



DOCUMENTO INFORMATIVO

relativo al

PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

DI FONDIARIA-SAI S.P.A.

(ai sensi dell'articolo 114-*bis* del D. Lgs n. 58/1998 e dell'art. 84-*bis*, del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 come successivamente modificati e integrati)

Bologna, 27 marzo 2013



INDICE ALLEGATI

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



Nota introduttiva

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

Il Documento Informativo ha ad oggetto il piano dei compensi basato su strumenti finanziari (il “**Piano Fondiaria-SAI**” o il “**Piano**”), destinato ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed agli altri Dirigenti di FONDIARIA-SAI S.p.A. (“**Fondiaria-SAI**” o “**Società**”), ed è stato predisposto in vista dell’Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Fondiaria-SAI convocata per i giorni 26 e 29 aprile 2013, rispettivamente in prima e seconda convocazione, per deliberare, *inter alia*, in merito al Piano.

Il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’articolo 114-*bis*, terzo comma, del TUF e dell’articolo 84-*bis*, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Fondiaria-SAI, in Torino, Corso Galileo Galilei, 12 nonché sul sito internet della Società, all’indirizzo www.fondiaria-sai.it, ed è altresì trasmesso a Consob e a Borsa Italiana S.p.A. secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.



Definizioni

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

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



Coefficiente LTI	indica la misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 maggio 2013 (per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data sulla base della RAL al primo mese di servizio) - per determinare la misura del Compenso LTI, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente, come illustrato nella tabella inserita al paragrafo 2.4.
Destinatari	indica i soggetti destinatari del Piano, ovverosia i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti che si trovano nelle condizioni specificate nel Regolamento al capitolo 2 (“Destinatari”).
Dirigenti	indica il personale dirigente di Fondiaria-SAI.
Dirigenti con responsabilità strategiche	indica i Dirigenti di Fondiaria-SAI, collocati nell’organigramma aziendale a riporto diretto sull’Amministratore Delegato, responsabili delle Funzioni “Risorse Umane e Organizzazione”, “Legale, Societario e Partecipazioni”, “Amministrazione e Operations”, “Pianificazione, Immobiliare e Società Diversificate”, “Vita e Finanza” e della “Direzione Generale Assicurativa”.
Fascia	<p>indica le fasce in cui i Dirigenti di Fondiaria-SAI – e, in generale, i dirigenti del Gruppo Unipol – sono suddivisi in base al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il “peso” è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate e riconosciute a livello internazionale.</p> <p>Detta metodologia prevede, previa analisi di una serie di metriche quantitative e qualitative che impattano sulla singola posizione organizzativa, l’attribuzione di un indicatore numerico che, adeguatamente confrontato in un ranking omogeneo, fornisce un parametro oggettivo di posizionamento anche retributivo.</p> <p>Ogni posizione organizzativa, in particolare, viene valutata in base a tre macro fattori, che misurano il livello di competenze necessarie a presidiare</p>

correttamente il ruolo (*Know-How*), il livello di autonomia richiesto nel gestire il ruolo (*Problem Solving*) e il livello di impatto sui risultati aziendali (*Accountability*).

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

Formula	indica la modalità aritmetica utilizzata per il calcolo del Compenso LTI illustrata al punto 2.5.
Funzioni di Controllo Interno	indica le Funzioni Audit, Compliance e Risk Management.
Gruppo Unipol o Gruppo	indica Unipol e le società da essa controllate.
IBT	Incentivo di Breve Termine (o Bonus). E' il compenso di breve termine riconosciuto in denaro ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve termine.
Livello di Performance Individuale	indica un valore compreso tra 0% e 100%, che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali; il Livello di Performance Individuale, applicato al massimo valore corrispondente alla Fascia di riferimento e correlato alla Quota di Premio Erogabile, determina l'entità del Bonus IBT.
LTI	indica il <i>Long Term Incentive</i> . Indica il compenso in Azioni spettante ai Destinatari qualora siano realizzate tutte le condizioni di erogazione previste dal Piano.
Obiettivi	indica gli obiettivi di <i>performance</i> individuali individuati nel Sistema UPM.



Periodo di riferimento	indica l'arco temporale compreso tra il 1° gennaio 2013 e il 31 dicembre 2015.
Piano	indica il piano di assegnazione di azioni illustrato nel presente Documento Informativo.
Piano chiuso	indica un piano le cui condizioni di raggiungimento sono definite all'inizio del periodo pluriennale cui si riferisce.
Piano Industriale di Gruppo	indica il piano industriale del Gruppo Unipol 2013 – 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 20 dicembre 2012 e i suoi eventuali aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio.
Pro quota	indica la misura proporzionale al periodo di lavoro effettivamente prestato. Si esprime in dodicesimi includendo il primo mese di servizio.
Quota di Premio Erogabile	indica il valore <i>target</i> del premio spettante al Destinatario calcolato al verificarsi delle condizioni previste dal Sistema UPM.
RAL	indica la retribuzione annua lorda fissa, con esclusione della parte variabile, del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque componente variabile, sia essa corrisposta una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.
Regolamento del Piano	indica il regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano, accluso al presente documento quale Allegato 1.
Regolamento Emittenti	indica il Regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla CONSOB con delibera 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.
Risk Taker	indica il personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'azienda, come



definito all'art. 2.1 lett. f) del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011.

Scostamento del Bonus target	indica la percentuale di scostamento del Bonus spettante rispetto al Bonus target; tale valore, qualora superiore al 25%, non consente l'erogazione del Compenso LTI.
Sistema UPM o Sistema	indica il sistema incentivante destinato a tutto il personale Dirigente del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in data 21 marzo 2013e successivi aggiornamenti; disciplina presupposti e criteri per l'erogazione della componente variabile della remunerazione. UPM è l'acronimo di Unipol Performance Management.
Società	indica FONDIARIA-SAI S.p.A.
Solvency I	indica la metrica cui fa riferimento la normativa vigente, introdotta con la Direttiva 2002/13/Ce del 5 marzo 2002 e recepita in Italia con il Decreto Legislativo del 3 novembre 2003, n. 307, ai sensi della quale le imprese assicurative devono disporre "costantemente" di un margine di solvibilità sufficiente.
Testo Unico della Finanza o TUF	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente integrato e modificato.
Unipol o Capogruppo	indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.
Valore di riferimento	indica la media dei prezzi delle Azioni registrati nel mese di maggio 2013, assunta quale prezzo unitario per la determinazione della quantità di Azioni spettante ai Destinatari.

1. I soggetti destinatari

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

Il Piano non è destinato a soggetti componenti il Consiglio di Amministrazione di Fondiaria-SAI.

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

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

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

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

non applicabile;

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

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

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

Non esistono persone fisiche che controllano Fondiaria-SAI.

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

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

Sono destinatari del Piano i Dirigenti con responsabilità strategiche di Fondiaria-SAI, che alla data del presente Documento Informativo sono complessivamente sei e precisamente: i responsabili delle Funzioni “Risorse Umane e Organizzazione”, “Legale, Societario e Partecipazioni”, “Amministrazione e Operations”, “Pianificazione, Immobiliare e Società Diversificate”, “Vita e Finanza” e della “Direzione Generale Assicurativa”.

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

Non applicabile a Fondiaria-SAI.

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

Il Piano si applica in maniera differenziata, oltre che in base alla Fascia di appartenenza del singolo Dirigente, a seconda (i) della qualifica del Destinatario come Dirigente con responsabilità strategiche e (ii) dell’appartenenza del Destinatario alle Funzioni di controllo interno, come *infra* meglio precisato (paragrafo 2.3).

2. Le ragioni che motivano l’adozione del Piano

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

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

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

Il Piano è finalizzato:

- ad incentivare, trattenere e motivare i Destinatari, garantendo adeguati livelli retributivi in presenza di elevate *performance* professionali, in un’ottica di equità e uniformità di trattamento;
- a garantire la conformità dei sistemi retributivi alle recenti disposizioni di settore applicabili con l’obiettivo di pervenire, nell’interesse di tutti gli *stakeholders*, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di medio e lungo periodo, collegati a risultati aziendali,

opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, tali da evitare incentivi distorsivi che possano indurre a violazioni normative;

- ad allineare gli interessi dei Destinatari e degli azionisti di Fondiaria-SAI, remunerando la creazione di valore di lungo periodo.

2.2. *Informazioni di maggiore dettaglio:*

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

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

- *finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine;*

Si rimanda a quanto già illustrato al punto 2.1

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

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

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

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

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

- per i Dirigenti Risk Taker **dal raggiungimento di almeno il 75%** di tale obiettivo di Utile Lordo consolidato;
- peri Dirigenti non Risk Taker, **dal raggiungimento di almeno il 65%** di tale obiettivo di Utile Lordo consolidato.

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

Per la piena erogabilità del premio IBT è inoltre necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., calcolato secondo la metrica Solvency I¹, pari ad almeno 1,2 al 31/12/2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra 1,0 e 1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% premio stesso, mentre un valore inferiore a 1,0 determina la non erogazione del premio.

È altresì necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale), calcolato secondo la metrica Solvency I¹, della Società, calcolato al netto di operazioni sul capitale e/o con impatto sull'indice stesso, già effettuate, in corso di attuazione o di futura delibera effettuate dal Socio di controllo, pari ad almeno 1,0. Il mancato raggiungimento del valore *target* di cui al presente punto, ancorché i requisiti di cui ai precedenti punti risultino soddisfatti, determina la non erogazione del premio.

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

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

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

Le Azioni sono assegnate in base alla quota di RAL spettante (calcolata al 31 maggio 2013) secondo i criteri di attribuzione illustrati al successivo punto 2.5, rapportata al Valore di riferimento.

¹ Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente. Nel corso dell'arco temporale in cui si sviluppa il Sistema, in considerazione dell'affinamento e della stabilizzazione delle tecniche e dei relativi strumenti di analisi, potranno essere adottati, anche in via sperimentale, ulteriori indicatori oltre a quelli attuali.

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

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

2.5. Informazioni per i piani rilevanti

I fattori considerati per decidere l'entità dei compensi

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

Per una quota del 60%:

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

² Fino al 75% per i Risk Taker di Fondiaria-SAI che sono anche membri del *Management Committee* di Unipol.

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

Per la rimanente quota del 40%:

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

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

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

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

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

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

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

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

Il Piano prevede l'assegnazione di azioni ordinarie Unipol in qualità di Capogruppo per ragioni di omogeneità nella attribuzione degli strumenti

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

finanziari a tutti i Dirigenti del Gruppo Unipol e ciò favorisce anche una maggiore compartecipazione a sostenere e migliorare il valore dell'intero Gruppo e semplifica i processi gestionali in sede di consuntivazione.

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

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

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

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

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

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

In data 27 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione rilasciato in occasione della riunione del 26 marzo 2013, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, tra l'altro, l'approvazione del presente Piano.

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

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

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

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

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

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

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

Si prevede che le Azioni oggetto di assegnazione siano acquistate da Fondiaria-SAI sul mercato regolamentato, ai sensi degli artt. 2359-*bis* del codice civile e 144-*bis* del Regolamento Emittenti, previa autorizzazione dell'Assemblea degli Azionisti di Fondiaria-SAI.

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi il 27 marzo 2013, ha deliberato di sottoporre l'approvazione del Piano all'Assemblea.

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

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

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

Il prezzo di mercato delle Azioni in data 27 marzo 2013, data di approvazione del presente Documento Informativo, era pari a Euro 2,1166.

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

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

I Dirigenti con responsabilità strategiche destinatari del Piano sono tenuti all'osservanza delle regolamentazione adottata all'interno del Gruppo Unipol in materia di gestione e diffusione delle informazioni privilegiate nonché di operazioni aventi ad oggetto azioni emesse dalle società del Gruppo e/o strumenti finanziari alle stesse collegati.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

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

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

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

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

- 4.3. *Termine del piano*

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

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

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

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

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

Si richiama quanto già enunciato al paragrafo 2.3

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

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

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

Non sono previsti divieti di vendita delle Azioni assegnate.

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

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

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

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

Non si prevedono cause di annullamento.

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

Non applicabile, non è prevista alcuna forma di riscatto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.16 - 4.23

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

TABELLA 1

QUADRO I – Sezioni 1 e 2

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

QUADRO II – Sezioni 1 e 2

Informazioni non applicabili in quanto Fondiaria-SAI non prevede piani di compensi basati su *stock option*.



PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

REGOLAMENTO



Sommario

1. Oggetto e scopo.....	8
2. Destinatari	8
3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano.....	9
4. Incentivazione di Lungo Termine (Compenso LTI).....	10
5. Il processo di assegnazione degli obiettivi, di valutazione e di consuntivazione.....	12
6. Condizioni di erogazione del compenso LTI.....	12
7. Cause di non erogazione o erogazione ridotta.....	13



Definizioni

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

Anno di competenza indica ciascun anno solare in cui si suddivide il Periodo di riferimento ed in relazione al quale viene verificato il raggiungimento del Livello di Performance Individuale.

Area Organizzativa indica il perimetro organizzativo entro cui insiste la prestazione professionale del Destinatario.

Azioni indica le azioni Unipol ordinarie rappresentative del capitale sociale ordinario di Unipol, ammesse alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ed oggetto di assegnazione in attuazione del Piano.

Bonus (o Bonus IBT) indica il compenso monetario spettante ai Destinatari qualora siano realizzate le condizioni di erogazione dell'incentivo di breve periodo, secondo quanto disciplinato dal Sistema UPM.

Bonus target indica il valore massimo del Bonus raggiungibile dai Destinatari, qualora si realizzino nel modo più favorevole possibile tutte le condizioni che ne regolamentano l'attribuzione, secondo quanto disciplinato nel Sistema UPM. Coincide con il valore massimo del Coefficiente IBT per Fascia di appartenenza.

Comitato Remunerazione indica il Comitato Remunerazione costituito in seno al Consiglio di Amministrazione della Società.

Capogruppo indica Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

Coefficiente IBT indica una misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 dicembre di ciascun Anno di competenza - per determinare la misura del Bonus, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente.

Coefficiente LTI indica la misura percentuale, da applicare alla RAL del Destinatario - calcolata al 31 maggio 2013 (per i Dirigenti assunti/promossi successivamente a tale data

sulla base della RAL al primo mese di servizio) - per determinare la misura del Compenso LTI, il cui valore massimo è differenziato a seconda della Fascia di appartenenza del Dirigente, come illustrato nella Tabella 1.

Destinatari	indica i soggetti destinatari del Piano, ovverosia i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché gli altri Dirigenti che si trovano nelle condizioni specificate nel Regolamento al capitolo 2 (“Destinatari”).
Dirigenti	indica il personale dirigente di Fondiaria-SAI.
Dirigenti con responsabilità strategiche	indica i Dirigenti di Fondiaria-SAI, collocati nell’organigramma aziendale a riporto diretto sull’Amministratore Delegato, responsabili delle Funzioni “Risorse Umane e Organizzazione”, “Legale, Societario e Partecipazioni”, “Amministrazione e Operations”, “Pianificazione, Immobiliare e Società Diversificate”, “Vita e Finanza” e della “Direzione Generale Assicurativa”.
Fascia	<p>indica le fasce in cui i Dirigenti di Fondiaria-SAI – e, in generale, i Dirigenti del Gruppo Unipol – sono suddivisi, in base al peso della posizione organizzativa, alla rilevanza e alla complessità del ruolo e della posizione. Il “peso” è misurato con metodologia certificata da primarie società specializzate e riconosciute a livello internazionale.</p> <p>Detta metodologia prevede, previa analisi di una serie di metriche quantitative e qualitative che impattano sulla singola posizione organizzativa, l’attribuzione di un indicatore numerico che, adeguatamente confrontato in un <i>ranking</i> omogeneo, fornisce un parametro oggettivo di posizionamento anche retributivo.</p> <p>Ogni posizione organizzativa, in particolare, viene valutata in base a tre macro fattori, che misurano il livello di competenze necessarie a presidiare correttamente il ruolo (<i>Know-How</i>), il livello di autonomia richiesto nel gestire il ruolo (<i>Problem Solving</i>) e il livello di impatto sui risultati aziendali (<i>Accountability</i>).</p> <p>Nella 1a Fascia sono inclusi i principali “executive” di Gruppo e/o della Società (<i>i.e.</i> Direttore Generale,</p>

Direttori Generali di Area (ove presenti), Responsabili di importanti aree aziendali) con ruoli di massima complessità strategica e rilievo organizzativo; nella 2a Fascia sono inclusi i titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa. In questa fascia rientra gran parte dei primi riporti dei Dirigenti appartenenti alla 1a Fascia; nella 3a Fascia sono inclusi i restanti titolari di altri ruoli, che possono essere a diretto riporto sia dei titolari della 1a che della 2a Fascia.

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



	riferisce.
Piano Industriale di Gruppo	indica il piano industriale del Gruppo Unipol 2013 - 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 20 dicembre 2012 e i suoi eventuali aggiornamenti approvati dal medesimo Consiglio.
Pro Quota	indica la misura proporzionale al periodo di lavoro effettivamente prestato. Si esprime in dodicesimi includendo il primo mese di servizio.
Quota di premio erogabile	indica il valore <i>target</i> del premio spettante al Destinatario calcolato al verificarsi delle condizioni previste dal Sistema UPM.
RAL	indica la retribuzione annua lorda fissa, con esclusione della parte variabile, del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro, e di qualunque componente variabile, sia essa corrisposta una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta e di qualunque altra indennità.
Regolamento	indica il presente Regolamento recante la disciplina delle condizioni previste per l'assegnazione delle Azioni in attuazione del Piano.
Regolamento ISVAP	indica il Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 – “Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di Assicurazione”.
Responsabile	indica il superiore gerarchico del Valutato.
Risk Taker	indica il personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'azienda, come definito all'art. 2.1 lett. f) del Regolamento ISVAP.
Scostamento dal Bonus target	indica la percentuale di scostamento del Bonus spettante rispetto al Bonus target; tale valore, qualora superiore al 25%, non consente l'erogazione del Compenso LTI.
Sistema UPM o Sistema	indica il sistema incentivante destinato a tutto il personale dirigente del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unipol in data 21 marzo 2013 e successivi aggiornamenti; disciplina presupposti e



criteri per l'erogazione della componente variabile della remunerazione. UPM è l'acronimo di Unipol Performance Management.

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

1. Oggetto e scopo

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

2. Destinatari

- 2.1. Destinatari del Piano sono i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché i Dirigenti in servizio da almeno sei mesi nell'Anno di competenza.
- 2.2. Ai Dirigenti di nuova assunzione, in servizio da meno di sei mesi nell'Anno di competenza, si applicano Pro Quota gli effetti del Piano.
- 2.3. Ai Dirigenti provenienti da promozione interna si applicano per intero gli effetti del Piano per l'intero Anno di competenza, purché nominati entro i primi sei mesi del medesimo periodo. In tal caso cessa ogni loro diritto eventualmente già maturato in forza di ogni eventuale sistema incentivante destinato a personale non Dirigente.
- 2.4. In caso di nomina a Dirigente negli ultimi sei mesi dell'Anno di competenza non si fa luogo all'inserimento del Dirigente nel Piano per lo stesso Anno di competenza.

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

3. Condizioni di accesso ai benefici del Piano

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

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

Per la piena erogabilità del premio IBT è inoltre necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale) di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., calcolato secondo la metrica Solvency I¹, pari ad almeno 1,2 al 31/12/2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra 1,0 e 1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% premio stesso, mentre un valore inferiore a 1,0 determina la non erogazione del premio.

È altresì necessaria la sussistenza di un indice di copertura (solidità patrimoniale), calcolato secondo la metrica Solvency I¹, della Società, calcolato al netto di operazioni sul capitale e/o con impatto sull'indice stesso, già effettuate, in corso di attuazione o di futura delibera effettuate dal Socio

¹ Indicatore e valore definito secondo le disposizioni attuali e soggetto ad attualizzazione / revisione al mutamento della normativa in materia tempo per tempo vigente. Nel corso dell'arco temporale in cui si sviluppa il Sistema, in considerazione dell'affinamento e della stabilizzazione delle tecniche e dei relativi strumenti di analisi, potranno essere adottati, anche in via sperimentale, ulteriori indicatori oltre a quelli attuali.

di controllo, pari ad almeno 1,0. Il mancato raggiungimento del valore *target* di cui al presente punto, ancorché i requisiti di cui ai precedenti punti risultino soddisfatti, determina la non erogazione del premio.

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

4. Incentivazione di Lungo Termine (Compenso LTI)

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

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

² Fino al 75% per i Risk Taker di Fondiaria-SAI che sono anche membri del *Management Committee* di Unipol.

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

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

Per una quota del 60%:

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

Per la rimanente quota del 40%:

- **40%** in ragione di un indicatore della solidità patrimoniale individuato nel rapporto di copertura nella metrica Solvency I, come già specificato al punto 3.1 al termine del Periodo.

4.7. Determinazione del Compenso LTI

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

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

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

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

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

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

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

6. Condizioni di erogazione del compenso LTI

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

- 6.4.** Fanno eccezione coloro i quali siano cessati a partire dal 31 dicembre di ciascuno degli anni di scadenza del triennio 2014 - 2015 - 2016, purché abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.
- 6.5.** A partire dall'effettiva disponibilità delle Azioni, il Destinatario che ne è assegnatario può esercitare i relativi diritti ai sensi delle norme di legge pro tempore vigenti.

7. Cause di non erogazione o erogazione ridotta

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