

Relazioni degli Amministratori
sulle proposte di deliberazione
all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti
del 30 aprile 2014

ORDINE DEL GIORNO

ASSEMBLEA ORDINARIA

- 1. Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della Società di revisione legale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 2. Composizione del Consiglio di Amministrazione a seguito delle dimissioni di un Amministratore. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 3. Relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 4. Modifica al Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013-2015, ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**
- 5. Acquisto e disposizione di azioni proprie e della società controllante. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

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

Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013; relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione; relazione del Collegio Sindacale e della Società di revisione legale. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

per quanto concerne l'argomento inerente al primo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria, si rinvia – a supporto di quanto qui di seguito illustrato – al fascicolo di bilancio pubblicato, ai sensi di legge, all'interno della Relazione finanziaria annuale ed, in particolare, a quanto illustrato nella Relazione sulla gestione predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società – unitamente alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari – nonché alle relazioni del Collegio Sindacale e della Società incaricata della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.; documentazione che sarà integralmente messa a disposizione del pubblico nei termini di legge presso la sede della Società e sul sito *internet* della stessa (www.unipol.it) nella sezione *Corporate Governance/Assemblee/Assemblee aprile 2014*.

Il progetto di bilancio d'esercizio sottoposto alla Vostra approvazione evidenzia un utile d'esercizio di Euro 146.077.799,03 (l'"Utile di esercizio"), che si propone di destinare, ai sensi dell'art. 19 dello Statuto sociale, come segue:

- accantonamento del 10 per cento dell'Utile di esercizio, pari ad Euro 14.607.779,90, a Riserva Legale;
- accantonamento a Riserva Straordinaria per Euro 11.216.967,25;
- distribuzione a tutti gli Azionisti della Società, nelle misure stabilite dal richiamato articolo dello Statuto sociale, tenuto conto della redistribuzione degli utili riferiti alle azioni proprie in portafoglio, di un dividendo di:
 - Euro 0,17 per ciascuna delle n. 273.479.517 azioni privilegiate, per complessivi Euro 46.491.517,89;
 - Euro 0,15 per ciascuna delle n. 437.253.991 azioni ordinarie, per complessivi Euro 65.588.098,65;
- assegnazione a dividendi della residua quota di Utile di esercizio, per complessivi Euro 8.173.435,34, ripartita in misura proporzionale fra le due categorie di azioni.

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

Proposta

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

- esaminato il progetto di bilancio d'esercizio della Società chiuso al 31 dicembre 2013;*
- esaminate le risultanze di detto progetto di bilancio, che chiude con un utile di esercizio di Euro 146.077.799,03;*
- vista la relazione del Consiglio di Amministrazione sull'andamento della gestione al 31 dicembre 2013;*
- preso atto della relazione del Collegio Sindacale e della relazione della Società incaricata della revisione legale dei conti PricewaterhouseCoopers S.p.A.;*
- preso atto che allo stato la Società detiene n. 6.740.000 azioni ordinarie proprie,*

delibera

- di approvare il bilancio d'esercizio di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. al 31 dicembre 2013, corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione, che evidenzia un utile d'esercizio pari ad Euro 146.077.799,03;*
- di approvare la proposta di destinazione dell'utile di esercizio emergente dal bilancio di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. al 31 dicembre 2013, in conformità all'art. 19 dello Statuto sociale, con le seguenti modalità:*
 - alla Riserva Legale Euro 14.607.779,90;*
 - alla Riserva Straordinaria Euro 11.216.967,25;*
 - la residua parte dell'utile, pari all'82,32% del totale, a dividendo, tenuto conto della redistribuzione degli utili riferiti alle azioni proprie in portafoglio, con le seguenti modalità:*
 - alle n. 273.479.517 azioni privilegiate un dividendo unitario di Euro 0,17, per complessivi Euro 46.491.517,89;*
 - alle n. 437.253.991 azioni ordinarie un dividendo unitario di Euro 0,15, per complessivi Euro 65.588.098,65;*
 - alle complessive n. 710.733.508 azioni privilegiate e ordinarie un ulteriore dividendo unitario di Euro 0,0115, per complessivi Euro 8.173.435,34;*
- di approvare, pertanto, mediante la destinazione dell'utile di esercizio sopra rappresentata, la distribuzione di un dividendo unitario di Euro 0,1615 per ogni azione ordinaria e un dividendo unitario di Euro 0,1815 per ogni azione privilegiata, e così per complessivi Euro 120.253.051,88;*
- di fissare nel giorno 22 maggio 2014 la data di inizio pagamento del dividendo*

(stacco cedola data 19 maggio 2014 e record date 21 maggio 2014).

Bologna, 20 marzo 2014

Il Consiglio di Amministrazione

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Composizione del Consiglio di Amministrazione a seguito delle dimissioni di un Amministratore. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

Vi informiamo che, in data 14 marzo 2014, il Consigliere di Amministrazione, non esecutivo e non indipendente, signor Marco Pedroni ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica con decorrenza dal 20 marzo 2014. In tale ultima data, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, ai sensi dell'art. 2386, comma primo, del codice civile, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato Nomine e Corporate Governance, alla sostituzione del Consigliere dimissionario nominando alla carica di Amministratore, il signor Paolo Cattabiani, il cui mandato viene a scadenza con la presente Assemblea.

Occorre, pertanto, ai sensi del citato art. 2386 del codice civile, provvedere in ordine alla nomina di un Amministratore, ricordando a tale proposito che, il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società del 30 aprile 2013, sulla base di un'unica lista presentata dall'Azionista di maggioranza Finsoe S.p.A., e, pertanto, nel caso di specie, non trovano applicazione le regole del voto di lista previste dall'art. 10 dello Statuto sociale, che prevede che in tal caso l'Assemblea deliberi con le maggioranze di legge.

Vi invitiamo, pertanto, a nominare Amministratore della Società il signor Paolo Cattabiani, la cui esperienza e competenza professionale emerge dal *curriculum vitae* dello stesso, allegato alla presente relazione.

Vi informiamo, inoltre, che il candidato, secondo quanto emerge dalla documentazione dal medesimo presentata e dalle valutazioni svolte in proposito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della sua nomina:

- risulta in possesso dei requisiti richiesti dall'applicabile normativa primaria e secondaria del settore assicurativo;
- non si trova in situazioni di incompatibilità ai sensi della legge 214/2011 in materia di *interlocking*;
- non si qualifica come Amministratore indipendente della Società, né ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate né ai sensi dell'art. 148 del Testo Unico della Finanza.

Con la nomina del signor Cattabiani resterebbero assicurati la presenza nell'organo amministrativo di Amministratori indipendenti nel numero previsto dalla normativa applicabile e il rispetto della disciplina vigente inerente all'equilibrio tra generi.

Il mandato del signor Cattabiani, ove l'Assemblea ne approvasse la proposta di nomina, scadrà

insieme a quello dell'intero Consiglio di Amministrazione, alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2015.

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

Proposta

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

- *esaminata la Relazione del Consiglio di Amministrazione,*
delibera
- *di confermare in 25 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, così come determinato dall'Assemblea Ordinaria della Società in data 30 aprile 2013;*
- *di nominare quale Amministratore della Società, ai sensi dell'art. 2386, primo comma, del codice civile, il signor il signor Paolo Cattabiani, nato a Reggio Emilia l'11 luglio 1958, codice fiscale CTTPLA58L11H223A, cittadino italiano, il quale scadrà insieme agli Amministratori in carica e, pertanto, in occasione della Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2015;*
- *di confermare a beneficio dello stesso un compenso pari all'emolumento annuo lordo complessivo spettante a ciascun Consigliere, così come definito dall'Assemblea del 30 aprile 2013;*
- *di consentire all'Amministratore testé nominato di non essere vincolato, nei limiti di legge, dal divieto di non concorrenza di cui all'art. 2390 del codice civile.*

Bologna, 20 marzo 2014

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato *Curriculum vitae* del signor Paolo Cattabiani

PAOLO CATTABIANI

Nato a Reggio Emilia l'11 luglio del 1958.

E' stato Presidente della Confcoltivatori di Reggio Emilia (oggi CIA) dal 1986 al 1991.

E' quindi passato alla Lega delle Cooperative Reggiane come Responsabile del Settore Agroalimentare dove è rimasto fino al 1995, anno nel quale viene eletto Presidente dell'AERCA (Associazione Emilia Romagna Cooperative Agricole).

Agli inizi del 1999 diventa Presidente dell'ANCA (Associazione Nazionale Cooperative Agricole) ed alla fine del 2001 lascia la cooperazione agricola per assumere la guida dell'ACCDA (Associazione Cooperative di Consumo del Distretto Adriatico); viene eletto Vice Presidente di ANCC (Associazione Nazionale Cooperative di Consumo) nel giugno del 2004.

Dal febbraio 2006 è Presidente di Legacoop Emilia Romagna.

Dal 6 settembre 2013 è Presidente di Coop Consumatori Nordest.



RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO

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

Signori Azionisti,

l'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") prevede che le società con azioni quotate pubblicamente, almeno ventuno giorni prima della data prevista per l'Assemblea Ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, una relazione sulle politiche di remunerazione previste a favore dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Tale quadro normativo è, inoltre, completato dai principi e criteri raccomandati in tema di remunerazione dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Società aderisce.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Società, in occasione della riunione tenutasi in data 20 marzo 2014, ha approvato la "Relazione sulla remunerazione", predisposta ai sensi e per gli effetti della normativa citata (la "Relazione"), che si compone delle seguenti due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le politiche di remunerazione adottate dalla Società per l'esercizio in corso, con particolare riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime;
- la Seconda Sezione fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche della Società, i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società. Sono, infine, fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, nelle società quotate e nelle società da queste controllate.

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

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione presenta e sottopone alla Vostra attenzione la Relazione sulla remunerazione di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. per l'esercizio 2014 e di seguito allegata e Vi invita, ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del Testo Unico della Finanza, a votare in senso favorevole sulla Prima Sezione della Relazione relativa alle

politiche adottate in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tali politiche.

Bologna, 20 marzo 2014

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato

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

[Pagina volutamente lasciata in bianco]

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

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

Bologna, 20 marzo 2014

Premessa

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

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

La Relazione si compone di due sezioni:

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

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

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

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

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

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

PRIMA SEZIONE

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

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

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

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

Qualora l'Amministratore Delegato si trovi in una situazione di potenziale conflitto di interessi nell'assolvimento delle funzioni sopra elencate, è previsto che le stesse siano esercitate in sua sostituzione dal Vice Presidente.
- la Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte inerenti alle Politiche di remunerazione e ne cura l'attuazione, coinvolgendo altre funzioni di Gruppo ove necessario e/o opportuno.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalità

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

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

Principi

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

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

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

I cambiamenti apportati rispetto all'esercizio precedente

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

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

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

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

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

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

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

La componente variabile della remunerazione si prefigge precipuamente due obiettivi:

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

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

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

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

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

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

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

I benefici non monetari costituiscono una componente rilevante del pacchetto retributivo sia in termini di gradimento da parte dei destinatari, sia in ottica di remunerazione totale, quale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Sistema UPM si fonda sulla logica dell'autofinanziamento, 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 UGF, ai sensi e nel rispetto delle norme di legge.

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

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

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

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

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

Incentivazione variabile di breve termine (IBT)

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

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

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

Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Meccanismi di correzione ex post

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECONDA SEZIONE

PRIMA PARTE

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

LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

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

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

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

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

LA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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

Sono precluse forme di remunerazione variabile a favore dei Sindaci.

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

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

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

Componente fissa della remunerazione

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

Componente variabile della remunerazione

La componente variabile può essere costituita dalle seguenti voci:

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

Attuazione del sistema incentivante 2010 - 2012

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

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

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

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

Attuazione del sistema incentivante 2013 - 2015

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

Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari

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

Altre componenti della remunerazione

Della remunerazione possono far parte anche:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECONDA PARTE

Compensi corrisposti nell'esercizio 2013

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

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

In particolare:

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili								
STEFANINI Pierluigi	Presidente	1/1-30/4/2013	Bilancio 2015												
		9/5-31/12/2013													
	Amministratore	1/1-31/12/2013													
	Presidente del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013													
		9/5-31/12/2013													
Compensi nella società che redige il bilancio				661.075,34	(1)	8.000,00	(2)			3.241,36			672.316,70		
Compensi da controllate e collegate				0,00	(3)								0,00		
TOTALE				661.075,34		8.000,00		0,00	0,00	3.241,36		0,00	672.316,70	0,00	0,00

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili								
BARATTA Giovanni Battista	Amministratore	30/4-31/12/2013	Bilancio 2015												
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance	09/05-31/12/2013													
Compensi nella società che redige il bilancio				33.849,32		1.000,00	(1)					34.849,32			
Compensi da controllate e collegate													0,00		
TOTALE				33.849,32		1.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00		34.849,32	0,00	0,00

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

cognome e nome	carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
COLLINA Piero	Vice Presidente	1/1-30/4/2013	Bilancio 2015									
	Amministratore	1/1-31/12/2013										
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				89.164,38	3.000,00 (1)					92.164,38		
Compensi da controllate e collegate				53.561,64 (2)						53.561,64		
TOTALE				142.726,02	3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	145.726,02	0,00	0,00

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
COSTALLI Sergio	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013										
		9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				51.787,67 (1)	6.000,00 (2)					57.787,67		
Compensi da controllate e collegate				102.170,52 (3)	2.100,00 (4)					104.270,52		
TOTALE				153.958,19	8.100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	162.058,19	0,00	0,00

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

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1/1-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza	1/1-30/4/2013										
		9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				54.787,67	4.500,00 (1)					59.287,67		
Compensi da controllate e collegate				80.061,64 (2)	1.000,00 (3)					81.061,64		
TOTALE				134.849,31	5.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	140.349,31	0,00	0,00

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
MASOTTI Massimo	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato Controllo Interno											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Presidente ODV											
Compensi nella società che redige il bilancio				23.938,36	9.575,34 (1)					33.513,70		
Compensi da controllate e collegate				28.051,36 (2)	14.780,82 (3)					42.832,18		
TOTALE				51.989,72	24.356,16	0,00	0,00	0,00	0,00	76.345,88	0,00	0,00

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"NOTE"

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

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

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

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

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

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
POLITI Giuseppe	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
Compensi nella società che redige il bilancio				20.938,36						20.938,36		
Compensi da controllate e collegate				27.368,49	(1)	900,00	(2)			28.268,49		
TOTALE				48.306,85		900,00		0,00	0,00	49.206,85	0,00	0,00

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

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
SAPORITO Francesco	Amministratore	30/4 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				32.849,32						32.849,32		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				32.849,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32.849,32	0,00	0,00

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
VELLA Francesco	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico											
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
Compensi nella società che redige il bilancio				22.438,36		3.000,00	(1)			25.438,36		
Compensi da controllate e collegate				42.157,00	(2)	2.761,28	(3)			44.918,28		
TOTALE				64.595,36		5.761,28		0,00	0,00	70.356,64	0,00	0,00

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

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

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

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

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

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
ZACCHERINI Luca	Amministratore	1/1 - 30/4/2013										
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Membro del Comitato Controllo Interno											
	Membro ODV											
Compensi nella società che redige il bilancio				22.438,36 (1)	7.931,51 (2)					30.369,87		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				22.438,36	7.931,51	0,00	0,00	0,00	0,00	30.369,87	0,00	0,00

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
ZAMBELLI Rossana	Amministratore	30/4 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	9/5-31/12/2013										
	Membro del Comitato Controllo Interno	9/5-31/12/2013										
	Presidente ODV	9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				31.849,32	15.986,30 (1)					47.835,62		
Compensi da controllate e collegate				4.123,29 (2)	4.623,28 (3)					8.746,57		
TOTALE				35.972,61	20.609,58	0,00	0,00	0,00	0,00	56.582,19	0,00	0,00

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
ZUCCHELLI Mario	Amministratore	30/4-31/12/2013	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza	9/5-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				33.849,32 (1)	5.000,00 (2)					38.849,32		
Compensi da controllate e collegate				25.551,36 (3)						25.551,36		
TOTALE				59.400,68	5.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	64.400,68	0,00	0,00

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
CHIUSOLI Roberto	Presidente del Collegio Sindacale	1/1 - 31/12/2013	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				64.931,51						64.931,51		
Compensi da controllate e collegate				77.948,08 (1)						77.948,08		
TOTALE				142.879,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	142.879,59	0,00	0,00

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

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

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

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

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
PICONE Giorgio	Sindaco Effettivo	1/1 - 30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				16.438,36						16.438,36		
Compensi da controllate e collegate				7.215,06 (1)						7.215,06		
TOTALE				23.653,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23.653,42	0,00	0,00

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

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

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

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
CERCHIAI Cristiano	Sindaco Supplente	1/1 - 30/4/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				10.863,01	(1)					10.863,01		
TOTALE				10.863,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.863,01	0,00	0,00

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

Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
					Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (N. 10)	1/1-31/12/2013										
Compensi nella società che redige il bilancio			3.195.283,34	30.000,00	1.392.435,78		314.512,16		4.932.231,28		
Compensi da controllate e collegate			0,00	(1)	30.231,51	(2)			30.231,51		
TOTALE			3.195.283,34	60.231,51	1.392.435,78	0,00	314.512,16	0,00	4.962.462,79	0,00	0,00

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modifica al Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013-2015, ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in sede ordinaria per discutere e deliberare, tra l'altro, su alcune modifiche al "Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013-2015", rivolto agli esponenti del vertice aziendale e ai *manager* di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. (il "Piano 2013-2015"), approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Società del 30 aprile 2013.

Dette modifiche, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società in occasione della riunione tenutasi in data 20 marzo 2014 e che vengono sottoposte alla Vostra attenzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza"), sono strettamente connesse al processo di integrazione del Gruppo Unipol con l'ex Gruppo Premafin/Fondiarria-SAI, nonché coerenti con le politiche di remunerazione adottate dalla Società ed illustrate nella prima sezione della Relazione sulla remunerazione, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza ed oggetto di trattazione al precedente punto all'ordine del giorno.

In particolare, si rende opportuno ridefinire il perimetro dei "Dirigenti con responsabilità strategiche", al fine di riflettere la nuova struttura aziendale di vertice, come derivante dalla riorganizzazione attuata a seguito della suddetta integrazione.

Si precisa, infine, che ogni restante condizione e disposizione del Piano 2013-2015 rimane invariata, come si evince dal Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma primo, del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni, messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità di legge.

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

Proposta

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

- visti gli artt. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e 84-bis del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "Regolamento Emittenti");*
- preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e dei relativi allegati, ivi incluso il Documento Informativo redatto ai sensi del citato art. 114-bis del TUF,*

delibera

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, le modifiche al piano di compensi basato su strumenti finanziari, di tipo performance share, rivolto agli esponenti aziendali di vertice ed ai manager di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 30 aprile 2013 (il "Piano 2013-2015"), in conformità a quanto indicato nella Relazione del Consiglio di Amministrazione e nel Documento Informativo ad essa accluso;*
- *di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno al fine di (i) gestire, amministrare e dare completa attuazione al Piano 2013-2015, (ii) apportarvi tutte le eventuali integrazioni e modifiche necessarie e/o opportune in conformità con le politiche di remunerazione adottate dalla Società, (iii) provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione dello stesso Piano e (iv) fornire l'informativa al mercato secondo la normativa di legge e regolamentare applicabile (ivi incluse le disposizioni previste da codici di autodisciplina, tempo per tempo, applicabili alla Società).*

Bologna, 20 marzo 2010

Il Consiglio di Amministrazione

Allegato Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF

DOCUMENTO INFORMATIVO

relativo al

PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI UNIPOL GRUPPO FINANZIARIO S.P.A.

(redatto ai sensi dell'articolo 114-*bis* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-*bis*, del Regolamento Emittenti emanato da CONSOB con delibera del 14 maggio 1999 n. 11971 come successivamente modificati e integrati)

Aggiornamento marzo 2014

INDICE ALLEGATI

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

Nota introduttiva

A seguito delle modifiche organizzative intervenute nel corso dell'esercizio 2013, si rende necessario allineare il piano dei compensi basato su strumenti finanziari, approvato dall'Assemblea dei Soci di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. ("UGF") in data 30 aprile 2013 (il "**Piano Unipol**" o il "**Piano**"), destinato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri Dirigenti di UGF, al nuovo assetto.

Il presente documento (il "**Documento Informativo Aggiornato**") - redatto in vista dell'Assemblea degli Azionisti di UGF convocata in sede ordinaria, in unica convocazione, per il giorno 30 aprile 2014, ai sensi degli articoli 114-*bis* del Testo Unico della Finanza (il "**TUF**") e 84-*bis* del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato (il "**Regolamento Emittenti**"), nonché in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti stesso – ripropone il medesimo contenuto del documento informativo pubblicato in occasione della citata Assemblea del 30 aprile 2013 (il "**Documento Informativo**"), limitandosi ad adeguare il perimetro dei destinatari del Piano medesimo alla nuova struttura di vertice della Società. In particolare, la definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche", nel prosieguo evidenziata in grassetto e sottolineata, viene rimodulata, in coerenza con quanto previsto dalle linee guida sulla remunerazione adottate da UGF per il 2014 e descritte nella prima parte della relazione sulla remunerazione di cui all'art. 123-*ter* del TUF, sostituendo l'elenco dei ruoli con il criterio in base al quale i "Dirigenti con responsabilità strategiche" sono individuati. Sempre in grassetto e sottolineate, sono evidenziate le modifiche connesse.

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

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

Il presente Documento Informativo Aggiornato è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di UGF, in Bologna, Via Stalingrado, 45, nonché sul sito *internet* della Società, all'indirizzo www.unipol.it, secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

Definizioni

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

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

	appartenenza del Dirigente.
Coefficiente LTI	indica la misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 maggio 2013 (per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio) - per determinare la misura del Compenso LTI, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente, come illustrato nella tabella inserita al paragrafo 2.3.
Destinatari	indica i soggetti destinatari del Piano, ovverosia l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti che si trovano nelle condizioni specificate nel Regolamento del Piano all'articolo 2 ("Destinatari").
Dirigenti	indica il personale dirigente di UGF.
Dirigenti con responsabilità strategiche	<u>indica i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, identificati dal Presidente e dall'Amministratore Delegato su proposta della Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione, ai sensi della normativa applicabile ed in conformità con le linee guida sulla remunerazione adottate dalla Società.</u>
Fascia	<p>indica le fasce in cui i Dirigenti del Gruppo Unipol sono suddivisi in base al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il "peso" è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate e riconosciute a livello internazionale.</p> <p>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.</p> <p>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).</p>

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

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

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

UGF o la Società

indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

Valore di riferimento

indica la media dei prezzi delle Azioni registrati nel mese di maggio 2013, assunta quale prezzo unitario per la determinazione della quantità di Azioni spettante ai Destinatari.

1. I soggetti destinatari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non esistono persone fisiche che controllano UGF.

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

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

Sono destinatari del Piano i Dirigenti con responsabilità strategiche di UGF identificati dal Presidente e dall'Amministratore Delegato su proposta della Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione, ai sensi della

normativa applicabile ed in conformità con le linee guida sulla remunerazione adottate dalla Società.

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

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

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

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

2. Le ragioni che motivano l’adozione del Piano

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

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

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

Il Piano è finalizzato:

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

2.1.1. *Informazioni di maggiore dettaglio*

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

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

- *finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine;*

Si rimanda a quanto già illustrato al paragrafo 2.1.

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

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

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

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

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

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

L'accesso al Piano del Chief Risk Officer e dei Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno non è legato al raggiungimento di tale condizione.

Per la piena erogabilità del premio IBT è inoltre necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di UGF, calcolato secondo la metrica Solvency I¹, pari

¹ 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

ad almeno 1,2 al 31 dicembre 2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% premio stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determina la non erogazione del premio.

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

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

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

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

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

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

2.3.1 Informazioni per i piani rilevanti

I fattori considerati per decidere l'entità dei compensi

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

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.

² Fino al 75% per i Dirigenti che sono anche membri del *Management Committee* di UGF.

³ RAL calcolata al 31 maggio 2013. Per i Destinatari assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio.

Per una quota del 60%:

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

Per la rimanente quota del 40%:

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

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

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

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

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

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

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

⁴ Lo Scostamento dal Bonus target da applicare è quello relativo a ciascun Anno di competenza del Piano (2013, 2014, 2015).

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

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

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

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

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

Il Piano prevede l'assegnazione di azioni ordinarie UGF.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non disponibile. L'assegnazione degli strumenti finanziari relativi al Piano sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione di UGF nella riunione convocata successivamente alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2015.

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

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

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

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

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

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

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

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

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

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

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

4.3. *Termine del piano*

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

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

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

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

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

Si richiama quanto già enunciato al paragrafo 2.2.

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

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

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

Non sono previsti divieti di vendita delle Azioni assegnate.

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

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

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

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

Non si prevedono cause di annullamento del Piano.

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

Non applicabile, non è prevista alcuna forma di riscatto.

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

Non si intendono concedere prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.16 - 4.23

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

TABELLA 1

QUADRO I – Sezioni 1 e 2

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

QUADRO II – Sezioni 1 e 2

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

[Pagina volutamente lasciata in bianco]

PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

REGOLAMENTO

AGGIORNAMENTO MARZO 2014

Sommario

1. Oggetto e scopo	8
2. Destinatari.....	8
3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano	9
4. Incentivazione di Lungo Termine (Compenso LTI)	10
5. Il processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione e di consuntivazione	11
6. Condizioni di erogazione del compenso LTI	12
7. Cause di non erogazione o erogazione ridotta.....	12

Definizioni

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

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

Coefficiente LTI	indica la misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 maggio 2013 (per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio) - per determinare la misura del Compenso LTI, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente, come illustrato nella Tabella 1.
Destinatari	indica i soggetti destinatari del Piano, ovvero l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti che si trovano nelle condizioni specificate nel Regolamento all'articolo 2 ("Destinatari").
Dirigenti	indica il personale dirigente di UGF.
Dirigenti con responsabilità strategiche	<u>indica i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, identificati dal Presidente e dall'Amministratore Delegato su proposta della Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione, ai sensi della normativa applicabile ed in conformità con le linee guida sulla remunerazione adottate da UGF.</u>
Fascia	<p>indica le fasce in cui i Dirigenti del Gruppo Unipol sono suddivisi, in base al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il "peso" è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate e riconosciute a livello internazionale.</p> <p>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 <i>ranking</i> omogeneo, fornisce un parametro oggettivo di posizionamento anche retributivo.</p> <p>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 (<i>Know-How</i>), il livello di autonomia richiesto nel gestire il ruolo (<i>Problem Solving</i>) e il livello di impatto sui risultati aziendali (<i>Accountability</i>).</p> <p>Nella 1a Fascia sono inclusi i principali "executive" del Gruppo (<i>i.e.</i> Direttore Generale, Direttori Generali di Area) con ruoli di massima complessità strategica e rilievo organizzativo; nella 2a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di</p>

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

Formula	indica la modalità aritmetica utilizzata per il calcolo del Compenso LTI, illustrata nel paragrafo 4.7.
Funzioni di Controllo Interno	indica le Funzioni di Audit, Risk Management e Compliance e Antiriciclaggio di UGF.
Gruppo Unipol o Gruppo	indica UGF e le società da essa controllate.
IBT	Indica l'Incentivo di Breve Termine (o Bonus). E' il compenso di breve termine riconosciuto in denaro ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve termine.
IVASS	indica l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (già ISVAP).
Livello di Performance Individuale	indica un valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali. Il Livello di Performance Individuale, applicato al massimo valore corrispondente alla Fascia di riferimento e correlato alla Quota di Premio Erogabile, determina l'entità del Bonus IBT.
LTI (Long Term Incentive)	indica il compenso in Azioni spettante ai Destinatari qualora siano realizzate tutte le condizioni di erogazione previste dal Piano.
Obiettivi	indica gli obiettivi di <i>performance</i> individuali individuati nel Sistema UPM.
Periodo di riferimento	indica l'arco temporale compreso tra il 1° gennaio 2013 e il 31 dicembre 2015.
Piano	indica il piano di assegnazione di Azioni disciplinato nel presente Regolamento.
Piano Chiuso	indica un piano le cui condizioni di raggiungimento sono definite all'inizio del periodo pluriennale cui si riferisce.
Piano Industriale di Gruppo	indica il piano industriale del Gruppo Unipol 2013 – 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 20 dicembre 2012 e i suoi eventuali

	aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio.
Pro Quota	indica la misura proporzionale al periodo di lavoro effettivamente prestato. Si esprime in dodicesimi includendo il primo mese di servizio.
Quota di Premio Erogabile	Indica il valore <i>target</i> del premio spettante al Destinatario calcolato al verificarsi delle condizioni previste dal Sistema UPM.
RAL	indica la retribuzione annua lorda fissa, con esclusione della parte variabile, del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque componente variabile, sia essa corrisposta <i>una tantum</i> o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi <i>bonus</i> , indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.
Regolamento	indica il presente Regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano.
Responsabile	indica il superiore gerarchico del Valutato.
Scostamento dal Bonus target	indica la percentuale di scostamento del Bonus spettante rispetto al Bonus target; tale valore, qualora superiore al 35%, non consente l'erogazione del Compenso LTI.
Sistema UPM o Sistema	indica il sistema incentivante destinato al personale Dirigente approvato dal Consiglio di Amministrazione di UGF in data 21 marzo 2013 e successivi aggiornamenti; disciplina presupposti e criteri per l'erogazione della componente variabile della remunerazione. UPM è l'acronimo di <i>Unipol Performance Management</i> .
Solvency I	indica la metrica cui fa riferimento la normativa vigente, introdotta con la Direttiva 2002/13/CE del 5 marzo 2002 e recepita in Italia con il Decreto Legislativo del 3 novembre 2003, n. 307, ai sensi della quale le imprese assicurative devono disporre "costantemente" di un margine di solvibilità sufficiente.
TFR	indica il Trattamento di Fine Rapporto.
UGF o la Capogruppo	indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
Valore di riferimento	indica la media dei prezzi delle Azioni registrati nel mese di

maggio 2013, assunta quale prezzo unitario per la determinazione della quantità di Azioni spettante ai Destinatari.

Valutato

indica il Dirigente le cui prestazioni professionali sono oggetto di valutazione ai fini del Regolamento.

1. Oggetto e scopo

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

2. Destinatari

- 2.1. Destinatari del Piano sono l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti in servizio da almeno sei mesi nell'Anno di competenza.
- 2.2. Ai Dirigenti di nuova assunzione, in servizio da meno di sei mesi nell'Anno di competenza, si applicano Pro Quota gli effetti del Piano.
- 2.3. Ai Dirigenti provenienti da promozione interna si applicano per intero gli effetti del Piano per l'intero Anno di competenza, purché nominati entro i primi sei mesi del medesimo periodo. In tal caso cessa ogni loro diritto eventualmente già maturato in forza di ogni eventuale sistema incentivante destinato a personale non Dirigente.
- 2.4. In caso di nomina a Dirigente negli ultimi sei mesi dell'Anno di competenza non si fa luogo all'inserimento del Dirigente nel Piano per lo stesso Anno di competenza.
- 2.5. La Fascia di appartenenza del Dirigente, utile ai fini della determinazione dell'entità dei benefici previsti dal Piano, viene definita dall'Amministratore Delegato su

proposta della Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione di UGF e rimane invariata per tutto l'Anno di competenza.

- 2.6. L'assegnazione del Destinatario ad una Fascia non comporta l'acquisizione, da parte dello stesso, del diritto a permanere nella medesima Fascia per gli Anni di competenza successivi.

3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano

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

L'accesso al Piano **del Chief Risk Officer e** dei Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno non è legato al raggiungimento di tale condizione.

Per la piena erogabilità del premio IBT è inoltre necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di UGF, calcolato secondo la metrica Solvency I¹, pari ad almeno 1,2 al 31 dicembre 2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% premio stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determina la non erogazione del premio.

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

¹ 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.

4. Incentivazione di Lungo Termine (Compenso LTI)

- 4.1.** L'incentivo di Lungo Termine è attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari (il "Piano"), che prevede l'assegnazione di Azioni al termine del triennio del Piano Industriale di Gruppo, con disponibilità delle Azioni stesse a partire dal 2016 e per i due anni successivi.
- 4.2.** Le Azioni sono assegnate in base alla quota di RAL spettante secondo i criteri di attribuzione sotto illustrati, rapportata al Valore di riferimento.
- 4.3.** Il periodo di *performance* su cui si articola il piano è pari a tre anni (2013-2014-2015).
- 4.4.** La disponibilità delle Azioni assegnate è distribuita sul triennio 2016-2017-2018, in ragione di 1/3 per ciascun anno. L'assegnazione è proporzionalmente correlata al risultato IBT raggiunto in ciascun Anno di competenza (n-3), che deve essere pari almeno al 75% del Bonus target.
- 4.5.** Per la determinazione del valore dell'incentivo LTI si fa riferimento alla successiva Tabella:

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

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

Per una quota del 60%:

- a) Destinatari che non operano presso le Funzioni di Controllo e che non ricoprono il ruolo di Chief Risk Officer:
- **40%** in ragione del raggiungimento di almeno il 75% del risultato del Gruppo Unipol misurato tramite Utile lordo consolidato cumulato da Piano Industriale di Gruppo sugli anni 2013, 2014 e 2015;
 - **20%** in ragione del verificarsi di una crescita del valore dell'Azione UGF a tre anni data (media primo trimestre 2016 su media primo trimestre 2013);
- b) Destinatari che operano presso le Funzioni di Controllo Interno o che ricoprono il ruolo di Chief Risk Officer:

² Fino al 75% per i membri del *Management Committee* di UGF.

³ RAL calcolata al 31 maggio 2013. Per i Destinatari assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio.

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

Per la rimanente quota del 40%:

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

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

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

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

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

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

- 5.1.** Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi vede coinvolti il superiore gerarchico diretto del Destinatario, il Responsabile della Direzione di appartenenza e il Direttore Generale cui riporta. La Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione e l'Amministratore Delegato supervisionano, anche nel merito, l'intero processo. Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione del Direttore Generale è supervisionato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente d'intesa con il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- 5.2.** Nel processo di consuntivazione dell'eventuale premio spettante – nei limiti di quanto disciplinato nel Sistema UPM – gli organi di cui sopra tengono in debito conto anche il contributo individuale complessivo reso per il buon funzionamento dell'impresa, in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale.
- 5.3.** Per la verifica degli indicatori quantitativi ci si avvale del supporto delle Funzioni Controllo di Gestione e del Risk Management di UGF.
- 5.4.** L'entità del Compenso LTI spettante viene definita al termine di tutti i passaggi previsti dal processo di valutazione e consuntivazione di cui al presente articolo.
- 5.5.** È demandata al Consiglio di Amministrazione di UGF la competenza riguardante l'esame di fenomeni di significatività e imprevedibilità tali da determinare effetti straordinari circa l'applicazione del Piano. Il Consiglio stesso delibera, previo parere

⁴ Lo Scostamento dal Bonus target da applicare è quello relativo a ciascun anno di durata del Piano (2013, 2014, 2015).

del Comitato Remunerazione, nel rispetto delle previsioni regolamentari e di legge e tenuto conto del verificarsi degli eventuali fattori straordinari citati, l'adozione di eventuali provvedimenti modificativi, sospensivi, restrittivi o estensivi riguardanti il Piano da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di UGF.

6. Condizioni di erogazione del compenso LTI

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

7. Cause di non erogazione o erogazione ridotta

- 7.1.** Anche al favorevole verificarsi delle condizioni previste nel Piano, i benefici ivi previsti, non saranno erogati in ragione di un eventuale peggioramento della dinamica dei risultati aziendali corretti per i rischi e nei casi di mancato rispetto, da parte del Destinatario, di disposizioni regolamentari e/o di vigilanza cui abbia fatto seguito una sanzione disciplinare nei confronti del Destinatario stesso.
- 7.2.** La Società richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti in violazione delle disposizioni di vigilanza in materia o qualora il Destinatario abbia messo in atto comportamenti fraudolenti e/o contraddistinti da dolo o colpa grave correlati all'esercizio delle proprie funzioni che abbiano determinato un deterioramento dei profili di rischio e/o dei risultati della Società e/o di Gruppo, fatta salva ogni ulteriore azione.
- 7.3.** Il Destinatario oggetto di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio nel corso del Periodo di riferimento perde, in ogni, caso il diritto alle erogazioni del Compenso LTI.

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

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

Signori Azionisti,

si ricorda preliminarmente che l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., riunitasi il 30 aprile 2013, ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione ad acquistare e disporre di azioni proprie, sia ordinarie che privilegiate, nonché di azioni ordinarie della società controllante Finsoe S.p.A., ai sensi degli artt. 2357, 2357-ter e 2359-bis del codice civile, per la durata di 18 mesi dalla deliberazione assembleare e, pertanto, sino al 31 ottobre 2014.

Si propone che le suddette autorizzazioni vengano nuovamente concesse, previa revoca della precedente deliberazione sopra richiamata, per la durata di ulteriori 18 mesi dalla data in cui l'Assemblea adotterà la corrispondente deliberazione, per le motivazioni nonché secondo le modalità e i termini di seguito precisati.

Motivazioni e obiettivi della richiesta

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

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

A tale ultimo riguardo, si precisa che l'acquisto delle azioni proprie è funzionale – nell'ambito del sistema incentivante per il personale dirigente del Gruppo Unipol, denominato “*Unipol Performance Management*” per il periodo 2013-2015 – al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari di tipo *performance share*.

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

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

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

Si precisa che, alla data odierna:

- il capitale sociale di Unipol Gruppo Finanziario è pari ad Euro 3.365.292.408,03, suddiviso in n. 717.473.508 azioni prive di valore nominale, di cui n. 443.993.991 azioni ordinarie e n. 273.479.517 azioni privilegiate. La Società detiene complessive n. 6.955.000 azioni proprie ordinarie, di cui direttamente n. 6.740.000 e, indirettamente, n. 215.000 tramite la società controllata UnipolSai S.p.A.;
- il capitale sociale della controllante Finsoe è pari ad Euro 1.067.921.417,52 suddiviso in n. 2.966.448.382 azioni ordinarie del valore nominale unitario di Euro 0,36. La Società non detiene, né direttamente né indirettamente, azioni della controllante Finsoe.

I Fondi appostati, in conformità alla menzionata deliberazione assembleare del 30 aprile 2013, per l'acquisto di azioni proprie e per l'acquisto di azioni della società controllante, ammontano, rispettivamente, a Euro 100 milioni, di cui Euro 22,6 milioni utilizzati alla data odierna, ed Euro 45 milioni, ad oggi inutilizzato.

Si propone che:

- (i) l'acquisto delle azioni proprie possa essere effettuato, per le quantità massime consentite dalla legge e dalle prassi di mercato ammesse, con le modalità previste dall'art. 132 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") e dall'art. 144-*bis*, comma primo, lett. a), b) e c) del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "Regolamento Emittenti"), nonché da ogni altra disposizione, ivi incluse le norme di cui alla Direttiva 2003/6/CE e le relative norme di esecuzione, comunitarie e nazionali, ove applicabili;
- (ii) la disposizione di azioni proprie venga effettuata con le modalità consentite dalla legge, anche effettuando, in una o più volte, operazioni successive di acquisto ed alienazione, sino allo scadere del termine di autorizzazione;
- (iii) l'acquisto e la disposizione di azioni della controllante Finsoe possa essere effettuato per le quantità massime e con le modalità consentite dalla legge.

Corrispettivo degli acquisti e della disposizione delle azioni proprie

Sia gli acquisti che la disposizione delle azioni proprie dovrebbero essere realizzati ad un

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

Si prevede di confermare per gli acquisti un limite massimo di spesa pari di Euro 100 milioni, ripristinando quindi per pari importo la consistenza del Fondo da destinare all'acquisto di azioni proprie - attualmente di Euro 77,4 milioni - mediante prelievo di Euro 22,6 milioni dalla Riserva Straordinaria.

Corrispettivo degli acquisti e della disposizione di azioni della controllante

Si propone di determinare in Euro 1,20 il corrispettivo unitario massimo e in Euro 0,60 il corrispettivo unitario minimo sia per l'acquisto che per la disposizione delle azioni della società controllante Finsoe.

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

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

Proposta

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

- preso atto della proposta del Consiglio di Amministrazione;*
- visto il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2013;*
- avute presenti le disposizioni degli artt. 2357, 2357-ter e 2359-bis del codice civile nonché del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o "TUF") e del Regolamento CONSOB n. 1197 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "Regolamento Emittenti");*
- preso atto che la Società, detiene, allo stato, complessive n. 6.955.000 azioni proprie ordinarie, di cui direttamente n. 6.740.000 e, indirettamente, n. 215.000 detenute tramite la società controllata UnipolSai S.p.A.;*
- preso altresì atto che la Società non detiene, allo stato, né direttamente né indirettamente, alcuna azione della società controllante Finsoe S.p.A.,*

delibera

- (i) di revocare la precedente delibera di autorizzazione all'acquisto e/o alla disposizione di azioni proprie e della società controllante, assunta dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società del 30 aprile 2013;*
- (ii) di autorizzare, per la durata di ulteriori 18 mesi dalla presente deliberazione*

assembleare, l'acquisto e la disposizione di azioni proprie, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile e nel rispetto del limite massimo di spesa di Euro 100 milioni, nonché l'acquisto e la disposizione di azioni della controllante Finsoe S.p.A., ai sensi dell'art. 2359-bis del codice civile e nel rispetto del limite massimo di spesa di Euro 45 milioni, con le modalità e le condizioni di seguito precisate:

- (a) *l'acquisto e la disposizione di azioni proprie e della controllante potranno essere effettuati nelle quantità e con le modalità di esecuzione seguenti:*
 - *l'acquisto delle azioni proprie potrà essere effettuato, per le quantità massime consentite dalla legge e dalle prassi di mercato ammesse, con le modalità previste dall'art. 132 del TUF e dall'art. 144-bis, comma 1, lett. a), b) e c) del Regolamento Emittenti, nonché da ogni altra disposizione, ivi incluse le norme di cui alla Direttiva 2003/6/CE e le relative norme di esecuzione, comunitarie e nazionali, ove applicabili;*
 - *la disposizione di azioni proprie potrà essere effettuata con le modalità consentite dalla legge, anche effettuando, in una o più volte, operazioni successive di acquisto ed alienazione, sino allo scadere del termine di autorizzazione;*
 - *l'acquisto e la disposizione di azioni della controllante Finsoe S.p.A. potrà essere effettuato per le quantità massime e con le modalità consentite dalla legge;*
- (b) *l'acquisto e la disposizione di azioni proprie e della controllante Finsoe S.p.A. potranno essere effettuati a corrispettivi determinati come segue:*
 - *l'acquisto e la disposizione di azioni proprie, ad un prezzo non superiore del 15% e non inferiore del 15% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo nel giorno di negoziazione precedente alla data di ogni singola operazione, e comunque nel rispetto del sopra deliberato limite massimo di spesa di Euro 100 milioni;*
 - *l'acquisto e la disposizione di azioni della controllante Finsoe S.p.A., ad un corrispettivo unitario massimo di Euro 1,20 e ad un corrispettivo unitario minimo di Euro 0,60, e comunque nel rispetto del sopra deliberato limite massimo di spesa di Euro 45 milioni;*
- (iii) *di integrare ad Euro 100 milioni la consistenza del Fondo da destinare all'acquisto di azioni proprie, attualmente di Euro 77,4 milioni, mediante prelievo di Euro 22,6 milioni dalla riserva straordinaria;*
- (iv) *di confermare in Euro 45 milioni la consistenza del Fondo da destinare all'acquisto di azioni della controllante Finsoe S.p.A.;*

- (v) *di conferire al Consiglio di Amministrazione - e per esso al Presidente e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro ed anche a mezzo di procuratori speciali - ogni più ampio potere al fine di effettuare le operazioni di acquisto e/o disposizione delle azioni proprie e della controllante Finsoe S.p.A.*

Bologna, 20 marzo 2014

Il Consiglio di Amministrazione

Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

Sede Legale:
via Stalingrado, 45
40128 Bologna (Italia)
tel. +39 051 5076111
fax +39 051 5076666

Capitale sociale i.v. Euro 3.365.292.408,03
Registro delle Imprese di Bologna,
C.F. e P. IVA 00284160371
R.E.A. 160304

Capogruppo del Gruppo Assicurativo Unipol
iscritto all'Albo dei gruppi assicurativi al n. 046

www.unipol.it

