



Unipol Gruppo Finanziario
Relazioni degli Amministratori
sulle proposte di deliberazione
all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti
del 18 giugno 2015

Unipol
GRUPPO

ORDINE DEL GIORNO

ASSEMBLEA ORDINARIA

1. Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2014; 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 ai sensi dell'art. 2386 del codice civile. 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. Acquisto e disposizione di azioni proprie e della società controllante. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI SUL PUNTO N. 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 e di controllo, 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 19 marzo 2015 ha approvato la citata relazione (la "**Relazione**") che si compone delle seguenti due sezioni:

- la Prima Sezione illustra le politiche di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime;
- la Seconda Sezione fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per il direttore generale, 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, con delibera non vincolante, in senso favorevole o contrario, sulla Prima Sezione della Relazione e che l'esito della votazione sia messo a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-*quater*, secondo comma, del 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 in corso 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 di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tali politiche.

Bologna, 19 marzo 2015

Il Consiglio di Amministrazione

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

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

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

Bologna, 19 marzo 2015

Premessa

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. (“**UGF**” o la “**Società**”) in data 19 marzo 2015, 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 2014 (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 2015 (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 luglio 2014, 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 2015 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 2014 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 dalle vigenti disposizioni regolamentari.

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 – POLITICHE RETRIBUTIVE

Le politiche retributive per il 2015 si pongono in un’ottica di continuità rispetto all’esercizio precedente, confermandone i principi, la struttura e i contenuti.

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:

- i Responsabili delle Direzioni Generali di Area¹;
- il Direttore Pianificazione Strategica e Investor Relations²;
- il Direttore dei Servizi Informatici;
- il Direttore Controllo di Gestione e Fiscale;
- il Chief Risk Officer;
- i Responsabili delle Funzioni di controllo interno (Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio).

A) ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E RISPETTIVI RUOLI, NONCHÉ ORGANI O SOGGETTI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA

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

- il Consiglio di Amministrazione definisce, esamina le proposte del Comitato Remunerazione, le Politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche; inoltre, tenuto conto di fenomeni di significatività e imprevedibilità tali da determinare effetti straordinari circa l’applicazione del Sistema incentivante, previo parere del Comitato Remunerazione e nel rispetto delle previsioni regolamentari e di legge, delibera l’adozione di eventuali provvedimenti modificativi, sospensivi, restrittivi o estensivi riguardanti l’erogazione delle componenti variabili della remunerazione, sottoponendoli, ove necessario ai sensi di legge, all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti;
- il Comitato Remunerazione assiste il Consiglio di Amministrazione, esercitando le funzioni consultive e propositive sulle seguenti materie:
 - formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in ordine alle Politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

¹ Membri del *Management Committee* di Gruppo.

² Membro del *Management Committee* di Gruppo.

(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 DISTINZIONE TRA I CONSIGLIERI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI), DELLE COMPETENZE E DELLE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

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

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

- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in ordine alle Politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di controllo interno) della Società;
- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione;
- monitoraggio dell'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutazione periodica dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione delle Politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di controllo interno) della Società, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.

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

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

Nessun Amministratore o Sindaco prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazione in cui

vengono formulate le proposte all'organo consiliare relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte in merito ai compensi da riconoscere alla generalità degli Amministratori o Sindaci.

Il Comitato Remunerazione si è già riunito in data 19 marzo 2015, 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 2014 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 in funzione 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 dalle normative applicabili.

I cambiamenti apportati rispetto all'esercizio precedente

Come sopra anticipato, non sono stati apportati cambiamenti significativi rispetto alle Politiche di remunerazione adottate nell'esercizio precedente, che già si conformavano ai principi ed ai criteri di autoregolamentazione.

E) DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DEL RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO

La componente fissa della remunerazione compensa le competenze, le capacità, il ruolo e, in particolare, le responsabilità connesse al ruolo. Oltre a una base economica rigida, prevista dai Contratti Collettivi di categoria, dagli Accordi Integrativi Aziendali e da altri eventuali accordi bilaterali, e determinata in funzione del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio, la Società, coerentemente con i principi di equità interna, di competitività e attrattività, di meritocrazia 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 (complessivamente i "Destinatari"), 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 19 marzo 2015, 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 2015 (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 Fascia³.

F) POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

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

E' prevista l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad 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.

³ 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).

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 annua 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*, intesa come idoneità alla distribuzione di utili a favore degli Azionisti di 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 I⁴, pari ad almeno l'1,2 al 31 dicembre 2015. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo ad 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 a quello di competenza (*up front*), determinato in funzione del livello di *performance* raggiunto in

⁴ Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente. Nel corso dell'arco temporale in cui si sviluppa il Sistema, in considerazione dell'affinamento e della stabilizzazione delle tecniche e dei relativi strumenti di analisi, potranno essere adottati, anche in via sperimentale, ulteriori indicatori oltre a quelli attuali.

connessione a specifici obiettivi individuali⁵, 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 solo 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**”), approvato dall’Assemblea degli Azionisti della Società del 30 aprile 2013 e successivamente modificato con delibera assembleare in data 30 aprile 2014. Tale Piano si sviluppa su un unico ciclo triennale al termine del quale, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi, possono essere attribuite ai Destinatari le Azioni, soggette a determinati periodi di *holding*.

In particolare, la struttura del Piano può essere rappresentata come segue:

2013	2014	2015	2016	2017	2018
PERIODO DI PERFORMANCE			Consuntivazione dei risultati sul triennio (maggio)	PERIODO DI HOLDING	
			1/3 delle Azioni disponibili (luglio)	1/3 delle Azioni disponibili (luglio)	1/3 delle Azioni disponibili (luglio)

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 Destinatari che partecipano al *Management Committee* di Gruppo.

⁵ Il livello di *performance* individuale è determinato in base alla somma delle percentuali di raggiungimento dell’obiettivo applicate alle percentuali di peso.

L'entità del Bonus LTI è, inoltre, in funzione del raggiungimento degli obiettivi riferiti al risultato del Gruppo Unipol 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 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.

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.

Con riferimento al periodo di *holding*, al momento della consuntivazione triennale complessiva (maggio 2016), 1/3 delle Azioni assegnate è immediatamente disponibile, mentre i restanti 2/3 sono sottoposti ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno per il primo 1/3 (erogabile nel 2017) e due anni per il restante 1/3 (erogabile nel 2018), mediante il loro deposito e custodia gratuiti presso la Società.

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, ovverosia nel mese di maggio 2016.

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 e gli altri 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 (C.D. VESTING PERIOD), EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Come sopra anticipato, l'incentivo di lungo termine (LTI) è attribuito in virtù del Piano 2013 - 2015, che prevede l'assegnazione di Azioni al termine del triennio del Piano Industriale, 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. A tale riguardo, si precisa che UGF, parimenti alle altre società appartenenti al Gruppo Unipol, ha aderito alla polizza D&O di Gruppo, stipulata da Finsoe S.p.A. quale società posta al vertice del Conglomerato Finanziario Unipol. Le condizioni della polizza, avente durata annuale e rinnovata da ultimo in data 20 novembre 2014, prevedono un massimale, a livello di Gruppo, di complessivi Euro 75 milioni a beneficio degli assicurati.

Il costo totale della polizza viene ripartito fra tutte le società del Gruppo Unipol (ivi compresa Finsoe), applicando allo stesso una percentuale corrispondente alla media ponderata dei rapporti fra i seguenti indici economico-patrimoniali di ogni singola società e quelli del Gruppo: (i) l'attivo dello stato patrimoniale; (ii) il patrimonio netto; (iii) il fatturato calcolato secondo i criteri dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Al 31 dicembre 2014, la Società ha sostenuto un costo pari a circa Euro 261 mila.

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 per 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 di Amministrazione 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 – INFORMATIVA SULL’ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

La presente Sezione della Relazione si compone di due parti:

- una prima parte, che fornisce una rappresentazione, in forma descrittiva, dei compensi di competenza dell’esercizio 2014 dei destinatari delle politiche retributive;
- una seconda parte, che riporta, in forma tabellare, detti compensi nonché le partecipazioni detenute dai destinatari delle politiche retributive relative sempre all’esercizio 2014.

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 2014, 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 20 marzo 2014, 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.

A favore degli Amministratori non è stata riconosciuta 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.

Il dettaglio degli emolumenti corrisposti ai componenti il Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2014 è riportato nella Tabella 1 che segue; in proposito, si segnala che nella colonna relativa ai "Benefici non monetari" non è possibile indicare la valorizzazione *ad personam* dei benefici connessi alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi, stipulata a beneficio degli Amministratori, con costi a carico della Società. Nel rinviare a quanto già descritto in proposito nella Parte Prima della presente Relazione, alla lett. M), si precisa ulteriormente che tale impossibilità deriva dalla circostanza che (i) il perimetro soggettivo degli assicurati beneficiari della polizza non coincide con quello dei soggetti per i quali devono essere fornite le informazioni della presente Sezione della Relazione, essendo molto più ampio (si estende in generale a qualunque figura equivalente ai componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo, ivi compresi soggetti cui è stata attribuita delega e membri degli organismi di vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01) e che (ii) tale perimetro è soggetto a variazioni nel corso della durata della stessa polizza.

Peraltro, tali benefici non costituiscono *fringe benefit* e non concorrono alla formazione del reddito dei soggetti beneficiari.

LA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Il compenso annuale dei Sindaci è stato determinato in misura fissa ed è stato differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio; ad esso si è aggiunto il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione, prevedendosi, 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.

Nessuna forma di remunerazione variabile è stata riconosciuta a favore dei Sindaci.

Il dettaglio degli emolumenti corrisposti ai componenti il Collegio Sindacale per l'esercizio 2014 è riportato nella Tabella 1 che segue; valgono le medesime considerazioni sopra esposte con riferimento alla mancata valorizzazione nella Tabella 1 dei benefici derivanti dalla copertura assicurativa per i rischi connessi alla responsabilità civile.

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

In linea con quanto effettuato nell'esercizio 2013, le politiche di remunerazione approvate per il 2014 sono state applicate in modo uniforme al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri Dirigenti di UGF.

Il regime retributivo è strutturato in una componente fissa ed in una variabile, quest'ultima riconosciuta 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.

L'esercizio di riferimento ha visto la presenza di 12 soggetti rientranti nella categoria di Dirigenti con responsabilità strategiche, tutti a loro volta in parziale distacco presso la controllata UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (e qualificabili come Dirigenti con responsabilità strategiche anche di quest'ultima). A tale proposito, si precisa che tali Dirigenti hanno ricevuto dalla Società la componente fissa della loro remunerazione, nonché quella variabile, partecipando esclusivamente al sistema incentivante di UGF; resta fermo che la controllata UnipolSai ha retrocesso, quale corrispettivo del parziale distacco, parte del costo sostenuto da UGF.

Per i dettagli in merito all'entità di tale corrispettivo, si rinvia alle Tabelle che seguono.

Componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione è stata 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 della remunerazione, anche nell'esercizio 2014, poteva essere costituita dalle seguenti voci:

- incentivi monetari e incentivi in forma di strumenti finanziari, da erogarsi in base al sistema incentivante dedicato ai Dirigenti di UGF;
- *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 2013 - 2015

Con riferimento al Sistema incentivante 2013 – 2015, si precisa che il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione consiliare del 15 maggio 2014, preso atto

dell'avveramento delle condizioni di accesso al Sistema per l'anno 2013, ha deliberato di procedere all'erogazione degli incentivi monetari di breve termine, che sono stati effettivamente corrisposti agli aventi diritto con la mensilità del mese di maggio 2014.

Per i dettagli in merito all'entità degli incentivi IBT, si rinvia alla Tabella 3B che segue.

Con riferimento, invece, all'incentivo di lungo termine, di cui al Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2013 – 2015, l'effettiva maturazione del medesimo non potrà che avvenire al termine del triennio 2013 – 2015, in quanto connessa all'avveramento, *inter alia*, di indicatori finanziari e patrimoniali di lungo termine. A tale riguardo, si precisa che nella Tabella 1 e nella Tabella 3A che seguono, con riferimento a tale componente variabile della retribuzione, sono stati indicati, sia in termini di numero di strumenti finanziari erogabili sia in termini di *fair value* di competenza dell'esercizio, i valori massimi, potenzialmente attribuibili ai destinatari del Piano in oggetto, al termine del periodo di *vesting* (2013-2015), ove fossero raggiunti tutti gli obiettivi, ai termini e condizioni previste dal medesimo Piano.

Attuazione del sistema incentivante 2010 - 2012

Come illustrato nella Relazione sulla remunerazione pubblicata l'esercizio precedente, il Consiglio di Amministrazione della Società del 30 maggio 2013, con riferimento agli incentivi di lungo termine (LTI) legati al sistema incentivante UPM adottato per il periodo 2010 – 2012 (il “**Sistema UPM 2010 – 2012**”), ha accertato che le condizioni per la loro erogazione si erano verificate solo parzialmente, deliberando quindi di procedere alla attribuzione LTI solo in misura pari al 75% dell'ammontare teorico complessivo – con l'eccezione dei Dirigenti che operano presso le funzioni di controllo interno, per i quali il pagamento degli incentivi LTI avviene in misura pari al 100%, a condizione che sia raggiunto l'obiettivo specifico di area assegnato – ovvero sino a un massimo di n. 343.860 Azioni.

Pertanto, in data 1° luglio 2014, in esecuzione del Piano di compensi basato su strumenti finanziari 2010 - 2012, la Società ha attribuito all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche aventi diritto la prima *tranche* di Azioni, pari ad 1/3 del totale effettivamente maturato al termine del periodo di *vesting*, terzo che corrisponde rispettivamente a numero 7.417, 37.082 e 70.121 Azioni, per complessive numero 114.620 Azioni. In proposito, si ricorda che il valore dell'Azione preso a riferimento per il calcolo del numero delle Azioni spettanti a ciascun destinatario del suddetto Piano è il valore medio di Borsa registrato dall'azione UGF ordinaria nel mese di maggio 2010, pari ad Euro 12,62739 (valore in origine pari a Euro 0,6313, ricalcolato a seguito degli aumenti di capitale nel frattempo intervenuti e del raggruppamento di azioni). I restanti 2/3 saranno attribuiti nei mesi di luglio 2015 e 2016, in ragione di 1/3 ogni anno.

Si segnala che le Tabelle che seguono non sono state compilate con i dati relativi all'attuazione del Piano 2010 – 2012, atteso che lo stesso ha esaurito i suoi effetti monetari negli esercizi passati e gli effetti di natura *equity*, sopra riportati, sono riferiti a strumenti finanziari *vested* nel

corso di esercizi passati, la cui erogazione, differita nel 2015 e nel 2016, dipende esclusivamente dalla permanenza del destinatario alle dipendenze del Gruppo Unipol.

Documenti informativi sui Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Le informazioni di dettaglio riguardanti sia il Piano dei compensi basato su strumenti finanziari 2010 – 2012 sia il Piano dei compensi basato su strumenti finanziari 2013 – 2015, unitamente alle modifiche ed integrazioni a quest'ultimo Piano approvate dalla Assemblea dei Soci del 30 aprile 2014, 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 2014 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 2015 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 2014

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
STEFANINI Pierluigi	Presidente	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015												
	Amministratore														
	Presidente del Comitato di Presidenza														
Compensi nella società che redige il bilancio				653.000,00 (1)	6.000,00 (2)				3.146,88				662.146,88		
Compensi da controllate e collegate				0,00 (3)	300,00 (4)								300,00		
TOTALE				653.000,00	6.300,00	0,00	0,00	3.146,88	0,00	662.446,88	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 alle riunioni del Comitato di Presidenza.

(3) Non si evidenziano i compensi per complessivi Euro 230.386,99 per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Banca S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A., nonché Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni e Milano Assicurazioni S.p.A., società fuse per incorporazione in UnipolSai Assicurazioni S.p.A. con efficacia 6/1/2014. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

(4) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato di Presidenza di Unipol Banca 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015											
	Amministratore													
	Direttore Generale													
	Membro del Comitato di Presidenza													
Compensi nella società che redige il bilancio (Amministratore Delegato)				553.000,00 (1)	6.000,00 (2)	250.000,00 (3)						809.000,00	565.238,97 (4)	
Compensi nella società che redige il bilancio (Direttore Generale)				1.401.014,67		700.000,00 (3)		68.030,83		2.169.045,50	1.582.669,12 (4)			
Compensi da controllate e collegate				0,00 (5)						0,00				
TOTALE				1.954.014,67	6.000,00	950.000,00	0,00	68.030,83	0,00	2.978.045,50	2.147.908,09	0,00		

(1) L'importo comprende il compenso per la carica di Amministratore Delegato (compenso annuo lordo Euro 500.000,00).

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato di Presidenza.

(3) Importo dell'incentivo IBT di competenza dell'esercizio 2013 ed erogato nel 2014.

(4) *Fair value* del numero massimo di azioni ordinarie UGF - potenzialmente attribuibili nel 2017, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini ed alle condizioni del Piano 2013 - 2015 - pari ad 1/3 del numero massimo di azioni ordinarie UGF potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2013-2015) di detto Piano 2013-2015.

(5) Non si evidenziano i compensi per complessivi Euro 832.828,77 per le cariche ricoperte nelle società controllate Unipol Banca S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A., nonché Unipol Assicurazioni S.p.A., e Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni, società fuse per incorporazione in UnipolSai Assicurazioni S.p.A. con efficacia 6/1/2014. 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
ANTONELLI Giovanni	Vice Presidente	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015												
	Amministratore														
	Membro del Comitato di Presidenza														
Compensi nella società che redige il bilancio				203.000,00	(1)	6.000,00	(2)					209.000,00			
Compensi da controllate e collegate				136,99	(3)								136,99		
TOTALE				203.136,99		6.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	209.136,99	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 Srl).

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato di Presidenza (compensi non percepiti ma versati alla società Cefla Srl).

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

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
BARATTA Giovanni Battista	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015												
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance														
Compensi nella società che redige il bilancio				52.000,00		6.000,00	(1)					58.000,00			
Compensi da controllate e collegate													0,00		
TOTALE				52.000,00		6.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	58.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
BERARDINI Francesco	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015												
	Membro del Comitato di Presidenza														
Compensi nella società che redige il bilancio				53.000,00		6.000,00	(1)					59.000,00			
Compensi da controllate e collegate				60.777,40	(2)								60.777,40		
TOTALE				113.777,40		6.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	119.777,40	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato di Presidenza.

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., UnipolSai Assicurazioni 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CARANNANTE Rocco	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Nomine e Corporate Governance											
Compensi nella società che redige il bilancio				51.000,00	5.000,00 (1)					56.000,00		
Compensi da controllate e collegate				21.500,00 (2)						21.500,00		
TOTALE				72.500,00	5.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	77.500,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato Nomine e Corporate Governance.

(2) Compensi per le cariche ricoperte 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CATTABIANI Paolo	Amministratore	20/3 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				37.452,05 (1)	3.000,00 (2)					40.452,05		
Compensi da controllate e collegate				26.589,04 (3)						26.589,04		
TOTALE				64.041,09	3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	67.041,09	0,00	0,00

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

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato di Presenza (compensi non percepiti ma versati alla società Coop Consumatori NordEST).

(3) Compensi per la carica ricoperta in UnipolSai Assicurazioni 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
COLLINA Piero	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00	0,00					50.000,00		
Compensi da controllate e collegate				616,44 (1)						616,44		
TOTALE				50.616,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50.616,44	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
COSTALLI Sergio	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				52.000,00	6.000,00 (1)					58.000,00		
Compensi da controllate e collegate				73.900,00 (2)	2.100,00 (3)					76.000,00		
TOTALE				125.900,00	8.100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	134.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato di Presidenza.

(2) Compensi per le cariche ricoperte nella società Unipol Banca S.p.A.

(3) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato di Presidenza 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DALLE RIVE Ernesto	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00	6.000,00 (1)					56.000,00		
Compensi da controllate e collegate				37.979,46 (2)						37.979,46		
TOTALE				87.979,46	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	93.979,46	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato di Presidenza.

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., UnipolSai 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GALANTI Vanes	Amministratore	1/1 - 13/11/2014										
Compensi nella società che redige il bilancio				43.630,14						43.630,14		
Compensi da controllate e collegate				37.294,93 (1)						37.294,93		
TOTALE				80.925,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	80.925,07	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ed Euromilano 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
GALARDI Guido	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015										
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico												
Compensi nella società che redige il bilancio				52.000,00	(1)	4.000,00	(2)					56.000,00	
Compensi da controllate e collegate												0,00	
TOTALE				52.000,00		4.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	56.000,00	0,00

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

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per la Sostenibilità/Etico (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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
GUALTIERI Giuseppina	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015										
	Presidente del Comitato per la Sostenibilità/Etico												
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate												
Compensi nella società che redige il bilancio				53.000,00		6.000,00	(1)					59.000,00	
Compensi da controllate e collegate												0,00	
TOTALE				53.000,00		6.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	59.000,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per la Sostenibilità/Comitato Etico e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
LEVORATO Claudio	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015										
	Membro del Comitato di Presidenza												
Compensi nella società che redige il bilancio				47.000,00		3.000,00	(1)					50.000,00	
Compensi da controllate e collegate												0,00	
TOTALE				47.000,00		3.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	50.000,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato di Presidenza.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MALAVASI Ivan	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Remunerazione											
Compensi nella società che redige il bilancio				51.000,00	2.000,00 (1)					53.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				51.000,00	2.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	53.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MANES Paola	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro ODV											
Compensi nella società che redige il bilancio				53.000,00	24.000,00 (1)					77.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				53.000,00	24.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	77.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza per Euro 15.000,00.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MORARA Pier Luigi	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance											
	Presidente del Comitato Remunerazione											
Compensi nella società che redige il bilancio				53.000,00	10.000,00 (1)					63.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				53.000,00	10.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	63.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato Nomine e Corporate Governance, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PACCHIONI Mio	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				52.000,00	(1)	6.000,00	(2)			58.000,00		
Compensi da controllate e collegate				184.100,00	(3)				3.609,00	187.709,00		
TOTALE				236.100,00		6.000,00		0,00	0,00	3.609,00	0,00	0,00

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

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del 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 Modena & Ferrara S.p.A., Assicoop Romagna Futura S.r.l., Assicoop Emilia Nord S.p.A. e F.I.M.PAR.CO. S.p.A. (compensi non percepiti ma versati alla società Finpro Soc. Coop.).

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PEDRONI Marco	Amministratore	1/1 - 20/3/2014										
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				10.547,95	(1)					10.547,95		
Compensi da controllate e collegate				6.890,42	(2)					6.890,42		
TOTALE				17.438,37		0,00		0,00	0,00	17.438,37	0,00	0,00

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

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., UnipolSai Assicurazioni S.p.A. e Premafin Finanziaria S.p.A. - Holding di Partecipazioni (compensi non percepiti ma versati alla società Coop Italia).

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RIGHINI Elisabetta	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato Controllo e Rischi											
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico											
	Membro ODV											
Compensi nella società che redige il bilancio				53.000,00		28.000,00	(1)			81.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				53.000,00		28.000,00		0,00	0,00	81.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato per la Sostenibilità/Comitato Etico e compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza per Euro 15.000,00.

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SAPORITO Francesco	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				53.000,00						53.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				53.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	53.000,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TURRINI Adriano	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				51.000,00 (1)	4.000,00 (2)					55.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				51.000,00	4.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	55.000,00	0,00	0,00

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

(2) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
VENTURI Marco Giuseppe	Amministratore	1/1-31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato per la Sostenibilità/Etico											
Compensi nella società che redige il bilancio				48.000,00	3.000,00 (1)					51.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				48.000,00	3.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	51.000,00	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
VERNALLEN Hilde	Amministratore	1/1 - 18/12/2014										
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Membro del Comitato Remunerazione											
Compensi nella società che redige il bilancio				39.575,34	(1)					39.575,34		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				39.575,34		0,00	0,00	0,00	0,00	39.575,34	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZAMBELLI Rossana	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate											
	Presidente del Comitato Controllo e Rischi											
	Presidente ODV											
Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00		31.000,00	(1)			81.000,00		
Compensi da controllate e collegate				5.531,51	(2)					5.531,51		
TOTALE				55.531,51		31.000,00	0,00	0,00	0,00	86.531,51	0,00	0,00

(1) Gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, del Comitato Controllo e Rischi ed inoltre compensi per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza per Euro 20.000,00.

(2) Compensi per la carica ricoperta in 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZINI Carlo	Amministratore	13/11 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				6.369,86	(1)					6.369,86		
Compensi da controllate e collegate				36.500,00	(2)					36.500,00		
TOTALE				42.869,86		0,00	0,00	0,00	0,00	42.869,86	0,00	0,00

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

(2) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Banca S.p.A. ed Holcoa S.p.A. (compensi non percepiti ma versati alla società CMB Soc. Coop.)

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ZUCCHELLI Mario	Amministratore	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
	Membro del Comitato di Presidenza											
Compensi nella società che redige il bilancio				52.000,00	(1) 6.000,00					58.000,00		
Compensi da controllate e collegate				38.250,00	(3)					38.250,00		
TOTALE				90.250,00	6.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	96.250,00	0,00	0,00

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

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

(3) Compensi per la carica ricoperta in UnipolSai Assicurazioni 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	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 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				60.000,00						60.000,00		
Compensi da controllate e collegate				91.106,42	(1)	7.500,00	(2)			98.606,42		
TOTALE				151.106,42		7.500,00	0,00	0,00	0,00	158.606,42	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società 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.

(2) Compensi per le cariche di Membro dell'Organismo di Vigilanza ricoperte nelle società Unipol Banca S.p.A. ed Atahotels 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BOCCI Silvia	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00						40.000,00		
Compensi da controllate e collegate										0,00		
TOTALE				40.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40.000,00	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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
TROMBONE Domenico Livio	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00						40.000,00		
Compensi da controllate e collegate				74.311,65	(1)	136,99	(2)			74.448,64		
TOTALE				114.311,65		136,99		0,00	0,00	0,00	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., Tenute del Cerro S.p.A. e Systema S.p.A.

(2) Compensi per la carica di Membro 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CASSAMAGNAGHI Carlo	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2014	Bilancio 2015									
Compensi nella società che redige il bilancio										0,00		
Compensi da controllate e collegate				122.220,37	(1)	3.000,00	(2)			125.220,37		
TOTALE				122.220,37		3.000,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

(1) Compensi per le cariche ricoperte nelle società Unipol Assicurazioni S.p.A., Unisalute S.p.A., Centri Medici Unisalute S.r.l., Unipol Banca S.p.A., Europa Tutela Giudiziaria S.p.A., Finitalia S.p.A., Liguria Assicurazioni S.p.A., Liguria Vita S.p.A., Saifin - Saifinanziaria S.p.A., SIAT S.p.A., UnipolSai Servizi Tecnologici S.p.A., Dialogo Assicurazioni S.p.A., Sai Mercati Mobiliari S.I.M. S.p.A.

(2) Compensi per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza 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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RAGAZZI Chiara	Sindaco Supplente	1/1 - 31/12/2014	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

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 (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (N. 12)	1/1 - 31/12/2014													
Compensi nella società che redige il bilancio			4.016.764,02	(1)	30.000,00		1.618.671,22	(2)		369.164,76	(3)	6.034.600,00	3.676.603,33	(4)
Compensi da controllate e collegate			0,00	(5)	44.678,91	(6)						44.678,91		
TOTALE			4.016.764,02		74.678,91		1.618.671,22		0,00	369.164,76		6.079.278,91	3.676.603,33	0,00

(1) Detto ammontare è per Euro 3.555.913,78 sostenuto da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

(2) Detto ammontare, di competenza dell'esercizio 2013 ed erogato nel 2014, è stato sostenuto per Euro 1.414.629,08 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

(3) Detto ammontare, di competenza dell'esercizio 2013 ed erogato nel 2014, è stato sostenuto per Euro 310.483,94 da società controllate presso le quali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono parzialmente distaccati.

(4) *Fair value* del numero massimo di azioni ordinarie UGF - potenzialmente attribuibili nel 2017, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini ed alle condizioni del Piano 2013 - 2015 - pari ad 1/3 del numero massimo di azioni ordinarie UGF potenzialmente attribuibili al termine del periodo di *vesting* (2013-2015) di detto Piano 2013-2015.

(5) Non si evidenziano i compensi per complessivi Euro 598.008,05 per le cariche ricoperte nelle società controllate e collegate. Compensi non percepiti ma direttamente versati, dalle rispettive società, ad Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

(6) Compensi relativi alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza ricoperte in società controllate per Euro 40.778,91.

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

La Tabella 2 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, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	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
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Cognome e Nome	Carica	Piano	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 di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<u>Fair Value (riferito al numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili a luglio 2017)</u>
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	LTI 2013-2015 (delibera assembleare 30 aprile 2013)	409.821 azioni ordinarie UGF	2013 - 2015		Euro 1.125.000,00			Euro 2,7451				Euro 565.238,97
	Direttore Generale	LTI 2013-2015 (delibera assembleare 30 aprile 2013)	1.147.499 azioni ordinarie UGF	2013 - 2015		Euro 3.150.000,00			Euro 2,7451				Euro 1.582.669,12
Altri dirigenti con responsabilità strategica (n. 12)		LTI 2013-2015 (delibera assembleare 30 aprile 2013)	2.665.686 azioni ordinarie UGF	2013 - 2015		Euro 7.317.575,33			Euro 2,7451				Euro 3.676.603,33
(II) Totale			4.223.006 azioni ordinarie UGF			Euro 11.592.575,33							Euro 5.824.511,42

Colonna (2): Numero massimo di azioni ordinarie UGF, potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2013-2015), subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini ed alle condizioni previsti dal Piano 2013 - 2015.

Colonna (5): *Fair value* del numero massimo di azioni ordinarie UGF - potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2013-2015), subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini ed alle condizioni previsti dal Piano 2013 - 2015 - determinato moltiplicando il prezzo di mercato dell'azione all'assegnazione (Euro 2,7451) con il numero massimo di azioni ordinarie UGF potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting.

Colonna (8): Valore medio di Borsa registrato dall'azione ordinaria UGF nel mese di maggio 2013 che, in base al Piano in oggetto, è preso come valore di riferimento per determinare il numero massimo delle azioni ordinarie UGF potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2013-2015).

Colonna (12): *Fair value* del numero massimo di azioni ordinarie UGF - potenzialmente attribuibili nel 2017, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini ed alle condizioni del Piano 2013 - 2015 - pari ad 1/3 del numero massimo di azioni ordinarie UGF potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2013-2015) di detto Piano 2013-2015.

Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’Organo di amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

		(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato	IBT 2013-2015		Euro 250.000,00			Euro 250.000,00		
	Direttore Generale	IBT 2013-2015		Euro 700.000,00			Euro 700.000,00		
Altri dirigenti con responsabilità strategica (n. 12)		IBT 2013-2015		Euro 2.044.029,75 (1)			Euro 1.541.671,22 (2)	Euro 77.000,00 (3)	
(III) Totale				Euro 2.994.029,75			Euro 2.491.671,22	Euro 77.000,00	

Colonna (2)(B): Ammontare massimo dell’incentivo IBT per l’esercizio 2014 la cui erogazione, previa verifica delle condizioni di erogazione previste dal Piano, avverrà nell’esercizio 2015.

(1) Parte di tale importo, per massimi Euro 1.839.626,78, sarà sostenuto da società controllate presso le quali i Dirigenti con responsabilità strategica della Società sono parzialmente distaccati.

Colonna (3)(B): Ammontare del compenso IBT di competenza dell’esercizio 2013 ed erogato nel 2014.

(2) Parte di tale importo è stato sostenuto per Euro 1.345.006,58 da società controllate presso le quali i Dirigenti con responsabilità strategica della Società sono parzialmente distaccati.

(3) Detto ammontare, di competenza dell’esercizio 2013 ed erogato nel 2014, è stato sostenuto per Euro 37.800,00 da società controllate presso le quali i Dirigenti con responsabilità strategica della Società sono parzialmente distaccati.

Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali							
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
CARANNANTE Rocco	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	6.720			6.720
CIMBRI Carlo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	210	44.499 (1)		44.709
MALAVASI Ivan	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	6.594			6.594
SAPORITO Francesco	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	3.150			3.150
		Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	3.150			3.150
ZINI Carlo	Amministratore	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	2.500 (2)			

(1) Attribuzione a titolo gratuito, in data 1° luglio 2014, di azioni ordinarie UGF, come da Piano di Compensi basato su strumenti finanziari del tipo *performance share*, destinato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al personale Dirigente della Società, per gli anni 2010-2012.

(2) Azioni detenute tramite il coniuge.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica						
Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
12	Unipol Gruppo Finanziario	ORD	5.208	70.121 (1)		75.329
	Unipol Gruppo Finanziario	PRIV	7.476	34		7.510
	UnipolSai Assicurazioni	ORD		500 (2)		500 (2)

(1) Attribuzione a titolo gratuito, in data 1° luglio 2014, di azioni ordinarie UGF, come da Piano di Compensi basato su strumenti finanziari del tipo performance share, destinato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al personale Dirigente della Società, per gli anni 2010-2012.

(2) Azioni detenute tramite il coniuge.

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

Capogruppo del Gruppo Bancario Unipol
iscritto all'Albo dei gruppi bancari

www.unipol.it



www.unipol.it

Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
Sede Legale
via Stalingrado, 45
40128 Bologna