

**RICHIESTA CONSOB DEL 24 OTTOBRE 2012  
AI SENSI DELL'ART. 114, COMMA 5, DEL TUF.**

**AGGIORNAMENTO DELL'INFORMATIVA RESA NEL DOCUMENTO DI REGISTRAZIONE DEL 12 LUGLIO 2012 RELATIVO ALL'AUMENTO DI CAPITALE DI FONDIARIA-SAI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLO STATO DEI LAVORI RELATIVI ALLA PREDISPOSIZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE PREVISTA DALL'ART. 123-TER DEL TUF.**

**ULTERIORI INFORMAZIONI RICHIESTE RELATIVE AL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DA EROGARE ALL'EX DIRETTORE GENERALE.**

Con riferimento alle informazioni richieste dalla Consob con lettera del 24 ottobre 2012 - che per comodità di lettura si riportano di seguito prima delle relative risposte - si precisa quanto segue:

- 1. “[...] si richiede, ai sensi dell’art. 114, comma 5, del TUF, di fornire aggiornamenti rispetto all’informativa resa nel citato documento di registrazione, con particolare riferimento allo stato dei lavori relativi alla predisposizione della Relazione sulla remunerazione prevista dall’art. 123-ter del TUF, da redigere secondo lo Schema 7-bis dell’Allegato 3° al Regolamento Consob n. 11971/1999 (“Regolamento Emittenti”) e successive modificazioni e integrazioni.  
Inoltre, considerato che l’Assemblea in discorso sarà chiamata a deliberare in ordine in ordine ai compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e che quest’ultimo dovrebbe individuare i compensi per gli amministratori con particolari cariche, si richiede altresì di fornire indicazioni sui criteri in base ai quali si ritiene possano essere definiti tali compensi in assenza della politica sulle remunerazioni prevista all’art. 123-ter del TUF.”*

Si ricorda che, con lettera del 17 aprile 2012 (di cui fu data integrale lettura in occasione dell’assemblea del 24 aprile 2012, allegata al verbale dell’assemblea stessa ed alla quale si rinvia), l’Isvap aveva ritenuto che in considerazione delle criticità rilevate non fosse possibile, per le motivazioni ivi addotte, sottoporre all’approvazione di detta assemblea le politiche di remunerazione così come delineate nella Relazione sulla remunerazione già pubblicata in data 2 aprile 2012 in vista dell’assemblea stessa.

Tali politiche, si leggeva nella lettera dell’Isvap citata, una volta revisionate per tener conto dei rilievi formulati dall’Istituto, avrebbero dovuto essere sottoposte all’approvazione di una successiva assemblea. Concludeva l’Isvap che “*Resta fermo che se e quando il Consiglio di Amministrazione nel corso del*

*2012 delibererà in ordine a componenti variabili dei compensi da corrispondere agli amministratori, anche tali politiche di remunerazione dovranno essere approvate dall'assemblea" .*

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

Prima di entrare nel merito delle richieste è opportuno fornire qualche informazione preliminare sui contenuti delle politiche di remunerazione della Compagnia.

Le politiche di remunerazione vertono su quattro aspetti:

- 1) remunerazione fissa – ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. – degli amministratori investiti di particolari cariche;
- 2) remunerazione variabile degli amministratori;
- 3) *Short Term Incentive* del management;
- 4) *Long Term Incentive* del management.

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

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

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

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

Quanto prospettato al riguardo nel Documento di registrazione relativo all'aumento di capitale non ha quindi potuto trovare attuazione, essendo intervenuta nel frattempo l'assunzione del controllo della Compagnia da parte di UGF, che ha reso opportuno il rinvio suddetto. L'argomento in esame, infatti, implicando un orizzonte temporale di lungo periodo, dovrà essere necessariamente affrontato dal nuovo Consiglio di Amministrazione espressione del nuovo azionista di controllo, che si insedierà a seguito dell'assemblea del 29/30 ottobre p.v..

Per queste ragioni, l'assemblea per l'approvazione della Relazione sulla remunerazione non potrebbe essere convocata che a ridosso della chiusura dell'esercizio se non addirittura all'inizio dell'esercizio successivo. E' in ogni caso intenzione della Compagnia, previo accordo con le Autorità di Vigilanza interessate, rinviare l'approvazione delle politiche di remunerazione, a questo punto a valere sul 2013, all'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2012.

2. ***“[...] si richiede, ai sensi della norma indicata in oggetto, di integrare l’informativa predisposta per la citata assemblea, fornendo ogni informazione utile:***
- i. in merito al trattamento di fine rapporto già erogato o da erogare all'ex Direttore Generale, con particolare riferimento all'entità e ai criteri di determinazione dello stesso;***
  - ii. in merito al trattamento di fine rapporto riservato agli amministratori uscenti, con particolare riferimento all'esistenza di specifici accordi in ordine alla determinazione dello stesso ovvero ai criteri di determinazione di tale trattamento.”***

Con riferimento alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dott. Piergiorgio Peluso, già Direttore Generale della Compagnia, si comunica quanto segue:

- il Dott. Peluso, con lettera dell'8 agosto 2012, ha rassegnato le dimissioni invocando la clausola prevista dal contratto di assunzione relativa alla cessazione del vincolo lavorativo in “ipotesi di *change of control*”;
- successivamente, con lettera del 14 settembre 2012, il Dott. Peluso ha comunicato la sua intenzione di interrompere il rapporto di lavoro alla data del 24 settembre 2012;
- Fondiaria-SAI ha corrisposto al Dott. Peluso – nel rispetto della clausola del contratto di

assunzione suddetta, richiamata anche nel Documento di registrazione relativo all'aumento di capitale di Fondiaria-SAI – *“un importo pari a tre annualità dell'ultima retribuzione, calcolata ai sensi dell'art. 2121 c.c.. Nel predetto importo si intende ricompresa, fino alla concorrenza, anche l'indennità sostitutiva del preavviso maturata al momento della risoluzione del rapporto, che verrà erogata a tale titolo e sulla quale verrà versata la regolare contribuzione sociale; il restante importo sarà invece erogato dalla Società a titolo di incentivo all'esodo.”*

Sulla base di una retribuzione annua lorda di € 914.062,48 e tenuto conto anche del *bonus* minimo garantito fissato in sede di assunzione nella misura di € 400.000 lordi per un anno, l'importo da corrispondere in relazione a quanto sopra esposto è pari a complessivi € 3.702.187,44, di cui € 609.374,99 lordi per l'indennità sostitutiva del preavviso ed € 3.092.812,45 lordi a titolo di incentivo all'esodo, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto.

L'erogazione avverrà entro e non oltre il 30 novembre 2012.

L'accordo raggiunto con il Dott. Peluso è stato sottoscritto in sede sindacale, con contestuale rinuncia del Dirigente a qualunque pretesa nei confronti di FONDIARIA-SAI derivante dal rapporto di lavoro intercorso e dalla sua estinzione, anche con riferimento ai rapporti intercorsi con le altre società del Gruppo.

\*\* \*\*\* \*\*

Si precisa infine che non esiste alcun accordo in ordine alla determinazione di forme di trattamento di fine mandato riservato agli amministratori uscenti.

Milano, 26 ottobre 2012