



**INTEGRAZIONE ALLA
RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DI FONDIARIA-SAI S.P.A.
(redatta ai sensi dell'Art. 24 del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011
e dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 1998)**

Premessa

Il presente documento costituisce integrazione della Relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) pubblicata in data 27 marzo 2013 da FONDIARIA-SAI S.p.A. (la “**Compagnia**” o la “**Società**”), ai sensi dell’art. 24 del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 e dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), in vista dell’Assemblea dei Soci della Compagnia convocata per il 26 e 29 aprile 2013, rispettivamente in prima e in seconda convocazione (l’“**Assemblea Ordinaria**”).

Il presente documento integrativo (il “**Documento Integrativo**”) viene pubblicato su richiesta della Consob, formulata in data 19 aprile 2013, al fine di fornire ulteriori informazioni in relazione alle politiche di remunerazione adottate dalla Società, mediante, in particolare, l’integrazione sia della Sezione I sia della Sezione II della Relazione.

I termini non altrimenti definiti nel presente Documento Integrativo avranno il significato agli stessi attribuito nelle definizioni contenute nella Relazione.

SEZIONE I

Con riferimento alla Sezione I della Relazione, la Consob ha richiesto di integrare la stessa con i seguenti elementi:

- i. *la precisazione che ai sensi dell’art. 6 del Regolamento Isvap n. 39/2011 “lo statuto delle imprese prevede che l’assemblea ordinaria (...) approvi le politiche di remunerazione (...)” e non risulta applicabile l’art. 123-ter, comma 6, del TUF;*
- ii. *informazioni più dettagliate sul trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per i dirigenti con responsabilità strategiche, specificando le previsioni applicabili e le modalità di determinazione delle eventuali indennità evidenziandone la coerenza con le precisazioni e i chiarimenti in materia di politiche di remunerazione contenuti nella Lettera al mercato dell’Ivass del 9 aprile u.s. che fanno riferimento a criteri di ragionevolezza e proporzionalità nell’erogazione di compensi per la cessazione anticipata del rapporto;*
- iii. *informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica di remunerazione sottoposta all’Assemblea con la citata Lettera al mercato dell’Ivass del 9 aprile u.s.”*

Per quanto concerne tali richieste, si precisa che:

- i. ai sensi del Regolamento ISVAP, per il quale “lo statuto delle imprese prevede che l’assemblea ordinaria (...) approvi le politiche di remunerazione (...)”, e dell’art. 7 dello statuto sociale di FONDIARIA-SAI, che recepisce tale previsione

regolamentare, non risulta applicabile l'art. 123-ter, comma 6, del TUF e, quindi – come indicato nella Sezione I, lettera a), primo alinea, della Relazione nonché nella relazione illustrativa sulle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria (punti 4 e 5) pubblicata a norma dell'art. 125-ter del TUF – l'Assemblea Ordinaria, oltre a stabilire i compensi annuali spettanti agli organi da essa nominati, delibera in ordine alla politica di remunerazione a favore degli Organi Sociali e del Personale, inclusi i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

- ii. Nella Sezione I, lettera l) della Relazione, si segnala, fra l'altro, che *“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.”* Al riguardo, si precisa che:
 - a) al momento non sono in essere accordi integrativi del contratto di lavoro per dirigenti con responsabilità strategiche che prevedano la corresponsione di tali indennità;
 - b) tale previsione contrattuale sarà eventualmente definita in coerenza con le normative applicabili e, segnatamente, sia con quanto previsto dall'art. 15 (“Importi erogati in caso di anticipata cessazione dall'incarico”) del Regolamento ISVAP n. 39/2011 relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione (il “**Regolamento ISVAP**”), sia con quanto richiamato al punto 2, comma 9, della comunicazione IVASS del 9 aprile 2013 prot. 32-13-000426 avente ad oggetto “Disposizioni in materia di politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione e riassicurazione. Precisazioni e chiarimenti” (la “**Comunicazione IVASS**”). In tal senso deve interpretarsi e leggersi la previsione di assoggettamento di tali fattispecie a tutte le disposizioni previste dalle normative di riferimento, contenuta nelle politiche di remunerazione adottate dal Consiglio di Amministrazione di FONDIARIA-SAI in occasione della riunione consiliare del 27 marzo u.s. (le “**Politiche di remunerazione**” o le “**Politiche**”) ed illustrate nella Relazione, politiche che, si ricorda, sono state adottate in coerenza con le politiche generali contenenti le linee guida in materia di remunerazione deliberate da Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. quale capogruppo del Gruppo Assicurativo Unipol (“**Unipol**” o la “**Capogruppo**”).
- iii. 1. In ottemperanza e in coerenza con quanto previsto al punto 1 (“Destinatari delle politiche di remunerazione”) della Comunicazione IVASS, la Compagnia ha provveduto, in occasione della citata riunione consiliare del 27 marzo u.s., ad identificare in modo esplicito i propri Risk Taker, individuati come segue:

- a) i Dirigenti con responsabilità strategiche, e precisamente:
- il Responsabile Amministrazione e Operations;
 - il Responsabile Legale Societario e Partecipazioni;
 - il Responsabile Pianificazione, Immobiliare e Società Diversificate;
 - il Responsabile Risorse Umane e Organizzazione;
 - il Responsabile della Direzione Generale Assicurativa;
 - il Responsabile Vita e Finanza;
- b) i Responsabili delle Funzioni di controllo interno;
- c) gli altri soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società, identificati in base ai criteri illustrati nella Premessa della Relazione:
- il Responsabile Danni;
 - il Responsabile Broker e Bancassicurazione Danni;
 - il Responsabile Sinistri;
 - il Responsabile Reti Agenziali;
 - il Responsabile Finanza;
 - il Responsabile Vita.

Oltre ad aver provveduto a individuare in modo chiaro e puntuale i propri Risk Taker, la Compagnia, coerentemente con le previsioni del Regolamento ISVAP, ha strutturato le proprie politiche di remunerazione in modo specifico.

Le Politiche di remunerazione prevedono infatti, tra l'altro, che *“Per la quota IBT¹ il Sistema² 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 consolidato³.*

[.....]

¹ Incentivo di Breve Termine (o Bonus).

² Si intende il Sistema Incentivante UPM destinato al personale Dirigente del Gruppo Unipol.

³ L'accesso ai benefici del Sistema UPM per i Dirigenti che operano presso le Funzioni di Controllo Interno e presso la funzione Antiriciclaggio non è legato al raggiungimento di tale condizione.

Ad ogni destinatario vengono assegnati annualmente tre obiettivi individuali sia qualitativi sia quantitativi, a ciascuno dei quali è associato un “peso” che ne individua la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi individuali.

Il primo è rappresentato da un obiettivo specifico relativo alla propria area organizzativa di appartenenza. Tale obiettivo è declinato in linea con quelli strategici di Gruppo ed in modo coerente con i profili di rischio definiti per ciascuna società di riferimento e per il Gruppo.

I tre obiettivi individuali sono così articolati:

- *obiettivo specifico di area (peso: 50%);*
- *obiettivo qualitativo (peso: 25%);*
- *obiettivo di comportamento organizzativo (peso: 25%).*

[.....]

Nella consuntivazione dell’obiettivo specifico di Area per i Dirigenti Risk Taker, il non raggiungimento dell’obiettivo stesso comporta l’azzeramento dell’intero eventuale Bonus, mentre un valore di raggiungimento parziale determina la decurtazione di 1/3 dell’ammontare dell’eventuale Bonus.”

Per quanto riguarda l’incentivo di lungo termine,⁴ attribuito in virtù di un piano chiuso di compensi basato su strumenti finanziari che prevede la distribuzione di Azioni al termine del triennio di Piano Industriale di Gruppo, con assegnazione e contestuale disponibilità delle stesse a partire dal 2016 e per i due anni successivi, il suo ammontare è proporzionalmente correlato al risultato IBT raggiunto nell’anno di competenza (n-3) e, pertanto, è direttamente connesso alla qualifica di Risk Taker del Destinatario.

2. Per quanto attiene al punto 2 (“Struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione”) della Comunicazione IVASS, si osserva quanto segue.

In ottemperanza e in coerenza con quanto previsto ai commi 1 e 2 del punto 2 della Comunicazione IVASS, si evidenzia che le Politiche disciplinano ogni aspetto della remunerazione variabile per il Personale. In particolare, le Politiche disciplinano il sistema di erogazione di *bonus* di breve e di lungo termine collegati all’assegnazione di obiettivi, nonché le altre componenti variabili della remunerazione, siano esse erogate in forma non monetaria (benefit) o in forma monetaria (*una tantum*, premi di anzianità e patti di stabilità). Particolare rilievo viene posto alla disciplina delle remunerazioni variabili *una tantum*, per le quali sono specificate le relative condizioni di erogazione:

- (i) ricorso di circostanze oggettive del tutto eccezionali ed imprevedibili che hanno richiesto un impegno professionale di particolare rilievo,

⁴ Long Term Incentive (LTI).

finalizzato a ottenere un risultato di importanza strategica per il Gruppo e/o la Compagnia;

- (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 Compagnia, previa condivisione con la Capogruppo.

In ottemperanza e in coerenza con quanto previsto al comma 3 del punto 2 della Comunicazione IVASS si evidenzia che le Politiche prevedono espressamente che ci sia un adeguato bilanciamento tra componente fissa e componente variabile, nonché la specifica fissazione di limiti massimi per la componente variabile.

Inoltre, in coerenza con il comma 5 del punto 2 della Comunicazione IVASS, le Politiche prevedono, nel rispetto dei principi di non sbilanciamento o di non prevalenza di politiche di remunerazione basate su risultati di breve termine, l'uguaglianza delle aliquote di incentivazione correlate rispettivamente ai risultati di breve e risultati di lungo termine.

Per quanto riguarda la struttura di breve e di lungo termine le Politiche prevedono che la componente variabile della remunerazione sia suddivisa come segue:

- una componente di breve termine ("IBT"), tramite erogazione di un *bonus* monetario da calcolarsi in percentuale sulla retribuzione lorda individuale o "RAL";
- una componente di lungo termine ("LTI"), mediante assegnazione di azioni ordinarie di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A.

Per quanto riguarda la necessità che sia previsto un adeguato bilanciamento tra componente fissa e componente variabile, le Politiche indicano i limiti massimi ed invalicabili di quest'ultima secondo i seguenti criteri:

- la misura massima dell'incentivo di breve termine è determinata in percentuale rispetto alla RAL ed è pari al 50% della RAL per i Dirigenti di 1^a Fascia⁵, al 35% della RAL per i Dirigenti di 2^a Fascia, al 20% della RAL per i Dirigenti di 3^a Fascia.

⁵ I Dirigenti del Gruppo Unipol sono suddivisi in 3 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. Nella 1a Fascia sono inclusi i principali "executive" del Gruppo (ad es.: Direttori delle Funzioni Centrali, Direttori di importanti aree aziendali) con ruoli di massima complessità strategica e rilievo organizzativo; nella 2a Fascia sono inclusi i Dirigenti titolari di ruoli di particolare rilevanza organizzativa per il Gruppo. In questa Fascia rientra gran parte dei primi riporti dei Dirigenti appartenenti alla 1a fascia; nella 3a Fascia sono inclusi i

- la misura massima dell'incentivo di Lungo Termine è pari al 50%⁶ della RAL per i Dirigenti di 1^a Fascia, al 35% della RAL per i Dirigenti di 2^a Fascia, al 20% della RAL per i Dirigenti di 3^a Fascia.

L'equilibrio tra le componenti di breve termine e di lungo termine è garantito dall'uguaglianza delle aliquote adottate rispettivamente per il riconoscimento dell'incentivo IBT e dell'incentivo LTI.

In ottemperanza e in coerenza con quanto previsto ai commi 4 e 5 del punto 2 della Comunicazione IVASS si evidenzia che le Politiche individuano, sia in modo generale sia in modo più specifico, i parametri essenziali per la determinazione della remunerazione, attenendosi ai seguenti principi:

- **sana e prudente politica di gestione del rischio**, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio della Compagnia 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;
- **equità interna**, affinché la remunerazione risulti coerente con la posizione ricoperta e le responsabilità connesse, con il ruolo affidato, con l'esperienza maturata, le competenze, le capacità dimostrate e con le prestazioni espresse;
- **meritocrazia**, affinché vengano premiati i risultati ottenuti ed i comportamenti protesi al loro raggiungimento;
- **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;
- **livello di presidio del rischio**, differenziato sia in funzione della Compagnia del Gruppo Unipol di appartenenza sia della linea di *business* a cui inerisce, allo scopo di improntare le Politiche di remunerazione sulla sana e prudente gestione del rischio secondo quanto richiesto dal Regolamento ISVAP.

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, è prevista, coerentemente con i già richiamati principi di equità interna, di competitività e

restanti Dirigenti titolari di altri ruoli, che possono essere a diretto riporto sia dei titolari della 1a che della 2a Fascia.

⁶ Fino al 75% per coloro che sono anche membri del Management Committee di Unipol.

attrattività, di meritocrazia, di responsabilità, la possibilità di attribuire integrazioni economiche fisse, consolidandole nel tempo.

La componente fissa della remunerazione è determinata, oltre che da quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali applicabili, anche in base ai seguenti parametri fondamentali:

- rilevanza della posizione affidata;
- complessità del ruolo ricoperto;
- rilevanza delle responsabilità attribuite;
- peso qualitativo delle competenze possedute e acquisite;
- allineamento ai *benchmark* di mercato settoriali.

Tale componente viene determinata, in ogni caso, in maniera adeguata al fine di remunerare il Personale anche in assenza della erogazione di incentivi variabili.

Per quanto attiene all'adozione di meccanismi previsti dalla normativa per tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dall'impresa e dei risultati effettivamente conseguiti, le Politiche prevedono specifiche clausole di *Malus* e *Claw Back* come di seguito definite:

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 Compagnia corretti per i rischi e nei casi di mancato rispetto, da parte del Destinatario, di disposizioni regolamentari e di vigilanza, cui abbia fatto seguito la comminazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Destinatario stesso, ovvero in caso di rilievi da parte delle funzioni di controllo interno che evidenzino comportamenti di grave e reiterata violazione di disposizioni interne, esterne, o di standard di condotta applicabili.

Claw-back

La Società richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti in violazione delle disposizioni di Vigilanza in materia o qualora il Destinatario abbia messo in atto comportamenti fraudolenti e/o contraddistinti da dolo o colpa grave correlati all'esercizio delle proprie funzioni che abbiano determinato un deterioramento dei profili di rischio e/o dei risultati del Gruppo e/o della Compagnia stessa, fatta salva ogni ulteriore azione.

In ottemperanza e in coerenza con quanto previsto ai commi 6, 7 e 8 del punto 2 della Comunicazione IVASS, si evidenzia innanzitutto che le Politiche si fondano sulla logica dell'autofinanziamento. Presupposto imprescindibile per il riconoscimento degli incentivi è 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 Unipol, ai sensi e nel rispetto delle norme di legge.

Oltre a quanto richiamato, le Politiche adottano indicatori e criteri sia di Gruppo (Utile Lordo consolidato e risultato Solvency I), sia di singola Compagnia (Solvency I), prevedendo che, nel corso dell'arco temporale in cui si articolano le Politiche di Remunerazione stesse, 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.

È opportuno inoltre ricordare che, per la piena erogabilità dei provvedimenti di tipo variabile, è necessario che la sussistenza dell'indice di copertura (solidità patrimoniale) di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., calcolato secondo la metrica Solvency I⁷, sia pari ad almeno l'1,2 al 31 dicembre 2013. Qualora detto valore, alla medesima data, fosse compreso tra l'1,0 e l'1,2, si farà luogo a una decurtazione del 25% premio stesso, mentre un valore inferiore all'1,0 determinerà la non erogazione del premio. Inoltre, qualora l'indice di copertura (solidità patrimoniale), calcolato secondo la metrica Solvency I⁷, 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, fosse inferiore al valore *target* di 1,0, ancorché tutti gli altri requisiti risultassero soddisfatti, si determinerebbe la non erogazione del premio.

Come sopra richiamato, si ricorda inoltre che a ciascun Destinatario viene assegnato un obiettivo specifico di Area, attinente ai risultati specifici della propria sfera di competenza organizzativa e che, nella consuntivazione dell'obiettivo specifico di Area per i Risk Taker, il non raggiungimento dell'obiettivo stesso comporterà l'azzeramento dell'eventuale Bonus, mentre un valore di raggiungimento parziale determinerà la decurtazione di 1/3 (un terzo) dell'ammontare dell'eventuale Bonus.

Ad esplicitazione di quanto espresso nella Relazione, per quanto riguarda l'apporto della Funzione Risk Management, si osserva che le Politiche sono strettamente collegate, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di sana e prudente gestione dei rischi e degli interessi di lungo termine dell'impresa, alle indicazioni emergenti dalla definizione del *Risk Appetite* e al più generale sistema di gestione dei rischi e dei relativi controlli attualmente implementato nel Gruppo Unipol.

⁷ 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.

In particolare, gli indicatori di *performance* identificati nel sistema di incentivazione sono valutati, secondo le logiche di Solvency II, all'interno del processo di *Risk Appetite*.

Si premette che la definizione del *Risk Appetite* è effettuata in stretta collaborazione tra la Funzione *Risk Management* e la Funzione di Gestione Piano Industriale e Controllo Economico di Gruppo e in modo univoco con i processi di pianificazione, di *budget* (che rappresentano gli obiettivi di tipo quantitativo assegnati) e di allocazione del capitale.

Ciò considerato, il processo di definizione del *Risk Appetite* permette di rivedere, già in una fase antecedente all'assunzione del rischio, eventuali proiezioni delle variabili aziendali (variabili tecniche, di stato patrimoniale e di conto economico), associate ad una rischiosità ritenuta eccessiva dagli organi competenti (Comitato Rischi di Gruppo e Consiglio di Amministrazione). E ciò in quanto il processo di valutazione dell'adeguatezza attuale e prospettica (*Risk Appetite*) della dotazione di capitale del Gruppo è basata sulle medesime misure di rischio e rendimento previste per la valutazione dell'adeguatezza patrimoniale nel regime di Solvency II.

A riguardo si precisa che il sistema dei controlli/limiti, fissato tramite il *Risk Appetite* fornisce misure già integrate di rischio/rendimento (assorbimento di capitale/risultati di conto economico) consuntivo e prospettico e comprende i controlli periodici relativi a:

- a) i limiti di *Risk Appetite* e la valutazione dell'adeguatezza patrimoniale secondo i criteri di Solvency II;
- b) i limiti previsti dall' *Investment Policy*;
- c) i limiti di esposizione sul rischio di credito;
- d) i limiti previsti dalle politiche assuntive aziendali.

Inoltre, in fase di monitoraggio, eventuali superamenti dei limiti operativi sono segnalati ai Comitati competenti e al Consiglio di Amministrazione. Tali superamenti, in funzione della loro rilevanza e criticità, entrano a far parte della più complessiva valutazione della performance del personale Risk Taker.

Si aggiunge anche che un ruolo positivo sulla redditività e sugli interessi di lungo termine dell'Impresa – e quindi sul sistema di remunerazione ed incentivazione – è indirettamente svolto da:

- a) il sistema di *pricing risk adjusted* attualmente implementato nel Gruppo Unipol per alcuni prodotti e per alcuni processi decisionali (es. strategie di riassicurazione);
- b) il nuovo accordo di remunerazione in cui le commissioni agli agenti/broker sono legate al loro rapporto S/P (Sinistri/Premi).

Si precisa che la *Risk Management Policy* vigente prevede che il *Risk Appetite* sia definito a livello di società, di area di business e di fattore di rischio. Allo stesso tempo, il più generale sistema dei limiti si basa, in funzione dello specifico rischio oggetto di analisi, su misure aventi maggiore granularità, fino al monitoraggio puntuale delle singole posizioni.

Per quanto riguarda un'analisi di coerenza con previsto al comma 9 del punto 2 della comunicazione IVASS si rimanda alla risposta riferita al punto ii) della richiesta CONSOB.

3. Per quanto attiene al punto 3 della comunicazione IVASS (“Processi decisionali delle politiche di remunerazione, informativa e disposizioni in tema di gruppi”) si osserva quanto segue.

In ottemperanza e in coerenza con quanto previsto al comma 1 e 2 del punto 3 della comunicazione IVASS si evidenzia che le Politiche, nel rispetto delle corrette attribuzioni di competenza, nell'illustrare con adeguato dettaglio il ruolo e le responsabilità degli organi e dei soggetti deputati e coinvolti nella predisposizione, approvazione ed applicazione delle Politiche retributive, ne evidenziano la separatezza, ne delineano chiaramente l'operatività e mettono in luce il ruolo della Capogruppo come segue:

- l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi annuali spettanti agli organi da essa nominati, approva le Politiche di remunerazione a favore degli Organi sociali e del Personale, inclusi i piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- il Consiglio di Amministrazione definisce e rivede periodicamente le Politiche di remunerazione, su proposta del Comitato per la remunerazione e in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo, ai fini dell'approvazione delle stesse da parte dell'Assemblea, ed è responsabile della loro corretta applicazione; inoltre, sulla base delle proposte avanzate dal Comitato per la remunerazione ove nominato, definisce la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, tenuto conto degli indirizzi dettati dalla Capogruppo;
- il Comitato Remunerazione formula proposte in merito alla definizione delle politiche generali contenenti le linee guida per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di controllo interno) delle stesse Compagnie, in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo; inoltre, provvede alla valutazione periodica dell'adeguatezza e della concreta applicazione delle medesime politiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;

- l'Amministratore Delegato di Capogruppo, d'intesa con il Presidente della medesima, forniscono indicazioni ai competenti organi della Compagnia in merito alla remunerazione del Direttore Generale – ove nominato – e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di controllo interno) nonché all'assegnazione degli obiettivi di *performance* correlati alla eventuale componente variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di remunerazione adottate;
- la Direzione Generale Area Risorse Umane e Organizzazione di Capogruppo si fa carico di istruire e governare il processo di formulazione delle proposte inerenti le Politiche di remunerazione e ne cura l'attuazione, coinvolgendo ove necessario e/o opportuno le altre funzioni.

In conformità a quanto previsto nel Regolamento ISVAP, le Funzioni di controllo interno sono coinvolte, per quanto di rispettiva competenza, sia nella fase, *ex ante*, di definizione delle Politiche di remunerazione, che nella fase, *ex post*, di verifica della corretta applicazione delle medesime.

In particolare:

- il Risk Management verifica la coerenza dei modelli di misurazione dei rischi con l'operatività aziendale;
- la Compliance effettua il controllo di conformità ai principi e alle disposizioni di autoregolamentazione nonché alle normative in vigore allo scopo di prevenire il rischio di incorrere in sanzioni, perdite patrimoniali o danni reputazionali. La Compliance, inoltre, riferisce ai competenti organi in merito agli esiti delle verifiche effettuate, indicando gli eventuali interventi correttivi;
- l'Audit valuta la corretta applicazione delle Politiche di remunerazione, riferendo ai competenti organi sui risultati delle proprie verifiche e sulle eventuali misure correttive da porre in essere.

In ottemperanza e in coerenza con quanto previsto al comma 3 del punto 3 della Comunicazione IVASS, si evidenzia che le Politiche, come già indicato in precedenza nella presente nota, prevedono differenziazioni per le singole Società controllate, oltre a differenziazioni a livello di Area funzionale / organizzativa di appartenenza.

In ottemperanza e in coerenza con quanto previsto al comma 4 del punto 3 della Comunicazione IVASS, si evidenzia che la Società ha istituito un proprio Comitato per la Remunerazione secondo le previsioni di cui all'art. 8 del Regolamento ISVAP composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi dell'articolo 2387 del codice civile. Detto Comitato,

coerentemente con quanto previsto dallo stesso art. 8 e come sopra indicato, formula proposte in merito alla definizione delle politiche generali contenenti le linee guida per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Responsabili delle Funzioni di controllo interno) della Compagnia, in coerenza con gli indirizzi dettati dalla Capogruppo; inoltre, provvede alla valutazione periodica dell'adeguatezza e della concreta applicazione delle medesime politiche avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato della Capogruppo.

SEZIONE II

Con riferimento alla Sezione II della Relazione, la Consob ha richiesto di integrare la stessa con i seguenti elementi:

- “i. informazioni in merito all'effettiva corresponsione dei compensi indicati nelle Tabelle riportate nella Seconda parte della medesima Sezione con riguardo agli ex membri del Consiglio di Amministrazione nei confronti dei quali l'Assemblea di codesta Società ha deliberato il 14 marzo u.s. la promozione dell'azione di responsabilità ai sensi degli artt. 2392 e 2393 c.c.. In proposito, si richiede altresì di specificare, per ciascuno di tali soggetti, come siano state determinate le relative voci retributive e con riferimento a quali specifici incarichi, e di rendere note le valutazioni di codesta Società in merito alla corresponsione dei predetti compensi tenuto conto delle iniziative avviate a partire dalla pubblicazione, in data 16 marzo 2012, della prima relazione ex art. 2408 c.c. redatta dal collegio Sindacale di codesta Società;*
- ii. per ciascuno degli amministratori per i quali sono fornite informazioni alla voce “Altri compensi” delle citate tabelle informazioni dettagliate sulle prestazioni a cui tali compensi si riferiscono.”*

Per quanto concerne tale richiesta, si forniscono di seguito le informazioni richieste, relative, in massima parte, ad accadimenti intervenuti in un periodo temporale antecedente al recente mutamento dei vertici aziendali. Si segnala infatti che il nuovo Consiglio di Amministrazione della scrivente Società si è insediato in data 5 novembre 2012, mentre la nuova struttura organizzativa di vertice è stata approvata in occasione della riunioni consiliare del 13 novembre 2012. Pertanto, le informazioni fornite sono il frutto della ricostruzione, sulla base delle informazioni a disposizione, di fatti riguardanti figure che non fanno più parte degli organi sociali di FONDIARIA-SAI.

Ex membri del Consiglio di Amministrazione nei confronti dei quali l'Assemblea di codesta Società ha deliberato il 14 marzo u.s. la promozione dell'azione di responsabilità ai sensi degli artt. 2392 e 2393 c.c.

Cosimo Rucellai

-	Compenso per la carica di Consigliere per il periodo 1/1-24/4/2012	Euro	16.789,26
-	Compenso per la carica di Presidente per il periodo 26/4-30/10/2012	Euro	204.371,59
	TOTALE	Euro	221.160,85
	Di cui già corrisposti	Euro	221.160,85

Jonella Ligresti

-	Compenso per la carica di Presidente per il periodo 1/1-24/4/2012	Euro	732.894,60
-	Compenso per la carica di Vice Presidente per il periodo 26/4-30/10/2012	Euro	51.443,17
-	Compensi per cariche ricoperte in società controllate e collegate	Euro	143.031,97
	TOTALE	Euro	927.369,74
	Di cui già corrisposti	Euro	874.450,00

Antonio Talarico

-	Compenso per la carica di Vice Presidente per il periodo 1/1-24/4/2012	Euro	80.983,61
-	Compenso per la carica di Consigliere per il periodo 26/4-30/10/2012	Euro	33.101,91
-	Compensi per cariche ricoperte in società controllate e collegate	Euro	192.269,88
-	Retribuzione da lavoro dipendente nella società controllata Immobiliare Lombarda	Euro	1.026.297,23
	TOTALE	Euro	1.332.652,63
	Di cui già corrisposti	Euro	1.107.280,84

Andrea Broggin

-	Compenso per la carica di Consigliere per il periodo 1/1-30/6/2012	Euro	28.173,52
	TOTALE	Euro	28.173,52
	Di cui già corrisposti	Euro	28.173,52

Vincenzo la Russa

-	Compenso per la carica di Consigliere e Membro del Comitato Esecutivo per il periodo 1/1-24/4/2012	Euro	91.239,32
-	Compensi per prestazioni professionali a FONDIARIA-SAI e società controllate e collegate aventi ad oggetto incarichi relativi principalmente al contenzioso sinistri	Euro	441.484,84
	TOTALE	Euro	532.274,16
	Di cui già corrisposti	Euro	532.274,16

Gioacchino Paolo Ligresti

-	Compenso per la carica Consigliere e Membro del Comitato Esecutivo per il periodo 1/1-30/10/2012	Euro	91.239,32
-	Compensi per cariche ricoperte in società controllate e collegate	Euro	501.373,15
	TOTALE	Euro	592.612,47
	Di cui già corrisposti	Euro	312.199,45
-	Compensi in franchi svizzeri da società controllate	CHF	603.963,61
-	Altri compensi in franchi svizzeri	CHF	10.200,00
	TOTALE	CHF	614.163,61
	Di cui già corrisposti	CHF	614.163,61

Fausto Marchionni

-	Compenso per la carica di Consigliere per il periodo 1/1-24/4/2012	Euro	16.438,98
-	Compensi per cariche ricoperte in società controllate e collegate	Euro	21.700,00
	TOTALE	Euro	38.138,98
	Di cui già corrisposti	Euro	==

Enzo Mei

-	Compenso per la carica di Consigliere per il periodo 1/1-30/10/2012	Euro	49.540,89
-	Compenso per la carica di Membro del Comitato di Controllo Interno per i periodi 1/1-24/4/2012 e 26/4-22/5/2012	Euro	11.475,41
-	Compenso per la carica di Membro del Comitato di Remunerazione per i periodi 1/1-24/4/2012 e 26/4-22/5/2012	Euro	3.825,13
	TOTALE	Euro	64.841,43
	Di cui già corrisposti	Euro	64.841,43

Salvatore Spiniello

-	Compenso per la carica di Consigliere per il periodo 1/1-30/10/2012	Euro	49.540,89
-	Compenso per la carica di Membro del Comitato di Controllo Interno per il periodo 1/1-24/4/2012	Euro	9.344,26
-	Compenso per la carica di Membro del Comitato di Remunerazione per il periodo 26/4-30/10/2012	Euro	5.109,29
-	Compensi per prestazioni professionali a FONDIARIA-SAI e società controllate con riferimento all'assistenza e consulenza prestata in materia fiscale	Euro	245.000,00
	TOTALE	Euro	308.994,44
	Di cui già corrisposti	Euro	153.994,44

Tutti i compensi per le cariche sono calcolati *pro-rata temporis* sulla base del compenso lordo annuale deliberato dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto dell'effettivo periodo in cui l'interessato ha ricoperto la/le carica/cariche.

Nessun compenso è stato erogato a favore di detti soggetti successivamente al 14 marzo 2013, data di svolgimento della suddetta adunanza assembleare.

Prima di tale data, tenuto conto dei risultati cui era giunto il Comitato Amministratori Indipendenti incaricato, lo scorso 26 giugno, dal Consiglio di Amministrazione della Società, nella composizione dell'epoca, di individuare le singole condotte censurabili, i danni provocati e i destinatari delle azioni di responsabilità da sottoporre all'Assemblea dei Soci, poi non svoltesi stante l'intervenuta nomina da parte dell'ISVAP di un Commissario *ad acta* all'uopo incaricato, la Società aveva provveduto a sospendere il

pagamento dei compensi nei confronti dei signori Jonella Ligresti, Antonio Talarico, Gioacchino Paolo Ligresti e Fausto Marchionni.

Si precisa che, con riferimento ai compensi già corrisposti ai signori Jonella Ligresti, Gioacchino Paolo Ligresti e Antonio Talarico, i relativi pagamenti, diversi da retribuzione da lavoro dipendente, sono avvenuti tutti prima del 30 ottobre 2012, fatta eccezione per il compenso a favore del Sig. Gioacchino Paolo Ligresti, per il periodo agosto-novembre 2012, relativo all'incarico ricoperto nella società Sainternational SA Lugano Branch, per l'importo lordo di CHF 33.333,35.

Amministratori per i quali sono fornite informazioni alla voce "Altri compensi"

Con riferimento agli Amministratori per i quali sono fornite informazioni alla voce "Altri Compensi" delle tabelle riportate nella sezione II, seconda parte, della Relazione sulla Remunerazione, si evidenzia che;

- l'importo di Euro 1.026.297,23 relativo al signor Antonio Talarico si riferisce, come precedentemente segnalato, alla retribuzione da lavoro dipendente dello stesso in Immobiliare Lombarda, come precisato in nota a dette tabelle; si precisa che il rapporto di lavoro dipendente con il signor Talarico è cessato in data 31 marzo 2013;
- l'importo di Euro 1.254.054,95 relativo al signor Emanuele Erbetta si riferisce alla retribuzione di lavoro dipendente dello stesso in FONDIARIA-SAI, come precisato in nota a dette tabelle;
- l'importo di Euro 262.566,27 relativo al signor Roberto Cappelli si riferisce a prestazioni professionali rese dallo Studio Gianni Origoni Grippio Cappelli & Partners, con riferimento all'assistenza e consulenza legale prestata;
- l'importo di Euro 33.581,04 relativo al signor Maurizio Comoli si riferisce a prestazioni professionali rese dallo studio Comoli Battuello & Associati a FONDIARIA-SAI, per Euro 23.390,02, e a Milano Assicurazioni S.p.A., per Euro 10.191,02, con riferimento a incarichi relativi al contenzioso sinistri;
- l'importo di Euro 1.738.687,50 relativo al signor Carlo d'Urso si riferisce a prestazioni professionali rese a FONDIARIA-SAI dallo Studio Legale d'Urso Gatti e Bianchi per Euro 1.628.687,50, a Immobiliare Fondiaria-Sai per Euro 28.125,00 S.p.A. e a Immobiliare Milano Assicurazioni S.r.l. per Euro 81.875,00, per consulenze aventi ad oggetto assistenza legale con particolare riferimento all'organizzazione ed esecuzione dell'ultimo aumento di capitale sociale di FONDIARIA-SAI e al progetto di integrazione con il Gruppo Unipol, anche avuto riguardo all'attività di *due diligence* legale su Unipol Assicurazioni S.p.A. e su Premafin HP S.p.A.;
- l'importo di Euro 441.484,84 relativo al signor Vincenzo La Russa si riferisce a prestazioni professionali rese dal medesimo a FONDIARIA-SAI per Euro 248.260,72, a Milano Assicurazioni S.p.A. per Euro 180.286,62, a Dialogo

Assicurazioni S.p.A. per Euro 4.887,00 e a Systema Compagnia di Assicurazioni S.p.A. per Euro 8.050,50, con riferimento a incarichi principalmente relativi al contenzioso sinistri;

- l'importo di CHF 10.200,00 relativo al sig. Gioacchino Paolo Ligresti si riferisce al versamento degli assegni familiari allo stesso spettanti, in quanto residente svizzero, secondo la normativa del Canton Ticino; si precisa che tale importo è a carico del Canton Ticino ed è stato corrisposto per il tramite della controllata SRP Services SA;
- l'importo di Euro 245.000,00 relativo al signor Salvatore Spiniello si riferisce a prestazioni professionali rese dallo Studio Spiniello-Commercialisti Associati a FONDIARIA-SAI per Euro 135.000,00, a Milano Assicurazioni per Euro 90.000,00 e a Immobiliare Lombarda per Euro 20.000,00, con riferimento all'assistenza e consulenza prestate in materia fiscale.

Con riguardo ai compensi sopra riepilogati si precisa che in nessun caso ha trovato applicazione l'iter deliberativo previsto dalla vigente procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate in quanto, a seconda dei casi, detti compensi risultavano inferiori alle soglie di rilevanza stabilite da detta procedura, ovvero le prestazioni risultavano rese da soggetti non ricompresi nell'elenco delle parti correlate sulla base delle dichiarazioni rilasciate dagli Amministratori, oppure – come nel caso dell'assistenza riferita al contenzioso sinistri – derivavano da accordi, originariamente risalenti nel tempo, nella forma di proposte di collaborazione professionale, aventi caratteristiche, anche economiche, omogenee per tutti gli accordi di tale tipo stipulati sul territorio nazionale, ovverosia, infine, trattandosi dell'applicazione del contratto di lavoro dipendente con gli interessati.

Bologna, 24 aprile 2013