 28) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.
- 29) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e all'Organismo di Vigilanza.
- 30) Prestazioni professionali rese a Premafin HP S.p.A.
- 31) Prestazioni professionali rese alle società controllate Atahotels S.p.A. e Fondiaria-SAI S.p.A.
- 32) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 500,00.
- 33) Compenso per la carica ricoperta nella società controllata Fondiaria-SAI S.p.A.
- 34) Compenso per la partecipazione al Comitato di Amministratori indipendenti non correlati.
- 35) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Borsetto S.r.l. e Marina di Loano S.p.A.
- 36) Compenso per la carica ricoperta nella società controllata Finadin - S.p.A. Finanziaria di Investimenti.
- 37) Prestazioni professionali rese dallo Studio Legale La Russa alle società controllate Fondiaria-SAI S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A. e Liguria Assicurazioni S.p.A.
- 38) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e all'Organismo di Vigilanza.
- 39) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Milano Assicurazioni S.p.A., Banca SAI S.p.A. e SAI SIM S.p.A.
- 40) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 500,00.
- 41) Compenso per la carica ricoperta nella società controllata Fondiaria-SAI S.p.A.
- 42) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Finadin - S.p.A. Finanziaria di Investimenti, SAILUX S.A., SAI HOLDING ITALIA S.p.A., SAIFIN SAI FINANZIARIA S.p.A., SAINTERNATIONAL S.A.
- 43) L'importo comprende i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione per euro 500,00; compensi non percepiti ma versati alla società COOPERARE S.p.A.
- 44) Compensi per la carica ricoperta nella società controllata Fondiaria-SAI S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società COOPERARE S.p.A.
- 45) Prestazioni professionali rese dallo Studio Legale Pistolesi alle società controllate Fondiaria-SAI S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A., Immobiliare Fondiaria-SAI S.r.l., Immobiliare Milano Assicurazioni S.r.l. e ATAHOTELS S.p.A.
- 46) Compenso per la partecipazione al Comitato di Amministratori Indipendenti non correlati.
- 47) Prestazioni professionali rese alla società controllata Milano Assicurazioni S.p.A.
- 48) Compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza.
- 49) Compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza.
- 50) Compensi per le cariche ricoperte nelle controllate Finadin - S.p.A. Finanziaria di Investimenti, Fondiaria-SAI S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A., Immobiliare Fondiaria-SAI S.r.l., Immobiliare Milano Assicurazioni S.r.l., SAI SIM S.p.A. e Nuove Iniziative Toscane S.r.l.
- 51) Compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza.
- 52) Compenso per la carica ricoperta nella società controllata Società Edilizia Immobiliare Sarda - S.E.I.S. S.p.A.
- 53) Compensi per le cariche ricoperte nelle società controllate Finadin - S.p.A. Finanziaria di Investimenti, Milano Assicurazioni S.p.A., Immobiliare Lombarda S.p.A., Immobiliare Fondiaria-SAI S.r.l., Immobiliare Milano Assicurazioni S.r.l., SAIAGRICOLA S.p.A. - Società Agricola, SAI HOLDING ITALIA S.p.A., Banca SAI S.p.A. e Campo Carlo Magno S.p.A.

- 54) Compensi per la cariche ricoperte nelle società controllate Finadin - S.p.A. Finanziaria di Investimenti, SAI HOLDING ITALIA S.p.A. e SAIFIN SAIFINANZIARIA S.p.A.; compensi non percepiti ma versati alla società Premafin HP S.p.A.
- 55) Compensi per la cariche ricoperte nelle società controllate Finadin - S.p.A. Finanziaria di Investimenti, Investimenti Mobiliari S.r.l. in liquidazione, International Strategy S.r.l., Partecipazioni e Investimenti S.r.l. in liquidazione, Partecipazioni Mobiliari S.r.l. in liquidazione; compensi non percepiti ma versati alla società Premafin HP S.p.A.

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

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

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

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

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, atteso che, stante la situazione della Società, non si è ritenuto erogare nel corso del 2012 *bonus* di alcun genere.

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

Gli Amministratori nominati dall'Assemblea dei Soci del 18 settembre 2012, i Sindaci, il Direttore Generale ed i Dirigenti con responsabilità strategica non detengono partecipazioni né in Premafin né nelle società da questa controllate.

Lo schema sotto riportato è pertanto riferito ad Amministratori e Sindaci che hanno cessato il loro incarico nel corso del 2012.

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali							
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	categorie azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (*)
LIGRESTI GIULIA MARIA	Presidente e Amministratore Delegato	PREMAFIN HP - S.p.A.	ORD	42.464.101 (1)	0	0	42.464.101 (1)
		PREMAFIN HP - S.p.A.	ORD	68.611 (2)	0	0	68.611 (2) 42.532.712
CIOTTI BENIAMINO	Amministratore	FONDIARIA - SAI S.p.A.	ORD	7.500 (3)	0	0	7.500 (3)
		FONDIARIA-SAI S.p.A.	ORD	21.132 (2)	0	0	21.132 (2) 28.632
DE SANTIS GIUSEPPE	Amministratore	FONDIARIA -SAI S.p.A.	ORD	33.000 (2)	0	0	33.000 (2)
		FONDIARIA-SAI S.p.A.	ORD	33.000 (3)	0	0	33.000 (3) 66.000
		MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	ORD	43.542	0	0	43.542
PISTOLESI OSCAR	Amministratore	PREMAFIN HP - S.p.A.	ORD	1	0	0	1
MOSCONI MARIA LUISA	Sindaco effettivo	PREMAFIN HP - S.p.A.	ORD	10	0	0	10
		FONDIARIA - SAI S.p.A.	ORD	10	0	0	10
		MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.	ORD	14.490	0	0	14.490

La comunicazione è negativa per gli altri amministratori, membri del Collegio Sindacale, Direttore Generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(*) per la durata dell'incarico di fa riferimento alla "Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche".

(1) azioni possedute indirettamente tramite la società CANOE SECURITIES S.A. con sede in Luxembourg.

(2) azioni possedute direttamente.

(3) azioni possedute direttamente al coniuge.