



## **SOCIETÀ CATTOLICA DI ASSICURAZIONE**

Società cooperativa con sede legale in Verona, Lungadige Cangrande n. 16  
Capogruppo del Gruppo Cattolica Assicurazioni, iscritto all'Albo dei Gruppi Assicurativi 019  
Codice Fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Verona 00320160237  
Albo Imprese di Assicurazione 1.00012  
Albo Cooperative A100378

# **Relazione sulle Politiche di Remunerazione**

---

\* \* \*

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 e della Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, che ha modificato il Regolamento Emittenti in esecuzione delle disposizioni di cui all'art. 123-ter del Testo Unico per la Finanza, su conforme parere del Comitato per la Remunerazione, ha adottato la proposta di Relazione sulle Politiche di Remunerazione, messa a disposizione nei termini e nelle modalità previste dalla vigente normativa e di seguito riportata, di cui si propone l'approvazione all'Assemblea convocata per il 24/26 aprile 2014.

\* \* \*



# Società Cattolica di Assicurazione

## Politiche di Remunerazione 2014

*Regolamento ISVAP n. 39 – 9 giugno 2011*

**SOMMARIO**

<b>PARTE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE 1 – INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>5</b>
Art 1.1 Premessa	5
Art 1.2 Definizioni	6
Art 1.3 Principi di riferimento e linee guida	7
Art 1.4 Ambito di applicazione	8
Art 1.5 Nozione di Remunerazione	8
Art 1.6 Identificazione del “Personale” e del “Risk Taking Staff”	8
<b>SEZIONE 2 – GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>10</b>
Art 2.1 Ruoli, funzioni e organi aziendali coinvolti nel processo retributivo	10
Art 2.2 Ruolo dell’Assemblea	10
Art 2.3 Ruolo del Consiglio di Amministrazione	10
Art 2.4 Ruolo del Comitato per la Remunerazione	11
Art 2.5 Ruolo del Comitato Controllo e Rischi	12
Art 2.6 Ruolo dell’Alta Direzione	12
Art 2.7 Ruolo della Funzione Risorse Umane	13
Art 2.8 Ruolo della Funzione Revisione Interna	13
Art 2.9 Ruolo della Funzione Compliance	13
Art 2.10 Ruolo della Funzione Risk Management	14
Art 2.11 Ruolo delle Funzioni Pianificazione e Controllo di Gestione, Amm. e Bilancio, Attuariato	14
<b>SEZIONE 3 – POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>15</b>
Art 3.1 Remunerazione degli Amministratori e degli Organi di Controllo	15
Art 3.2 Remunerazione del “Personale”	17
Art 3.3 Remunerazione di altri soggetti	20
Art 3.4 Comunicazione del Sistema MbO e degli esiti agli interessati	21
Art 3.5 Verifiche sulle Politiche di Remunerazione	22
Art 3.6 Informativa all’Assemblea	23
<b>PARTE II – RELAZIONI INFORMATIVE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>24</b>
<b>SEZIONE 4 – ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2013 E LINEE EVOLUTIVE 2014</b>	<b>24</b>
Art 4.1 Principi dell’attuazione delle Politiche di Remunerazione	24
Art 4.2 Remunerazione Amministratori e Organo di Controllo nel 2013	24
Art 4.3 Remunerazione del “Personale” nel 2013	25
Art 4.4 Remunerazione di altri soggetti nel 2013	26
Art 4.5 Remunerazione Amministratori e Organi di Controllo – Linee Evolutive 2014	26
Art 4.6 Remunerazione del Personale – Linee evolutive per il 2014	26
Art 4.7 Remunerazione Delle Funzioni Di Controllo Interno – Linee Evolutive Per Il 2014	27
Art 4.8 Remunerazione di altri soggetti – Linee evolutive per Il 2014	27
Art. 4.9 Verifiche svolte dalle Funzioni di Controllo	28
<b>SEZIONE 5 - RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE EX ART. 123-TER DEL TESTO UNICO DELLA INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA E RELATIVE DISPOSIZIONI ATTUATIVE</b>	<b>29</b>
Art 5.1 Premessa alla Relazione sulla Remunerazione	29
Art 5.2 Sezione I	29
Art 5.3 Sezione II	29
<i>Allegato 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	<i>31</i>
<i>Allegato 2 – Piani di Incentivazione monetari a favore di Componenti edll’Organo di Amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	<i>39</i>
<i>Allegato 3 – Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	<i>40</i>

## PARTE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE

### SEZIONE 1 – INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

#### ART 1.1 PREMESSA

La Società Cattolica di Assicurazione, di seguito “Cattolica” o “la Società”, con delibera dell’Assemblea Ordinaria dei Soci del 26 aprile 2014 – prima e seconda convocazione – ha adottato le Politiche di Remunerazione contenute nel presente documento (di seguito anche “le Politiche”) relative agli organi sociali e al “Personale”, così come definito ai sensi dell’articolo 2, l, f) del Regolamento ISVAP n. 39, 9 giugno 2011, e ad altri soggetti contemplati quali destinatari di principi generali da parte del Regolamento stesso.

Le Politiche sono state predisposte in conformità al Regolamento ISVAP n. 39, 9 giugno 2011, relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione (di seguito anche “il Regolamento”) e alla luce delle indicazioni fornite da IVASS con lettera al mercato del 9 aprile 2013.

Il presente documento ha quindi l’obiettivo di definire le finalità, i principi e i criteri adottati da Cattolica in merito alle proprie Politiche di Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione si attiene a tali finalità, principi e criteri – con il supporto delle funzioni aziendali competenti – nella declinazione operativa delle stesse, assicurando la corretta attuazione delle Politiche da parte di tutti i soggetti rilevanti e il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali rilevanti, conformemente al dettato dell’Art. 7 del citato Regolamento.

Il presente documento, in coerenza con le previsioni del Regolamento, definisce tra l’altro:

- I criteri e il processo d’individuazione del “Personale”;
- Il “modello di governance” adottato in merito alle Politiche di Remunerazione;
- Lo schema di retribuzione, per ciascuna tipologia di soggetti cui il Regolamento si rivolge, con particolare riferimento alla componente variabile;
- I soggetti coinvolti e le relative attività necessarie alla determinazione della retribuzione variabile;
- I processi di comunicazione interna e d’informativa all’Assemblea;
- I soggetti coinvolti e le relative attività necessarie alla verifica, validazione e revisione periodica delle Politiche di Remunerazione.

Il presente documento è articolato in due parti e cinque sezioni. La prima parte, dedicata alle Politiche; la seconda parte, dedicata alle relazioni sull’attuazione delle stesse, ai fini del Regolamento ISVAP n. 39 e del Testo Unico dell’Intermediazione Finanziaria.

La prima parte si articola in tre sezioni che, nel loro insieme, costituiscono le Politiche della Società in materia di remunerazione. La seconda parte si sviluppa in due sezioni che costituiscono le relazioni informative circa diversi aspetti riguardanti l’applicazione delle stesse, rispondendo così a obblighi informativi nei confronti dell’Assemblea dei Soci e delle Autorità di Vigilanza.

S’illustra di seguito, nel dettaglio, il contenuto di ciascuna sezione:

- **Sezione 1 – Introduzione alle Politiche di Remunerazione**, che illustra le definizioni utilizzate, la specificazione dell’ambito di applicazione (tra cui, i criteri e il processo d’individuazione del “Personale”) e i principi generali adottati. Tale sezione è stata redatta anche in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011 che ha integrato il Regolamento Emittenti emanato da CONSOB in esecuzione di quanto previsto all’Art.123-ter del Testo Unico per la Finanza – d.lgs. 58/1998, trattando parte dei contenuti richiesti alla Sezione I dello schema di relazione previsto nella citata Delibera;
- **Sezione 2 – Governance delle Politiche di Remunerazione**, che definisce i ruoli degli organi sociali e delle funzioni aziendali interessate dalle Politiche. Tale sezione è stata redatta anche in ottemperanza alla succitata Delibera CONSOB n. 18049, trattando parte dei contenuti richiesti alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione;

- **Sezione 3 – Politiche di Remunerazione**, che descrive la struttura remunerativa dei soggetti disciplinati dal Regolamento, i processi di comunicazione interna e d’informativa all’Assemblea. Tale sezione è stata redatta anche in ottemperanza alla succitata Delibera CONSOB n. 18049, trattando i contenuti richiesti alla Sezione I e alla Sezione II – prima parte – della Relazione sulla Remunerazione;
- **Sezione 4 – Relazione sull’attuazione delle Politiche di Remunerazione 2013 e linee evolutive proposte per il 2014**, relazione che dettaglia gli interventi effettuati dalla Società per il 2013 in merito alle remunerazioni dei soggetti disciplinati dal Regolamento, e riporta le linee evolutive che si intendono adottare per il 2014;
- **Sezione 5 – Relazione sulla Remunerazione ex Art. 123-ter del Testo Unico dell’Intermediazione Finanziaria e relative disposizioni attuative**, che riprende i contenuti richiesti dalla succitata Delibera CONSOB n. 18049 già trattati nelle precedenti sezioni del documento e dà evidenza delle informazioni richieste alla Sezione II – seconda parte – della Relazione sulla Remunerazione.

Si segnala – ai sensi dell’Art. 24, comma I, lett. d) del Regolamento – che le presenti Politiche sono state aggiornate rispetto alla versione approvata dall’Assemblea nel 2013, anche alla luce delle evidenze emerse dopo un primo biennio di applicazione e in virtù delle raccomandazioni ricevute dalla Funzioni di Controllo (Art. 4.9 – Verifiche svolte dalle Funzioni di Controllo).

In estrema sintesi le modifiche hanno riguardato, oltre a precisazioni e integrazioni di ordine formale e di coordinamento:

- L’ampliamento del perimetro societario;
- Precisazioni in merito ai criteri di assegnazione di *una tantum*.

---

## ART 1.2 DEFINIZIONI

Ai fini delle presenti Politiche si adottano le seguenti definizioni:

- **Alta Direzione** – identifica le figure dell’Amministratore Delegato, del Direttore Generale del Condirettore Generale e del Vice Direttore Generale;
- **Personale** – identifica l’insieme di dipendenti così come definiti alla lettera f) dell’Art. 2, comma I, del Regolamento ISVAP n. 39, 9 giugno 2011 e cioè: «*i direttori generali, i dirigenti con compiti strategici, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno e le altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa. Le imprese di assicurazione e di riassicurazione identificano, formalizzando e motivando le relative scelte, le categorie di soggetti la cui attività può avere tale impatto, tenendo conto, tra l’altro, della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell’attività svolta, delle deleghe conferite, dell’ammontare della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti*»;
- **Risk Taking Staff** – identifica, all’interno della più ampia categoria “Personale” sopra descritta, i soggetti che possono avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa, nel Gruppo Cattolica sono definiti tali taluni Dirigenti cui sia stata attribuita procura;
- **Management by Objectives (MbO)** – sistema incentivante basato sulla valutazione delle prestazioni applicabile al Personale correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati. Il sistema prevede che per ogni soggetto destinatario di un piano MbO siano definiti e comunicati i rispettivi indicatori – oggettivamente misurabili – su cui sarà valutata la prestazione lavorativa. Tale valutazione costituisce il driver per la determinazione della componente variabile della remunerazione;
- **Key Performance Indicators (KPIs)** – misure quantitative, identificate e definite in anticipo, utilizzate per la costruzione dei piani MbO e volte a rendere oggettivamente misurabile il raggiungimento effettivo degli obiettivi assegnati;

- **Differimento** – posticipazione, in un arco temporale prestabilito, della corresponsione di parte della componente variabile della remunerazione rispetto all’esercizio di competenza, la cui erogazione è soggetta al regime di Malus di seguito indicato;
- **Bonus** – remunerazione variabile eventualmente erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel sistema MbO;
- **Malus** – clausola contrattuale che prevede la possibilità di non erogare in tutto o in parte la retribuzione variabile differita eventualmente maturata, qualora, trascorso il periodo di differimento, sia verificato il non raggiungimento dei KPIs ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell’impresa;
- **Claw-back** – clausola contrattuale che prevede la possibilità di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei compensi erogati sulla base di risultati che si siano rivelati non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
- **Retribuzione Annu Lorda (RAL)** – somma della retribuzione annua fissa (pari alla somma delle quattordici mensilità ex CCNL e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse);
- **Funzioni di Controllo Interno** – funzioni Revisione Interna, Risk Management e Compliance di cui al Regolamento ISVAP n. 20, 26 marzo 2008;
- **Codice di Autodisciplina** – Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel Dicembre 2011 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, ANIA, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

---

#### ART 1.3 PRINCIPI DI RIFERIMENTO E LINEE GUIDA

In conformità con le disposizioni del Regolamento, tutti coloro che svolgono un ruolo importante nella gestione ovvero nel controllo dell’impresa devono essere remunerati coerentemente con i principi generali posti all’Art. 4, “Principi generali”, che recita testualmente: *«Le imprese adottano Politiche di Remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l’equilibrio dell’impresa nel lungo termine. Le imprese evitano Politiche di Remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incoraggiare un’eccessiva esposizione al rischio».*

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti, in particolare degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, deve essere quindi stabilita tenendo conto dell’esigenza di potersi avvalere delle professionalità necessarie per una gestione profittevole e sostenibile.

È peraltro necessario assicurare la coerenza delle Politiche di Remunerazione con la politica di gestione del rischio della Società. Sono a tal fine previsti nei sistemi d’incentivazione indicatori che hanno l’obiettivo di guidare i comportamenti dei dipendenti in relazione alle tipologie di rischio tipiche del settore.

Inoltre, in coerenza con la propria storia, la natura societaria e i principi che ne ispirano l’attività nella determinazione delle Politiche di Remunerazione, Cattolica punta a raccordare e rispettare anche i seguenti principi:

- Tendenza a trattamenti economici uniformi in presenza di ruoli e responsabilità equivalenti;
- Tendenza all’equilibrio del livello retributivo aziendale con quello del mercato di riferimento;
- Continuità e gradualità nell’applicazione del sistema premiante che orienti i risultati e i comportamenti agiti nel medio – lungo periodo.

Quanto sopra, nella convinzione che, attraverso la definizione e l’applicazione di Politiche di Remunerazione coerenti con i suddetti principi, sia possibile:

- Contribuire a creare valore nel medio – lungo termine per tutti gli stakeholders;
- Favorire la realizzazione delle strategie di business di medio – lungo termine declinate nei piani strategici/industriali;

- Salvaguardare l'immagine e la reputazione della Società in linea con quanto disposto nel proprio Codice di Comportamento;
- Motivare amministratori, manager e collaboratori a rispondere con professionalità adeguata agli obiettivi che la Società si è posta, favorendone il pieno raggiungimento.

Le presenti Politiche di Remunerazione costituiscono strumento d'indirizzo e coordinamento per tutte le Società Controllate del Gruppo, confermando tale aspetto il ruolo della Capogruppo nel definire, formulare e identificare linee guida e criteri applicabili e di valutazione, valevoli per l'intero Gruppo, coerentemente con quanto disposto, in termini generali, all'Art. 2497 e ss. del Codice Civile, e in conformità con quanto stabilito all'Art. 5 del Regolamento Isvap, n. 39/2011.

Nella predisposizione delle Politiche di Remunerazione per il "Personale", l'Alta Direzione della Società si è avvalsa del supporto della società esterna NEXT CONSULTING s.r.l.

---

#### ART 1.4 AMBITO DI APPLICAZIONE

Destinatari delle presenti Politiche sono – come espressamente richiesto dal Regolamento – i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Collegio Sindacale, il "Personale" (come sopra definito al punto 1.2) e gli altri soggetti previsti dal Regolamento: attuario incaricato, intermediari assicurativi e riassicurativi, fornitori di servizi esternalizzati.

---

#### ART 1.5 NOZIONE DI REMUNERAZIONE

Ai fini del presente documento si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, anche con strumenti finanziari o beni in natura (*"fringe benefits"*), a fronte delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dai destinatari delle Politiche alla Compagnia.

Per remunerazione variabile s'intende ogni pagamento o beneficio legato alla performance comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.). Sono esclusi comunque i pagamenti che si riferiscono a istituti previsti da contratti nazionali e integrativi quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, il trattamento di fine rapporto per i dipendenti stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, le prestazioni previdenziali integrative e i premi variabili aziendali.

---

#### ART 1.6 IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE" E DEL "RISK TAKING STAFF"

Ai fini delle presenti politiche per "Personale" s'intendono i dipendenti e i collaboratori dell'impresa come definiti alla lettera f) dell'Art. 2, comma 1, del Regolamento: il "Personale" è pertanto un insieme circoscritto di soggetti, destinatari delle Politiche di Remunerazione.

Questo insieme di destinatari delle Politiche è costituito, per espressa previsione regolamentare da:

- Direttori Generali;
- Dirigenti con compiti strategici;
- Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno;
- E da: «*le altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa*».

Quest'ultima categoria, definita nelle presenti Politiche *"risk taking staff"*, differentemente dalle altre che automaticamente rientrano nella definizione di "Personale", in quanto la norma espressamente le include, deve essere identificata dalle imprese secondo criteri oggettivi.



A tal fine, le presenti Politiche prevedono un processo d'identificazione del *risk taking staff*, ossia di quei soggetti, o categorie di soggetti, la cui attività può avere tale impatto, tenendo conto, tra l'altro, della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell'attività svolta, delle deleghe conferite, dell'ammontare e articolazione della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti.

Il processo d'individuazione dei soggetti rientranti nel *risk taking staff* ha quindi la finalità di specificare i principi e i criteri presi in considerazione dalla Società nel definire i soggetti coinvolti e le relative attività e responsabilità, al fine di pervenire alla definizione complessiva del "Personale" destinatario delle Politiche di Remunerazione.

La Società identifica quindi, con periodicità almeno annuale, i ruoli e le categorie di soggetti che rientrano nella nozione di *risk taking staff*. Gli esiti del processo di periodica individuazione del "Personale" (*risk taking staff* e altre categorie già individuate dalla normativa con precisione) destinatario delle politiche sono resi noti, motivati e formalizzati nel documento di attuazione delle Politiche di Remunerazione trasmesso annualmente all'Assemblea Ordinaria, ai sensi dell'Art. 24, comma II, del Regolamento.

La fase istruttoria del processo d'individuazione e revisione del *risk taking staff* vede coinvolte, a diverso titolo, le seguenti funzioni per le attività ivi indicate:

- Funzione Risk Management: partecipa alla definizione dei criteri d'individuazione del *risk taking staff*;
- Funzione Risorse Umane: partecipa alla definizione dei criteri d'individuazione del *risk taking staff*, raccoglie le informazioni e i dati necessari e predispone l'elenco dei soggetti rientranti nella categoria di *risk taking staff* per la proposta al Consiglio di Amministrazione;
- Funzione di Compliance: partecipa alla definizione dei criteri d'individuazione del *risk taking staff*;
- Funzione Revisione Interna: verifica la corretta attuazione del processo e relaziona al Consiglio di Amministrazione.

Compete infine al Consiglio di Amministrazione individuare, mediante specifica deliberazione, il "Personale", e, in particolare, la categoria del *risk taking staff*.

## SEZIONE 2 – GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

### ART 2.1 RUOLI, FUNZIONI E ORGANI AZIENDALI COINVOLTI NEL PROCESSO RETRIBUTIVO

La determinazione e approvazione delle Politiche di Remunerazione e le attività di controllo della corretta attuazione delle stesse implicano responsabilità precise e comportamenti attivi per una serie di soggetti, nello specifico:

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| - Assemblea dei Soci            | - Funzione Revisione Interna                      |
| - Consiglio di Amministrazione  | - Funzione Compliance                             |
| - Comitato per la Remunerazione | - Funzione Risk Management                        |
| - Comitato Controllo e Rischi   | - Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione |
| - Alta Direzione                | - Funzione Amministrazione e Bilancio             |
| - Funzione Risorse Umane        | - Funzione Attuariato                             |

Tali soggetti sono coinvolti a vario titolo nei processi di definizione, verifica, approvazione e attuazione delle Politiche di Remunerazione, e nel sistema generale di governance in materia di remunerazione.

### ART 2.2 RUOLO DELL'ASSEMBLEA

L'Assemblea ha – come da Statuto sociale – la competenza per l'approvazione delle Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del Personale, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati. In particolare, l'Art. 27 dello Statuto prevede che sia di competenza dell'Assemblea ordinaria, in conformità alla normativa per tempo vigente:

- (...) la determinazione, per l'esercizio in corso, dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo nonché dell'indennità di presenza di cui all'Art. 45 dello Statuto medesimo;
- La determinazione della retribuzione annuale dei componenti effettivi del Collegio Sindacale all'atto della relativa nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio;
- L'approvazione delle Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali della Società e del Personale, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (...).

Si segnala che l'Assemblea in data 24/26 aprile 2014 delibererà in merito alla proposta di prevedere una periodicità triennale nella fissazione dei compensi del Consiglio di Amministrazione, con conseguente modifica degli artt. 25, 27 e 45 dello Statuto, in correlazione all'attuale regime di nomina dello stesso Consiglio di Amministrazione con rinnovo integrale triennale.

### ART 2.3 RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto all'Art. 7 del Regolamento, è responsabile della definizione e revisione delle Politiche di Remunerazione della Società, portandole all'approvazione dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione inoltre si dota dei flussi informativi necessari ad assicurare la verifica della corretta applicazione delle medesime.

Infine, il Consiglio di Amministrazione:

- Delibera in merito alla ripartizione del compenso complessivamente approvato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- Delibera, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori investiti della carica di Presidente, Vice Presidente, Segretario, Amministratore Delegato, ove nominato, e di altre particolari cariche, quali in particolare quelle previste da codici di autodisciplina;
- Approva annualmente un documento costituente l'informativa all'Assemblea dei Soci ex Art. 24 del Regolamento;

- Assicura la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, con il supporto delle funzioni di Controllo Interno (avvalendosi eventualmente anche del supporto del Comitato Controllo e Rischi) e della Funzione Risorse Umane;
- Garantisce che i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti e includano misure atte a evitare conflitti d'interesse.

#### ART 2.4 RUOLO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione, istituito con delibera del relativo Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2001, ha funzioni istruttorie, consultive e propositive riguardo alle Politiche di Remunerazione e alla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ferme le attribuzioni riconosciute all'Amministratore Delegato e/o ad altri Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Comitato è composto di tre Amministratori, non esecutivi e in maggioranza riconosciuti come indipendenti dalla Società ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana. E' previsto che il presidente sia scelto tra gli amministratori qualificati dalla Società come indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Al Comitato, tra l'altro, compete:

- Valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- Presentare al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- Formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al compenso da riconoscere agli esponenti e dirigenti con speciali funzioni, nonché ai componenti di comitati e organismi;
- Valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione degli organi sociali delle società controllate e formula al Consiglio di Amministrazione pareri e raccomandazioni in materia;
- Effettuare gli eventuali specifici approfondimenti di volta in volta richiesti dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato in materia di remunerazioni;
- Istruire le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione concernenti le proposte in materia di compensi, remunerazioni e incentivi da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- Secondo quanto previsto dalla procedura per la gestione delle operazioni con le parti correlate, esprimere il parere preventivo di cui all'Art. 7 del Regolamento Consob per le decisioni relative all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche, diversi da quelli deliberati dall'Assemblea dei Soci;
- Formulare parere preventivo sul contenuto della relazione sulla remunerazione da fornire al pubblico ai sensi delle vigenti disposizioni e su ogni altro documento informativo sempre destinato al pubblico concernente la materia della remunerazione;
- Svolgere gli ulteriori compiti, funzioni e attività che gli sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione ovvero ai sensi di previsioni di legge o regolamentari.

Si segnala che, attesa l'intervenuta approvazione da parte dell'Assemblea del 26 aprile 2014 delle Politiche di Remunerazione nei termini previsti dall'Art.13, 3° comma, lett. b) del Regolamento CONSOB n.17221 del 12 Marzo 2010 in tema di operazioni con parti correlate, e le relative procedure applicative a suo tempo approvate dal Consiglio, le decisioni relative all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti degli

organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche sono escluse dall'applicazione della procedura in tema di operazioni con parti correlate.

In attuazione di quanto previsto nel Regolamento è stato previsto che competa al Comitato anche:

- Verificare la proporzionalità delle remunerazioni degli amministratori esecutivi tra loro e rispetto al personale dell'impresa;
- Verificare, nel caso che l'impresa si avvalga di consulenti esterni per la determinazione delle politiche di remunerazione, che gli stessi non prestino contemporaneamente altri servizi di consulenza agli amministratori o ai soggetti coinvolti nel processo decisionale.

Il Comitato si riunisce con frequenza adeguata allo svolgimento delle proprie funzioni e ogniqualvolta il Presidente del Comitato stesso lo ritenga opportuno.

La convocazione è effettuata dal Presidente del Comitato almeno tre giorni prima di quello fissato per la riunione.

Nei casi di urgenza il termine può essere abbreviato a un giorno. Il Comitato è validamente costituito quando v'intervenga la maggioranza dei suoi componenti. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui sono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione concernenti la propria remunerazione.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente più anziano d'età, che coordina i lavori. Il Comitato nomina un Segretario scelto anche al fuori dei propri componenti. Il Comitato assume le determinazioni di competenza secondo il metodo collegiale e a maggioranza dei componenti presenti. In caso di parità, prevale la posizione espressa dal Presidente della riunione del Comitato. Di ogni riunione è redatto un verbale a cura del Presidente della seduta e del Segretario. I verbali delle riunioni, una volta approvati dal Comitato, saranno a disposizione del Consiglio di Amministrazione e raccolti in apposito libro, la cui tenuta è a cura del Segretario del Comitato.

I pareri del Comitato saranno resi noti ai competenti organi deliberativi a cura del Presidente del Comitato stesso.

---

#### ART 2.5 RUOLO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Il Comitato Controllo e Rischi, istituito come Comitato Controllo Interno con delibera del Consiglio di Amministrazione di Cattolica in data 23 Marzo 2001 e ridenominato nella seduta consiliare del 19 Dicembre 2012 in adeguamento a quanto previsto dall'edizione 2011 del Codice di Autodisciplina, sulla base anche delle risultanze dell'attività della Funzione di Revisione Interna, fornisce al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dell'autonomia dello stesso, il proprio parere in merito all'individuazione del "Personale" e al processo di calcolo ed erogazione della retribuzione variabile, in applicazione delle Politiche di Remunerazione della Società.

In generale, il Comitato Controllo e Rischi, nel rispetto delle reciproche competenze e attribuzioni, collabora con gli altri organi e servizi di controllo esterno o interno previsti nonché, attraverso l'Alta Direzione, con la struttura della Società. Inoltre, d'intesa con i Consigli delle varie società del Gruppo Cattolica e nel rispetto delle loro autonomie, promuove tali funzioni anche nei confronti delle controllate, al fine di migliorare il complessivo sistema di controllo, anche attivando opportuni scambi di esperienze e conoscenze.

---

#### ART 2.6 RUOLO DELL'ALTA DIREZIONE

L'Alta Direzione, oltre a dare attuazione, per quanto di competenza, secondo le linee guida del Consiglio di Amministrazione, alle Politiche approvate dall'Assemblea dei Soci, assicura che a livello di Gruppo i criteri e i principi per la definizione delle Politiche di Remunerazione siano in linea con quanto stabilito, valutandone la coerenza con gli obiettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione, anche con riferimento alla remunerazione dell'attuario incaricato, degli intermediari assicurativi e riassicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati.

#### ART 2.7 RUOLO DELLA FUNZIONE RISORSE UMANE

Le Politiche di Remunerazione del Personale sono coordinate per il Gruppo Cattolica Assicurazioni dalla Funzione Risorse Umane di Gruppo, secondo quanto indicato nella Sezione 4 del presente documento relativa all'attuazione delle Politiche.

Pertanto, nei confronti del Personale interessato dal Regolamento e nel rispetto delle indicazioni ricevute dall'Alta Direzione e delle disposizioni dell'Art. 7 del Regolamento, la Funzione Risorse Umane:

- Partecipa al processo d'identificazione del "Personale" e, all'interno di questo, del "risk taking staff" curandone la formalizzazione;
- Definisce la struttura della retribuzione variabile e le modalità di erogazione con apposito regolamento;
- Contribuisce all'identificazione e definisce, con il supporto delle Funzioni Compliance, Risk Management e Pianificazione e Controllo di Gestione, ciascuna per la parte di competenza, i KPIs e la proposta dei relativi livelli target;
- Comunica ai destinatari dell'MbO i criteri utilizzati per il calcolo della retribuzione variabile e il livello di obiettivi raggiunto per l'esercizio;
- Verifica il raggiungimento degli obiettivi di performance per il calcolo della retribuzione variabile, sulla base dei dati forniti e validati, secondo i relativi ambiti di attività, dalle Funzioni Compliance, Risk Management, Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione e Bilancio e Attuariato.

#### ART 2.8 RUOLO DELLA FUNZIONE REVISIONE INTERNA

La Funzione Revisione Interna, nel rispetto dei principi d'indipendenza della funzione previsti dalla normativa e dagli standard internazionali di audit, verifica la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione deliberate dall'Assemblea sulla base delle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione:

- Verifica che l'individuazione del "Personale" sia avvenuta secondo i criteri previsti nelle Politiche;
- Verifica la corretta applicazione dei criteri e dei processi definiti nelle Politiche;
- Verifica, anche con tecnica campionaria, che le componenti variabili della retribuzione siano state erogate nel rispetto delle Politiche di Remunerazione;
- Verifica che i flussi informativi relativi agli indicatori utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile siano corretti e integri e sottoposti ad adeguate procedure di validazione;
- Pianifica all'interno del piano di audit annuale verifiche, anche parziali, sui processi di definizione ed erogazione della remunerazione ai dipendenti, utilizzando i criteri di priorità;
- Comunica il risultato delle proprie verifiche, oltre che al Comitato per la Remunerazione, nell'ambito della propria reportistica periodica, agli usuali destinatari dei rapporti di audit – tra i quali il Comitato Controllo e Rischi, per i fini di cui all'Art. 2.5 del presente documento – e specificatamente al Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo possa valutare la tenuta generale del modello adottato ovvero la necessità di apportare eventuali modifiche alle Politiche di Remunerazione da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- Verifica che le Funzioni Risorse Umane, Compliance e Risk Management abbiano rilasciato parere non negativo alla revisione delle Politiche proposte dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea.

#### ART 2.9 RUOLO DELLA FUNZIONE COMPLIANCE

La Funzione Compliance, nel rispetto dei principi d'indipendenza della funzione, contribuisce all'identificazione degli indicatori di rischio concernente la sfera dei rischi di non conformità, legali e dei rischi reputazionali a essi associati (con particolare attenzione ai profili connessi ai rapporti con la clientela), proponendo all'Alta Direzione livelli target

per gli stessi coerenti con le strategie e le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi deliberate annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Oltre a ciò, la Funzione verifica ex ante la conformità interna ed esterna delle Politiche di Remunerazione e riferisce sugli esiti delle verifiche svolte al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione di eventuali misure correttive alle Politiche stesse.

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione:

- Verifica ex ante che le politiche proposte e le procedure adottate siano adeguate a prevenire il rischio di non conformità;
- Verifica ex ante che le procedure adottate a supporto e in esecuzione delle Politiche di Remunerazione siano coerenti con la normativa di settore;
- Verifica preventivamente che ogni nuovo pacchetto retributivo concordato per soggetti rientranti nella categoria del Personale sia conforme alle politiche adottate;
- Individua e propone indicatori di rischio per i rischi di competenza;
- Verifica preliminarmente, sotto il profilo della conformità alle normative pro tempore vigenti, e al Codice di Comportamento adottato e ad altri eventuali Codici cui la Società aderisca, ivi compreso il Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, ogni proposta di modifica alle Politiche di Remunerazione e alle connesse procedure attuative;
- In caso di revisione delle Politiche di Remunerazione, verifica la completezza e la conformità delle stesse ai sensi del precedente punto e formula suggerimenti prima dell'approvazione della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea;
- In caso di revisione delle Politiche di Remunerazione, formula specifiche valutazioni sull'idoneità delle Politiche di Remunerazione atte a evitare situazioni di conflitto d'interesse;
- Supporta le Funzioni Risorse Umane, Risk Management e Pianificazione e Controllo di Gestione nella corretta identificazione e definizione d'indicatori di performance, che tengano in *considerazione «...criteri non finanziari che contribuiscono alla creazione di valore per l'impresa, quali la conformità alla normativa esterna e interna e l'efficienza della gestione del servizio alla clientela...»*.

---

#### ART 2.10 RUOLO DELLA FUNZIONE RISK MANAGEMENT

La Funzione Risk Management, riferendo al Consiglio di Amministrazione, concorre, nel rispetto dei principi d'indipendenza della funzione, alla definizione d'indicatori di rischio, così che gli obiettivi di performance tengano conto dei rischi.

Inoltre, valuta i rischi connessi all'adozione delle Politiche di Remunerazione e la coerenza complessiva delle Politiche di Remunerazione rispetto alla propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione.

---

#### ART 2.11 RUOLO DELLE FUNZIONI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE, AMM. E BILANCIO, ATTUARIATO

Le Funzioni Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione e Bilancio e Attuariato sono coinvolte, ciascuna per le proprie competenze, nel processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi, comunicando e certificando alla Funzione Risorse Umane il dato numerico relativo a ciascun indicatore precedentemente individuato e inserito nel sistema MbO.

La Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione è inoltre coinvolta nel processo di determinazione degli indicatori di performance di competenza e dei relativi valori target.

## SEZIONE 3 – POLITICHE DI REMUNERAZIONE

### ART 3.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

#### 3.1.1. AMMINISTRATORI

Gli Amministratori sono distinti tra esecutivi (titolari di deleghe gestionali) e non esecutivi; in Cattolica è qualificato come esecutivo il solo Amministratore Delegato.

La remunerazione degli Amministratori è conforme a quanto previsto all'Art. 45 dello Statuto della Società.

**Amministratori non esecutivi:** la remunerazione di base degli Amministratori, indipendenti e non, è stabilita dall'Assemblea in cifra fissa complessiva predeterminata per ciascun esercizio, che è poi ripartita individualmente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione. È inoltre prevista un'indennità di presenza individuale per la partecipazione a ogni seduta, anch'essa fissata dall'Assemblea.

Detta remunerazione, che - fatto salvo quanto infra precisato - costituisce la remunerazione degli amministratori non esecutivi, tiene principalmente conto dell'impegno profuso, dei risultati conseguiti, delle responsabilità assunte con l'incarico e non è espressamente legata ai risultati economici futuri della Società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati rispettivamente dal Consiglio o dagli organi delegati.

Si segnala che finora, secondo lo statuto pro tempore vigente, i compensi e le remunerazioni degli organi sociali sono stati stabiliti annualmente dall'Assemblea di bilancio e che per l'Assemblea del 24/26 aprile 2014 è prevista la proposta di una modifica statutaria che consente una cadenza deliberativa triennale in linea con le nuove tempistiche di nomina del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, per gli Amministratori che svolgono particolari cariche all'interno del Consiglio – Presidente, Vicepresidenti e Segretario del Consiglio – è prevista una remunerazione aggiuntiva, anch'essa stabilita in cifra fissa predeterminata.

Per la partecipazione alle attività dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione costituiti dalla Società è prevista una remunerazione determinata in cifra fissa – maggiorata per l'Amministratore che copre il ruolo di Presidente del Comitato – oltre all'indennità di presenza individuale per la partecipazione a ogni seduta del Comitato stesso. L'emolumento complessivamente riconosciuto ai componenti il Comitato Esecutivo è fissato dall'Assemblea annualmente e ripartito individualmente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Non è prevista per gli Amministratori non esecutivi alcuna forma di remunerazione variabile e pertanto non si prevedono Key Performance Indicators, né, conseguentemente, modalità di differimento del pagamento, né clausole di malus e/o di claw-back.

Non sono previste, inoltre, forme di remunerazione basate su strumenti finanziari o benefici di natura non monetaria. È prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile degli stessi, avendo la Società assunto in merito specifica delibera assembleare.

Per gli Amministratori non esecutivi, in caso di cessazione anticipata dell'incarico, non è prevista nessuna indennità. Eventuali eccezioni alla remunerazione degli Amministratori non esecutivi rispetto ai criteri generali descritti nel presente paragrafo sono proposte dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione e approvate in Assemblea.

**Amministratore Delegato:** per l'Amministratore Delegato, unico componente del Consiglio qualificato come esecutivo, è prevista la suddivisione della remunerazione in una componente fissa e una variabile, espressa come percentuale della remunerazione annua fissa.

La componente variabile è suddivisa in due parti: una componente legata al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali) e la restante correlata, invece, a risultati di medio - lungo periodo.

La percentuale effettivamente erogabile dipenderà dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Una parte della remunerazione relativa agli obiettivi di breve periodo è differita, per ciascuna quota annuale, all'anno successivo all'esercizio di riferimento. L'erogazione è subordinata alla conferma, nell'anno successivo a quello di riferimento, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi e al conseguimento – nell'anno di differimento – di un utile sufficientemente e concretamente distribuibile della Capogruppo. In caso di mancato conseguimento di un utile distribuibile, l'importo differito sarà riportato nell'anno successivo; sarà possibile il riporto per un solo esercizio.

La componente variabile di medio - lungo periodo matura con il conseguimento del livello minimo degli obiettivi assegnati per ciascun esercizio del periodo e del target di solvibilità minima finale ed è liquidata alla fine del periodo pluriennale di riferimento, che sarà correlato alla durata del mandato dell'Amministratore Delegato.

L'erogazione della quota di bonus di medio - lungo periodo è subordinata al conseguimento – negli anni di osservazione – dei target prefissati relativi agli obiettivi per l'intero periodo di osservazione.

L'erogazione sarà subordinata al conseguimento – nell'anno in cui si conclude il periodo di osservazione – di un utile sufficientemente e concretamente distribuibile della Capogruppo. In caso di mancato conseguimento di un utile distribuibile, il bonus di medio - lungo periodo sarà riportato nell'anno successivo; sarà possibile il riporto per un solo esercizio.

Si precisa che è facoltà del Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione, considerare raggiunto l'obiettivo ove il mancato raggiungimento sia dipeso da circostanze non prevedibili ed esogene rispetto alla gestione dell'impresa.

Il Piano d'incentivazione della Società prevede una clausola di restituzione (c.d. claw-back) di quanto erogato a titolo di retribuzione variabile di breve periodo, conformemente al disposto dell'Art. 13 del Regolamento IVASS, 9 giugno 2011, n. 39.

In caso di cessazione anticipata dall'incarico la componente variabile di breve periodo maturata sarà integralmente riconosciuta, mentre la componente variabile di medio - lungo periodo sarà erogata in misura proporzionale alla durata dell'incarico rispetto al periodo pluriennale di riferimento, sempre che siano stati raggiunti gli obiettivi di breve periodo riferiti al periodo di osservazione sino al momento della cessazione. Alla cessazione dell'incarico, l'indennità prevista per l'Amministratore Delegato uscente sarà pari a due volte l'emolumento complessivo erogabile annuo, comprensivo delle quote variabili, previsto al momento della cessazione medesima.

L'importo non sarà dovuto qualora la cessazione dall'incarico derivi da revoca delle deleghe, o da revoca dell'amministratore, in entrambi i casi per giusta causa, o da dimissioni volontarie (salvo il caso in cui le dimissioni derivino da giusta causa addebitabile alla Società).

---

### 3.1.2 ORGANI DI CONTROLLO

Gli emolumenti per i componenti il Collegio Sindacale sono preventivamente determinati a forfait. Non sono previste né componenti di remunerazione variabile o comunque legate ai risultati, né forme di remunerazione basate su strumenti finanziari. È prevista, come per gli Amministratori, la copertura assicurativa per la responsabilità civile degli stessi.



## ART 3.2 REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE”

### 3.2.1 PARTE GENERALE

**Destinatari delle Politiche** – Coerentemente con quanto disposto dal Regolamento, e la definizione che lo stesso dà di “Personale”, destinatari delle Politiche di Remunerazione sono:

- Direttore Generale e altri Dirigenti strategici (Direttore Generale, Condirettori Generali e Vice Direttori Generali);
- Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno e personale di livello più elevato delle stesse funzioni;
- *risk taking staff*, costituito da:
  - Dirigenti cui sia stata attribuita procura, specificamente individuati dal Consiglio di Amministrazione sulla base del loro ruolo nel conseguimento degli obiettivi e sul livello di rischio assunto dall’impresa (di seguito definiti, solo ai fini delle presenti Politiche, “Dirigenti di Primo Livello”);
  - Alcuni altri Dirigenti cui sia stata attribuita procura, identificati quali “altre categorie del Personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa” (di seguito definiti “Dirigenti di Secondo Livello”).

**Componenti della Remunerazione** – La remunerazione del “Personale” cui sia riconosciuto l’accesso al Piano d’incentivazione variabile denominato “MbO” è composta da una componente fissa e una componente variabile, eventualmente erogata in virtù dell’applicazione del sistema MbO, denominata “bonus”. Le due componenti sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione del rischio della Società.

La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile della remunerazione non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

L’MbO prevede una percentuale predeterminata della Retribuzione Annuale Lorda (di seguito “RAL”), pari al massimo al 20%, nei limiti di quanto rinegoziato rispetto alle posizioni in essere all’approvazione da parte dell’Assemblea, il 26 aprile 2014, delle Politiche. La percentuale eventualmente erogata (bonus) dipende dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Per tutti i Dirigenti sono previsti inoltre benefici non monetari. Per alcuni di essi sono previsti l’assegnazione di un’autovettura aziendale a uso promiscuo, così come definito dalla “*Car Policy*” della Società, e un trattamento supplementare, rispetto a quello previsto da CCNL, in tema di previdenza integrativa, assistenza sanitaria e assistenza sociale.

Per il Direttore Generale, attesa l’assimilazione alla figura degli Amministratori prevista dal Codice Civile, è prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile che potrà essere estesa anche ai Condirettori Generali.

**Caratteristiche del sistema MbO** – Il sistema MbO si articola in cancelli d’ingresso e obiettivi ed è differenzialmente sviluppato secondo la categoria dei destinatari delle Politiche.

Gli obiettivi assegnati sono coerenti con quelli definiti nel budget e nei piani pluriennali pro tempore adottati dalla società e prevedono anche obiettivi individuali che prevedono aspetti non finanziari e quindi legati, principalmente, all’efficientamento gestionale e allo sviluppo dei collaboratori della propria area di riferimento.

La società non utilizza strumenti finanziari nei propri Piani d’incentivazione.

Il bonus è erogato in proporzione all’effettivo conseguimento dell’obiettivo, comunque superato un livello minimo (c.d. *floor*) adeguatamente sfidante.

Il piano d’incentivazione della Società prevede, per tutti i Dirigenti, una clausola di restituzione (c.d. *claw-back*) di quanto erogato a titolo di retribuzione variabile di breve periodo, conformemente al disposto dell’Art. 13 del Regolamento ISVAP n.39.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è eseguita alla fine dei relativi periodi di riferimento.

È facoltà degli organi competenti di deliberare sulle retribuzioni dei Dirigenti, secondo le relative procedure, tener conto, ai fini della valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi, di circostanze verificate non prevedibili, esogene alla Società, sentite in merito, per le rispettive aree di competenza le funzioni, Risk Management e Compliance.

È altresì facoltà degli organi competenti di:

- Deliberare motivatamente l'erogazione di una tantum al "Personale" in virtù di eventuali casi di applicazione in virtù di eventi di natura non ordinaria, come possono essere, a puro titolo di esempio: motivi di salute, azioni di retention di personale qualificato o come corrispettivo per le c.d. *non-compete clause*;
- Deliberare motivatamente l'erogazione al "Personale" di eventuali una tantum per merito. In particolare, per i Dirigenti Strategici, qualora l'una tantum risulti superiore al 20% della Retribuzione Annuale Lorda, si prevede che il Consiglio di Amministrazione acquisisca il parere del Comitato per la Remunerazione.
- Deliberare, in aggiunta al sistema incentivante su base annua denominato MbO, su sistemi incentivanti legati a progettualità straordinarie (cfr. 3.2.2 MbO Dirigenti Strategici e di Primo Livello, 3.2.3 MbO Dirigenti di Secondo Livello).

La scheda contenente gli obiettivi e il relativo Regolamento del Piano di Incentivazione sono formalmente consegnati dalla Funzione Risorse Umane secondo le politiche vigenti alla data di assegnazione degli stessi obiettivi, restando inteso che qualora l'Assemblea deliberasse modifiche delle Politiche che abbiano un impatto su aspetti rilevanti la Funzione Risorse Umane provvederà con la massima sollecitudine alle necessarie azioni correttive.

Il processo di verifica dei risultati è affidato alla Funzione Risorse Umane, che si avvarrà del supporto e dei flussi informativi delle Funzioni Pianificazione e Controllo di Gestione, Risk Management e Compliance per le rispettive aree di competenza, riferendone agli organi competenti per deliberare in merito alla remunerazione del Dirigente interessato.

---

### 3.2.2 MBO DEI DIRIGENTI STRATEGICI E DEI DIRIGENTI DI PRIMO LIVELLO

Condizione base (cancello d'ingresso) per la corresponsione del premio è il conseguimento di un utile distribuibile della Capogruppo (utile civilistico netto con possibilità di distribuire dividendi).

Il sistema prevede obiettivi che si articolano in:

- Obiettivi di performance che tengano conto del rischio;
- Obiettivi di compliance;
- Obiettivi di efficientamento gestionale e sviluppo dei collaboratori;

e in:

- Obiettivi solidali;
- Obiettivi di area;
- Obiettivi individuali.

L'MbO è ulteriormente suddiviso in due parti:

- Una legata al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali);
- Una correlata, invece, a risultati di medio - lungo periodo.

Una parte dell'MbO di breve periodo è differita nell'anno successivo a quello del periodo di maturazione (ossia l'esercizio successivo a quello di erogazione della quota *up-front*).

L'erogazione è subordinata alla conferma dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi e al conseguimento – nell'anno di differimento – di un utile distribuibile della Capogruppo (utile civilistico netto con possibilità di distribuire dividendi). In caso di mancato conseguimento di un utile distribuibile, l'importo differito è riportato nell'anno successivo; sarà possibile il riporto per un solo esercizio.

L'erogazione della quota di bonus di medio - lungo periodo è subordinata al conseguimento negli anni di osservazione dei target prefissati relativi agli obiettivi per l'intero periodo di osservazione.

L'erogazione è subordinata al conseguimento – nell'anno in cui si conclude il periodo di osservazione – di un utile distribuibile della Capogruppo (utile civilistico netto con possibilità di distribuire dividendi). In caso di mancato conseguimento di un utile distribuibile, il bonus di medio - lungo periodo sarà riportato nell'anno successivo; è possibile il riporto per un solo esercizio. Gli obiettivi sono misurati con indicatori quantitativi e sintetici.

Sono inoltre previsti, in aggiunta al sistema incentivante MbO, sistemi incentivanti legati a progettualità straordinarie che possono essere definite e completate durante l'esercizio di riferimento, o, al massimo, nel primo semestre dell'esercizio successivo. Tali sistemi incentivanti legati appunto a progetti straordinari prevedono l'assegnazione di obiettivi stabiliti *ex ante* il cui raggiungimento porta al conseguimento di un bonus, nella misura massima del 20% della Retribuzione Annuale Lorda, di cui il 70% erogato nell'esercizio di completamento del progetto, e il restante 30% nel successivo, verificato il consolidamento dei risultati ottenuti.

In caso di cessazione dell'incarico prima della conclusione del periodo di differimento per gli obiettivi di breve gli organi competenti provvedono a determinare la remunerazione dei Dirigenti interessati e approvare, nel rispetto delle procedure applicabili, l'entità dell'eventuale misura della liquidazione delle quote di bonus differito, tenuto anche conto delle motivazioni sottostanti la cessazione dell'incarico.

---

### 3.2.3 MBO DEI DIRIGENTI DI SECONDO LIVELLO

Anche in questo caso condizione base (cancello d'ingresso) per la corresponsione del premio è il conseguimento di un utile distribuibile della Capogruppo (utile civilistico netto con possibilità di distribuire dividendi).

Il sistema prevede obiettivi che si articolano in:

- Obiettivi di performance che tengano conto del rischio;
- Obiettivi di compliance;
- Obiettivi di efficientamento gestionale e sviluppo dei collaboratori ;

E in:

- Obiettivi solidali;
- Obiettivi di area;
- Obiettivi individuali.

L'MbO è legato, in questo caso, esclusivamente al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali). Gli obiettivi sono misurati con indicatori quantitativi e sintetici.

Il sistema MbO del Dirigente Preposto è coerente con il suo ruolo di presidio dell'affidabilità dell'informazione economico-finanziaria.

Infine, si rileva che il sistema MbO assegnato ai Responsabili delle Funzioni Pianificazione e Controllo, Amministrazione e Bilancio e Attuariato, in considerazione del loro ruolo tanto nella definizione degli indicatori che nella fornitura a consuntivo dei dati utili alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, ha caratteristiche particolari tali da garantire la gestione di eventuali conflitti d'interesse.

Sono inoltre previsti, in aggiunta al sistema incentivante MbO, sistemi incentivanti legati a progettualità straordinarie che possono essere definite e completate durante l'esercizio di riferimento, o, al massimo, nel primo semestre dell'esercizio successivo. Tali sistemi incentivanti legati appunto a progetti straordinari prevedono l'assegnazione di obiettivi stabiliti *ex ante* il cui raggiungimento porta al conseguimento di un bonus, nella misura massima del 20% della Retribuzione Annuale Lorda, di cui il 70% erogato nell'esercizio di completamento del progetto, e il restante 30% nel successivo, verificato il consolidamento dei risultati ottenuti.

---

### 3.2.4 MBO DEI RESPONSABILI E DEL PERSONALE DI LIVELLO PIÙ ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO

Per le Funzioni di Controllo Interno uno schema d'incentivazione è riconosciuto esclusivamente per i Responsabili. Non è previsto un cancello d'ingresso e il sistema prevede obiettivi che si articolano in: obiettivi di area e obiettivi individuali. L'MbO è legato esclusivamente al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali) e connessi alle responsabilità dei destinatari nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni a fronte di obiettivi stabiliti annualmente.

## ART 3.3 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI

### 3.3.1 REMUNERAZIONE DELL'ATTUARIO INCARICATO

I compensi dell'attuario incaricato, che è un professionista esterno alla struttura, sono definiti ed erogati, in misura fissa, esclusivamente in base alla complessità e gravosità dell'impegno svolto.

Per completezza informativa, si descrive di seguito la remunerazione dei soggetti di cui agli artt. 21 e 22 del Regolamento (Intermediari assicurativi e riassicurativi e fornitori di servizi esternalizzati).

### 3.3.2 INTERMEDIARI ASSICURATIVI E RIASSICURATIVI

All'interno del Gruppo sono presenti diverse categorie di soggetti che rientrano in questa categoria. Nello specifico:

**AGENTI DI ASSICURAZIONE** – le Politiche di Remunerazione attuate nei confronti della rete agenziale, ricalcano sostanzialmente quanto praticato in genere dal mercato assicurativo e si articolano nelle seguenti componenti :

- Remunerazione degli affari assicurativi acquisiti secondo aliquote provvigionali ricomprese in tabelle standard predeterminate e stabili nel tempo;
- Piani d'incentivazione personalizzati pluriennali legati alla realizzazione degli obiettivi previsti dai programmi di sviluppo della produzione e ai connessi obiettivi di profittabilità;
- *Rappel/contest* vertenti su iniziative commerciali mirate i cui obiettivi sono comunque legati alla profittabilità;
- Contributi per la gestione amministrativa dei sinistri e altri contributi legati alla performance in termini di tempestività e di correttezza dell'attività amministrativa;
- Contributi d'inserimento per subagenti, rilasciati soltanto alla presenza di andamenti tecnici positivi e produttività.

**BROKER** – i broker sono remunerati coerentemente con le previsioni normative vigenti. In particolare si tiene conto delle previsioni dell'Art. 2, comma I, lett. t), del Regolamento ISVAP n. 5, 16 Ottobre 2006 che definisce: «*mediatori o broker: gli intermediari che agiscono su incarico del cliente e che non hanno poteri di rappresentanza di imprese di assicurazione o di riassicurazione*».

In virtù di tale ruolo del broker le forme di remunerazione sono standard e basate cioè su tabelle provvigionali predeterminate, in cui le aliquote: sono fisse, si riferiscono ai rami tecnici di bilancio e sono in linea con quelle di mercato.

**INTERMEDIARI ASSICURATIVI ISCRITTI ALLA SEZIONE D DEL RUI** – la remunerazione di tali soggetti è basata su compensi provvigionali riconosciuti esclusivamente in relazione alla fase d'intermediazione dei prodotti assicurativi collegata alla presentazione, promozione e conclusione dei contratti assicurativi così come formalizzato nei singoli incarichi d'intermediazione.

Le provvigioni, determinate sul premio calcolato al netto delle imposte e dei contributi per istituti terzi ove previsto, sono oggetto di monitoraggio e rivisitazione periodica, tipicamente annuale. Le condizioni economiche convenute sono adeguate alla natura e all'oggetto dell'incarico, e conformi agli standard di mercato.

Gli importi provvigionali risultano altresì coerenti con le condizioni e i rapporti commerciali intrattenuti con altri intermediari della medesima tipologia e risultano essere in linea con la sana e prudente gestione del rischio della Compagnia, e ciò in conformità alle vigenti disposizioni in materia, nonché agli artt. 4 e 21 del Regolamento IVASS n. 39/2011.

**INTERMEDIARI RIASSICURATIVI** – come previsto dalla prassi del mercato, la remunerazione di tali soggetti è definita dal riassicuratore e non dalla società cedente.

### 3.3.3 FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI

Cattolica gestisce le esternalizzazioni con una unità organizzativa a ciò dedicata, la funzione Servizi Generali e Acquisti.

L'unità organizzativa in questione agisce nel rispetto delle disposizioni espressamente previste dal Regolamento IVASS n. 20 e dalla relativa procedura di Gruppo.

Tale funzione verifica che non siano presenti sistemi di remunerazione basati sulla performance resa dal fornitore nell'anno, confermando quindi, in particolare, che gli indicatori di performance correttamente individuati, siano utilizzati soltanto per l'irrogazione di penali.

### ART 3.4 COMUNICAZIONE DEL SISTEMA MbO E DEGLI ESITI AGLI INTERESSATI

Come richiesto dal Regolamento sono molte le funzioni e gli organi aziendali che devono essere coinvolti nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione, così come, poi, nelle fasi di attuazione delle stesse. Questo porta alla necessità di predisporre adeguati canali e flussi informativi.

Punto di partenza del processo di comunicazione interna è il Consiglio di Amministrazione che, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, rivede periodicamente le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea, proponendo a essa le opportune modifiche, anche alla luce dell'esperienza applicativa maturata.

La Funzione Risorse Umane, sulla base di quanto approvato nelle Politiche di Remunerazione e delle eventuali ulteriori indicazioni applicative ricevute dal Consiglio di Amministrazione o dall'Alta Direzione, coinvolge le altre funzioni aziendali rilevanti, ciascuna per la propria parte di competenza.

In particolare, relativamente all'elaborazione del sistema MbO relativo a ciascun esercizio, con particolare riferimento all'individuazione degli obiettivi e alla determinazione della componente variabile, la Funzione Risorse Umane si coordina con:

- Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione per gli obiettivi e i relativi indicatori di performance;
- Funzione Risk Management per assicurare che gli obiettivi di performance tengano conto del rischio;
- Funzione Compliance per gli obiettivi e i relativi indicatori di compliance.

La Funzione Risorse Umane propone il sistema MbO complessivo così come il relativo Regolamento per la verifica ex ante da parte delle funzioni Risk Management e di Compliance, così come richiesto dal Regolamento.

Dopo le verifiche e approvazioni (anche da parte della Direzione Generale), la Funzione Risorse Umane comunica ai destinatari dell'MbO le caratteristiche dello stesso (ad esempio i criteri utilizzati per l'attribuzione degli obiettivi, la *ratio* degli obiettivi stessi, le modalità di calcolo della retribuzione variabile e le modalità di verifica ed erogazione) attraverso la consegna della scheda MbO, dell'apposito regolamento e della relativa lettera accompagnatoria ed esplicativa.

Al termine del periodo di riferimento per gli obiettivi attribuiti con il sistema MbO, tramite idonei flussi informativi la Funzione Risorse Umane procede alla verifica del raggiungimento o meno, per ciascun destinatario, degli obiettivi prefissati e del conseguente calcolo, ove effettivamente maturata, della componente variabile.

In particolare la Funzione Risorse Umane riceverà flussi informativi relativi al raggiungimento o meno della condizione base per la corresponsione del premio (cancello d'ingresso) e le percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi dalle seguenti funzioni, ciascuna per la propria area di competenza:

- Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione;
- Funzione Amministrazione e Bilancio;
- Funzione Attuariato;
- Funzione Risk Management;
- Funzione di Compliance.

Una volta ricevuti formalmente da ciascuna funzione i flussi informativi necessari ed elaborati i dati, la Funzione Risorse Umane comunica all'Alta Direzione l'esito per ciascun destinatario del sistema MbO.

Degli esiti dell'attività è data informativa al Consiglio di Amministrazione e, in forma distinta per i Dirigenti Strategici e in forma aggregata per tutti gli altri destinatari suddivisi secondo la categoria di riferimento, il Consiglio provvederà a darne opportuna informativa all'Assemblea.

---

#### ART 3.5 VERIFICHE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Le Politiche di Remunerazione, così come le procedure per mezzo delle quali esse sono attuate sono oggetto, come peraltro espressamente previsto dall'Art. 23 del Regolamento, a verifiche da parte delle Funzioni di Controllo.

Tali verifiche avvengono di norma ex ante per la Funzione Risk Management e la Funzione Compliance, e, tipicamente, ex post, su base campionaria, per la Funzione Revisione Interna. Segue dettaglio della natura delle verifiche svolte da ciascuna funzione.

##### A. Funzione di Compliance

A.1. Politiche vigenti: la Funzione di Compliance verifica ex ante che il processo attuativo sia conforme alle politiche adottate. In particolare la Funzione verificherà:

- Che i proposti destinatari del sistema MbO siano stati individuati dalla Funzione Risorse Umane secondo i criteri delineati nelle Politiche di Remunerazione vigenti;
- Che la struttura degli obiettivi proposti sia coerente con quanto previsto dalle Politiche vigenti;
- Che il Regolamento del Sistema MbO, così come la documentazione accessoria che saranno consegnati ai destinatari del sistema MbO, siano completi e riflettano i principi attuativi previsti nelle Politiche vigenti.

A.2. Proposte di modifica alle Politiche: nell'ipotesi in cui si ritenga necessario proporre all'Assemblea modifiche alle Politiche di Remunerazione adottate dalla stessa e vigenti, la Funzione Compliance:

- Verifica ex ante la conformità delle modifiche proposte rispetto alle normative pro tempore vigenti, e al Codice di Comportamento adottato dalla Società e ad altri eventuali Codici cui la Società aderisca, ivi compreso il Codice di Autodisciplina, formulando – ove fosse ritenuto opportuno – suggerimenti di modifica prima dell'approvazione della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea;
- Formula specifiche valutazioni sull'idoneità delle Politiche di Remunerazione proposte, così come si proporrrebbe di modificarle, a evitare situazioni di conflitto d'interesse.

##### B. Funzione Risk Management

B.1. Politiche vigenti: la Funzione Risk Management verifica ex ante, per la parte di propria competenza, che il processo attuativo sia conforme alle politiche adottate. In particolare la Funzione verificherà:

- Che la struttura degli obiettivi proposti sia coerente con quanto previsto dalle Politiche vigenti, con particolare attenzione all'opportuna considerazione attribuita alla dimensione dei rischi;
- Che le soglie previste per gli obiettivi di performance e di rischio previste siano coerenti rispetto alla propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione.

B.2. Proposte di modifica alle Politiche: nell'ipotesi in cui si ritenga necessario proporre all'Assemblea modifiche alle Politiche di Remunerazione adottate dalla stessa e vigenti, la Funzione Risk Management verifica ex ante, compiendo le proprie valutazioni, la coerenza delle Politiche, così come eventualmente modificate, con le strategie aziendali di gestione dei rischi e il contesto generale, formulando – ove fosse ritenuto opportuno – suggerimenti di modifica prima dell'approvazione della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea.

C. Funzione Revisione Interna

Verifica ex post l'effettiva attuazione dei criteri e dei processi operativi espressamente previsti nelle Politiche, anche con modalità campionaria, e nell'ambito del proprio piano annuale delle attività, secondo criteri di priorità, verifica ex post i processi di definizione ed erogazione della remunerazione ai dipendenti.

Le tre Funzioni di controllo riferiscono, nell'ambito della propria reportistica periodica riguardo agli esiti delle verifiche svolte, ciascuna secondo le proprie competenze e modalità, al Comitato per la Remunerazione, al Comitato Controllo e Rischi, nonché successivamente al Consiglio di Amministrazione.

---

ART 3.6 INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA

Poiché il Regolamento prevede che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi le Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del Personale, inclusi gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, l'informativa verso l'Assemblea deve essere adeguata in modo da consentire decisioni consapevoli in sede di approvazione delle Politiche di Remunerazione.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea, distintamente per gli organi sociali e per il Personale e in maniera disaggregata per ruoli e funzioni:

- Un'illustrazione delle linee generali, delle motivazioni e delle finalità che l'impresa intende perseguire attraverso la politica retributiva (vedi "Sezione 1: Introduzione alle Politiche di Remunerazione" del presente documento);
- Le informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti (vedi "Sezione 2: Governance delle Politiche di Remunerazione" del presente documento);
- I criteri utilizzati per definire l'equilibrio tra componente fissa e variabile e i parametri, le motivazioni e i relativi periodi di differimento per il riconoscimento delle componenti variabili, nonché la politica in materia di trattamento di fine mandato (vedi "Sezione 3: Politiche di Remunerazione" e "Sezione 4: Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2013 e linee evolutive 2014 del presente documento);
- Le informazioni sulle modifiche proposte rispetto alle Politiche già approvate (vedi Art. 1.1. e "Sezione 4: Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2013 e linee evolutive 2014" del presente documento).

Tali informazioni sono rese annualmente all'Assemblea da parte del Consiglio di Amministrazione e sono corredate da informazioni quantitative, in merito all'applicazione delle Politiche di Remunerazione.

## PARTE II – RELAZIONI INFORMATIVE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

### SEZIONE 4 – ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2013 E LINEE EVOLUTIVE 2014

#### ART 4.1 PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Le Politiche e la loro attuazione si basano sui principi cardine di: correttezza ed eticità, coerenza strategica e adeguamento a una sana e prudente gestione dei rischi. L'attinenza ai suddetti principi è valutata ogni anno dalle Funzioni di Controllo Interno in relazione agli interventi di attuazione delle Politiche di Remunerazione.

#### ART 4.2 REMUNERAZIONE AMMINISTRATORI E ORGANO DI CONTROLLO NEL 2013

##### 4.2.1 AMMINISTRATORI

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione è in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione (cfr. Art 3.1.1).

Con l'Amministratore Delegato è stata concordata una suddivisione della remunerazione già fissata in una componente fissa e una variabile espressa come percentuale della remunerazione annua fissa nei termini sotto riassunti:

- Fermo il limite dell'emolumento fisso predeterminato, la componente variabile è stata fissata in misura massima pari al 27,7% del residuo compenso fisso lordo;
- Tale componente è stata quindi correlata per il 20% (5% differito) ai risultati di breve termine nel 2013 (utile netto consolidato) e, per il restante 7,7%, al conseguimento del predetto obiettivo per ciascun esercizio nel periodo di osservazione (allo stato, il biennio 2012-2013, periodo intermedio di riferimento del Piano d'Impresa, compreso nella durata del mandato residuo dell'Amministratore Delegato), e al rispetto di una soglia di solvibilità minima finale. È comunque previsto un livello minimo di conseguimento del predetto risultato di utile.

Per il 2013 è stato quindi previsto che il bonus sia erogato a condizione del conseguimento da parte della Capogruppo di un utile civilistico netto sufficientemente e concretamente distribuibile e al conseguimento di un utile netto consolidato pari a non meno di una predeterminata soglia dell'utile netto consolidato assunto come obiettivo. Per il 2013 l'applicazione di tale meccanismo ha dato luogo alla maturazione di una quota variabile di breve termine e, essendosi concluso il periodo di osservazione maggio 2012 – dicembre 2013, anche una quota di lungo termine (cfr. corrispondente tabella dell'allegato 2).

È prevista una clausola di claw-back ai sensi dell'Art. 13, comma II, punto b), del Regolamento 39.

Per il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio 2013 agli Amministratori, scomposti per tipologia di remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049, in allegato al presente documento.

Si precisa che, per tutti gli Amministratori non esecutivi, non sono stati previsti:

- Piani d'incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;
- Accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di Amministratori che abbiano cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- Accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

##### 4.2.2. ORGANI DI CONTROLLO

La remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale è in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione (cfr. Art 3.1.2). Per il dettaglio dei compensi di competenza dell'esercizio 2013 dei Sindaci, scomposti per tipologia di remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049, in allegato al presente documento.



## ART 4.3 REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE” NEL 2013

### 4.3.1 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE NEL 2013

I criteri applicati per l’individuazione del “Personale”, stabiliti sulla base delle disposizioni del Regolamento, sono stati:

- Posizione rivestita, grado di responsabilità e livelli gerarchici: laddove si vengano a configurare situazioni inerenti ai requisiti organizzativi/gerarchici che sono espressamente previsti dal Regolamento, il soggetto è individuato come “Personale”. Rientrano pertanto in questo gruppo il Direttore Generale, altri Dirigenti strategici e i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno;
- Livello gerarchico e deleghe conferite: per quanto concerne altre categorie di Personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa, sono stati individuati i dirigenti cui sia stata conferita una procura;
- “Rischiosità” del ruolo (ammontare della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti). Le Funzioni di Risk Management e Compliance hanno valutato se altri soggetti, non individuati attraverso i criteri precedenti, fossero configurabili come “Personale” per rischio del ruolo ricoperto all’interno della Società. In questo senso, non sono stati individuati altri soggetti rispetto ai dirigenti con procura.

#### Perimetro di Gruppo:

- *Dirigenti Strategici e Dirigenti di Primo Livello:* sono rientrati tra i Dirigenti Strategici: il Direttore Generale, dott. Marco Cardinaletti, il Condirettore Generale, dott. Flavio Piva, e il Vice Direttore Generale, dott. Carlo Barbera; vi sono inoltre due Dirigenti di Primo Livello di Cattolica Assicurazioni.
- *Dirigenti di Secondo Livello:* in quest’area, a livello di Gruppo, sono rientrati complessivamente tredici Dirigenti di Cattolica Assicurazioni, quattro dirigenti di Cattolica Services, uno di Cattolica Immobiliare e due di TUA Assicurazioni.
- *Funzioni di Controllo Interno:* in quest’area sono rientrati i tre responsabili delle Funzioni di Controllo.
- *Responsabili delle Funzioni Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione e Bilancio, Attuarato:* sono rientrati in questo insieme tre Dirigenti di Cattolica Assicurazioni.

### 4.3.2 SISTEMA DI MBO NEL 2013

Per i soggetti identificati, l’MbO massimo (cioè la remunerazione variabile massima legata al Piano di Incentivazione), è stato pari al 20% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) di ciascun destinatario.

Per i Dirigenti Strategici e Dirigenti di Primo Livello l’MbO è stato articolato in:

- Una parte di breve periodo (annuale e pari al 15% della RAL, di cui un terzo, pari al 5% della RAL, differita di un anno);
- Una parte di medio - lungo periodo (biennale e pari al 5% della RAL, rapportata a obiettivi relativi agli esercizi 2013 - 2014).

Sono stati inoltre attribuiti indicatori di rischio e di conformità in funzione delle responsabilità di ruolo esercitate dai destinatari la cui non osservanza avrebbe potuto comportare la riduzione del 10% della quota d’incentivo concernente gli obiettivi di area.

Il Direttore Generale, il Condirettore Generale e il Vice Direttore Generale hanno conseguito gli obiettivi in misura tale da dar luogo alla maturazione della quota variabile, teoricamente erogabile, indicata nelle corrispondenti tabelle dell’allegato 2.

Per i Dirigenti di Primo Livello l’MbO è stato ricondotto a obiettivi di breve periodo (annuale, esercizio 2013) e di medio lungo periodo (biennale, 2013 – 2014). Per i Dirigenti di Secondo Livello l’MbO è stato ricondotto a obiettivi di breve periodo (annuale, esercizio 2013).

Inoltre, sia per i Dirigenti di Primo Livello che di Secondo Livello, sono stati inoltre attribuiti indicatori di rischio e di conformità in funzione delle responsabilità di ruolo esercitate dai destinatari la cui non osservanza avrebbe potuto comportare la riduzione fino al 10% della quota d'incentivo concernente gli obiettivi di area.

Per le Funzioni di Controllo Interno l'MbO è stato ricondotto a obiettivi di breve periodo (annuale, esercizio 2013). Sono stati assegnati esclusivamente obiettivi di area e obiettivi individuali adeguatamente ponderati.

---

#### ART 4.4 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2013

**4.4.1 Attuario Incaricato:** l'attuario incaricato è stato remunerato in linea con le Politiche definite nella sezione 3.3.1. del presente documento.

**4.4.2 Intermediari assicurativi e riassicurativi:** gli intermediari assicurativi e riassicurativi sono stati remunerati in linea con le Politiche definite nella sezione 3.3.2. del presente documento.

**4.4.3 Fornitori di servizi esternalizzati:** i fornitori di servizi esternalizzati sono stati remunerati in linea con le Politiche definite nella sezione 3.3.3. del presente documento.

---

#### ART 4.5 REMUNERAZIONE AMMINISTRATORI E ORGANI DI CONTROLLO – LINEE EVOLUTIVE 2014

---

##### 4.5.1 AMMINISTRATORI

Non si prevede di discostarsi da quanto descritto nell'Art. 3.1. del presente documento in merito alla remunerazione degli Amministratori.

Si fa presente che per l'esercizio 2014 vengono sottoposte all'Assemblea in data 24/26 aprile 2014 alcune proposte di modifica agli artt. 25, 27 e 45 dello Statuto, già richiamate al precedente § 2.2, circa la determinazione con una periodicità triennale dei compensi del Consiglio di Amministrazione, che comporteranno un'incidenza sul metodo e anche sul contenuto della remunerazione degli Amministratori.

Più in particolare, l'Assemblea in data 24/26 aprile 2014 sarà chiamata a deliberare in merito alla proposta di determinare gli emolumenti per l'intero triennio 2013-2015 su base annuale.

Fermi i criteri generali delle Politiche per gli Amministratori Esecutivi che usufruiscono di un sistema d'incentivazione, ci si riserva – in generale – la possibilità di revisioni del set d'indicatori utilizzati.

---

##### 4.5.2 ORGANI DI CONTROLLO

Non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nell'Art. 3.1. del presente documento in merito alla remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale.

---

#### ART 4.6 REMUNERAZIONE DEL PERSONALE – LINEE EVOLUTIVE PER IL 2014

Il processo d'identificazione degli obiettivi del sistema di MbO, per Dirigenti Strategici, di Primo Livello e Secondo Livello, sarà eseguito in coerenza agli orientamenti strategici che il Gruppo adotterà con particolare attenzione verso una corretta articolazione dei pesi che saranno assegnati a obiettivi di breve e di medio – lungo periodo.

Per il 2014 è stato previsto un ampliamento formale del perimetro societario delle Politiche di Remunerazione che prevede l'inclusione, nello stesso, di Cattolica Services s.c.p.a., ciò per garantire uniformità di disciplina nei confronti dei *risk takers* individuati nella suddetta società e per tener conto della peculiarità della società stessa che, al suo interno, incorpora aree importanti dal punto di vista dei rischi aziendali quali: la Direzione Informatica, la Direzione Sinistri, la Direzione Operations e la Fabbrica Vita.

---

#### 4.6.1 MBO DEI DIRIGENTI STRATEGICI E DEI DIRIGENTI DI PRIMO LIVELLO

Il perimetro dei Dirigenti Strategici è composto di tre Dirigenti di Cattolica Assicurazioni, mentre il perimetro dei Dirigenti di Primo Livello è composto di due Dirigenti di Cattolica Assicurazioni.

L'MbO dei Dirigenti Strategici e dei Dirigenti di Primo Livello si conforma a quanto descritto nell'Art. 3.2. del presente documento.

Fermo quanto sopra, come specificato nelle Politiche di Remunerazione 2013, per il primo triennio 2012-2014 è previsto un regime di avvio del sistema che, tramite anticipazioni ed eventuali successivi conguagli, eviti significative discontinuità nelle remunerazioni liquidate rispetto all'applicazione del previgente sistema di MbO.

L'MbO comprende obiettivi solidali (di performance e di rischio), obiettivi di area (di performance, di rischio e di compliance) e obiettivi individuali che prevedono aspetti non finanziari e quindi legati, principalmente, all'efficientamento gestionale e allo sviluppo dei collaboratori della propria area di riferimento.

---

#### 4.6.2 MBO DEI DIRIGENTI DI SECONDO LIVELLO

A livello di Gruppo, il perimetro dei Dirigenti di Secondo Livello comprende un totale di ventuno dirigenti di cui: tredici di Cattolica Assicurazioni, cinque di Cattolica Services, uno di Cattolica Immobiliare e due di TUA Assicurazioni. L'MbO dei Dirigenti di Secondo Livello si conforma a quanto descritto nell'Art. 3.2 del presente documento.

L'MbO comprende obiettivi solidali (di performance e di rischio), obiettivi di area (di performance, di rischio e di compliance) e obiettivi individuali che prevedono aspetti non finanziari e quindi legati, principalmente, all'efficientamento gestionale e allo sviluppo dei collaboratori della propria area di riferimento.

---

#### 4.6.3 MBO DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE, AMMINISTRAZIONE E BILANCIO, ATTUARIATO

Il perimetro dei responsabili delle funzioni Pianificazione e Controllo di Gestione, Attuariato e Amministrazione e Bilancio è composto da tre Dirigenti di Cattolica Assicurazioni. Il perimetro delle Funzioni di Controllo Interno rimarrà invariato. L'MbO delle Funzioni di Controllo Interno si conforma a quanto descritto nell'Art. 3.2.3 del presente documento.

---

#### 4.6.4. MBO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO

Il perimetro delle Funzioni di Controllo Interno rimarrà invariato. L'MbO delle Funzioni di Controllo Interno si conforma a quanto descritto nell'Art. 3.2 del presente documento.

---

### ART 4.7 REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO – LINEE EVOLUTIVE PER IL 2014

Non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nell'Art. 3.2.4 del presente documento in merito alla remunerazione dei Responsabili e del personale di livello più elevato delle Funzioni di Controllo Interno.

---

### ART 4.8 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI – LINEE EVOLUTIVE PER IL 2014

**4.8.1 Attuario incaricato:** non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nell'Art. 3.3.1 del presente documento in merito alla remunerazione dell'attuario incaricato.

**4.8.2 Intermediari assicurativi e riassicurativi:** non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nell'Art. 3.3.2 del presente documento in merito alla remunerazione degli intermediari assicurativi e riassicurativi.

**4.8.3 Fornitori di servizi esternalizzati:** non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nell'Art. 3.3.3 del presente documento in merito alla remunerazione dei fornitori di servizi esternalizzati.

---

#### ART. 4.9 VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Le funzioni di controllo della Società, in particolare le funzioni Revisione Interna, Risk Management e Compliance, hanno svolto, ciascuna per il proprio ambito di competenza e in coerenza con le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci nell'Aprile 2013, verifiche in merito alla definizione e applicazione delle politiche stesse.

Le principali raccomandazioni hanno riguardato: il perimetro societario, il perimetro del "Personale", i criteri d'identificazione dei *risk takers*, la parametrizzazione degli indicatori di rischio in relazione agli obiettivi di performance, la tempistica di formalizzazione degli obiettivi stessi e le modalità di riconoscimento di una tantum.

Nel complesso, l'attività delle tre funzioni non ha evidenziato elementi di attenzione rispetto alla sana e prudente gestione e dunque dai report di dettaglio si desume una situazione sostanzialmente soddisfacente.

## SEZIONE 5 - RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE EX ART. 123-TER DEL TESTO UNICO DELLA INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA E RELATIVE DISPOSIZIONI ATTUATIVE

### ART 5.1 PREMESSA ALLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, di seguito “CONSOB”, con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, di seguito “la Delibera”, ha apportato alcune modifiche al regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato con delibera del 14 maggio 1999, n. 11971, e successive modificazioni. La citata Delibera è il risultato della necessità di:

- Adottare una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza delle remunerazioni corrisposte da società quotate, semplificando e razionalizzando le disposizioni vigenti;
- Coordinare tale disciplina con le nuove disposizioni in tema di remunerazioni emanate dalla Banca d'Italia e dall'IVASS, al fine di agevolare l'adeguamento per le società quotate che svolgono attività bancaria o assicurativa.
- Nello specifico, lo Schema della relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico, è articolato in due sezioni, di cui la seconda è a sua volta suddivisa in due parti.

### ART 5.2 SEZIONE I

La Sezione I dello Schema richiede che siano esplicitate alcune informazioni minime con riferimento alla definizione e gestione delle remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche. Le informazioni richieste vanno fornite anche in negativo qualora queste non siano disponibili poiché relative ad aspetti non previsti dalla politica in materia di remunerazioni.

Le società quotate destinatarie di normative di settore in materia di remunerazione possono fornire le informazioni indicate nella prima sezione anche utilizzando le modalità di rappresentazione eventualmente richieste da tali normative. Per tale motivo si rimanda alle sezioni 1, 2 e 3 del presente documento (“Introduzione e descrizione delle Politiche di Remunerazione”, “Governance delle Politiche di Remunerazione” e “Politiche di Remunerazione”), che coprono le richieste d'informazioni presenti nella Sezione I della citata Delibera CONSOB.

### ART 5.3 SEZIONE II

#### 5.3.1 PRIMA PARTE

La prima parte della Sezione II dello Schema richiede che sia fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento. Tali informazioni sono comprese nella sezione 3 “Politiche di Remunerazione” del presente documento.

#### 5.3.2 SECONDA PARTE

La seconda parte della Sezione II dello Schema richiede che siano riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate per alcune categorie di soggetti, come di seguito specificato.

Le informazioni riportate nelle tabelle in allegato fanno riferimento agli incarichi svolti nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e no. In allegato sono riportate le tabelle, compilate in maniera nominativa, di tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche. Inoltre, sono altresì riportate in allegato le tabelle, compilate in maniera aggregata, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nelle tabelle nominative poiché tali soggetti non hanno percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo o dei Direttori Generali.



# Cattolica Assicurazioni

Politiche di Remunerazione 2014

*Regolamento ISVAP n. 39 – 9 giugno 2011*

***ALLEGATI***

**ALLEGATO 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

**COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI**

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Ambrosetti Enrico Mario</b>	Vice Presidente Membro C.E. Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013 01/01/2013 - 31/12/2013 01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 107.367	€ 18.000	€ 4.539	€ 170.000	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 312.892	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 107.367	€ 18.000	€ 4.539	€ 170.000	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 312.892	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 107.367	€ 18.000	€ 4.539	€ 170.000	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 312.892	€ -	€ -

(\* Compensi per la partecipazione al Comitato per il Governo Societario

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Baraggia Luigi</b>	Consigliere	1/1/2013 - 31/12/2013	31/12/2015	€ 42.353	€ 12.150	€ 5.104	€ -	€ -	€ 19.479	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 79.086	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 12.150	€ 5.104	€ -	€ -	€ 19.479	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 79.086	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Risparmio & Previdenza - Tua Assicurazioni)				€ 15.000	€ 5.700	€ 5.417	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.117	€ -	€ -
(III) Totale				€ 57.353	€ 17.850	€ 10.521	€ 30.000	€ -	€ 19.479	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 135.203	€ -	€ -

(\* Compensi per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Bedoni Paolo</b>	Presidente C.d.A. Membro C.E. Consigliere	1/1/2013 - 31/12/2013 1/1/2013 - 31/12/2013 1/1/2013 - 31/12/2013	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 107.367	€ 22.950	€ 5.469	€ 800.000	€ -	€ 38.192	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 973.978	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 107.367	€ 22.950	€ 5.469	€ 800.000	€ -	€ 38.192	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 973.978	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Risparmio & Previdenza, Cattolica Beni Immobili e Cattolica Agricola)				€ 23.500	€ 4.800	€ 1.352	€ 44.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 73.652	€ -	€ -
(III) Totale				€ 130.867	€ 27.750	€ 6.822	€ 844.000	€ -	€ 38.192	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.047.630	€ -	€ -

(\* Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Finanza	€ 12.603
Comitato Immobiliare	€ 12.603
Comitato per il Governo Societario	€ 12.986
	€ 38.192

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Blaesvich Barbara</b>	Membro C.E. Consigliere	15/05/2013 - 31/12/2013 01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015 31/12/2015	€ 81.476	€ 21.150	€ 6.990	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 159.616	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 81.476	€ 21.150	€ 6.990	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 159.616	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (TUA Assicurazioni)				€ 5.342	€ 2.100	€ 2.501	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 9.944	€ -	€ -
(III) Totale				€ 86.819	€ 23.250	€ 9.491	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 169.560	€ -	€ -

(\* Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Parti Correlate	€ 20.000
Comitato Rischio e Controllo Interno	€ 30.000
	€ 50.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Campebelli Bettina</b>	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015	€ 42.353	€ 14.850	€ 1.092	€ -	€ -	€ 59.219	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 117.514	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 14.850	€ 1.092	€ -	€ -	€ 59.219	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 117.514	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.353	€ 14.850	€ 1.092	€ -	€ -	€ 59.219	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 117.514	€ -	€ -
(*) Compensi per la partecipazione a comitati:																
Comitato Parti Correlate		€ 30.000														
Comitato Rischi e Controllo Interno		€ 29.219														
		€ 59.219														

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Ferrarini Lisa</b>	Consigliere	21/04/2013 - 31/12/2013	31/12/2015	€ 29.589	€ 5.400	€ 3.919	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 51.511	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 29.589	€ 5.400	€ 3.919	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 51.511	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 29.589	€ 5.400	€ 3.919	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 51.511	€ -	€ -
(*) Compensi per la partecipazione al Comitato Immobiliare																

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Ferrilli Paola</b>	Consigliere	21/04/2013 - 31/12/2013	31/12/2015	€ 29.589	€ 7.650	€ 546	€ -	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.771	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 29.589	€ 7.650	€ 546	€ -	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.771	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 29.589	€ 7.650	€ 546	€ -	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.771	€ -	€ -
(*) Compensi per la partecipazione al comitato Parti Correlate																

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Garonna Paolo</b>	Vice Presidente Vicario C.d.A. Membro C.E. Consigliere	08/05/2013 - 31/12/2013 15/05/2013 - 31/12/2013 01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 81.476	€ 18.000	€ 9.484	€ 110.849	€ -	€ 26.548	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 246.358	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 81.476	€ 18.000	€ 9.484	€ 110.849	€ -	€ 26.548	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 246.358	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 81.476	€ 18.000	€ 9.484	€ 110.849	€ -	€ 26.548	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 246.358	€ -	€ -
(*) Compensi per la partecipazione a comitati:																
Comitato Rischi e Controllo Interno		€ 13.562														
Comitato per il Governo Societario		€ 12.986														
		€ 26.548														



(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Mazucchelli Giovanni Battista</b>	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013 01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2013 31/12/2013	€ 1.800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 180.000 € 478.830	€ -	€ 774	€ -	€ 1.980.774 € 478.830	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 180.000 € 478.830	€ -	€ 774	€ -	€ 1.980.774 € 478.830	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 1.800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 658.830	€ -	€ 774	€ -	€ 2.459.604	€ -	€ -

(\* La quota di euro 180.000 corrisponde al bonus erogato nel 2013 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2012. La quota di euro 478.830, dettagliata nella corrispondente tabella di cui all'Allegato 2, si riferisce al bonus erogabile nel 2014 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2013 ed in parte al bonus potenzialmente erogabile in relazione ad obiettivi determinati su base biennale

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Maccagnani Giovanni</b>	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2013	€ 42.353	€ 10.350	€ 3.801	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 76.504	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 10.350	€ 3.801	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 76.504	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.353	€ 10.350	€ 3.801	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 76.504	€ -	€ -

(\* Compensi per la partecipazione al Comitato Finanza

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Manni Giuseppe</b>	Consigliere	01/01/2013 - 21/04/2013		€ 12.764	€ 4.050	€ 312	€ -	€ -	€ 6.027	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.153	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.764	€ 4.050	€ 312	€ -	€ -	€ 6.027	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.153	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Berica Vita)				€ 7.123	€ 1.300	€ 195	€ 7.123	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.742	€ -	€ -
(III) Totale				€ 19.887	€ 5.350	€ 507	€ 7.123	€ -	€ 6.027	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 38.895	€ -	€ -	

(\* Compensi per la partecipazione al Comitato Immobiliare

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Mion Luigi</b>	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2013	€ 42.353	€ 10.800	€ 936	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 66.692	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 10.800	€ 936	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 66.692	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Abc Assicurata)				€ 1.384	€ 780	€ 117	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.281	€ -	€ -
(III) Totale				€ 43.737	€ 11.580	€ 1.053	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 68.972	€ -	€ -

(\* Compensi per la partecipazione al Comitato Immobiliare

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Napoleoni Carlo</b>	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015	€ 42.353	€ 8.100	€ 9.386	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 72.442	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 8.100	€ 9.386	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 72.442	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Bcc Vita e Bcc Ass.ni)				€ 12.500	€ -	€ -	€ 61.753	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 74.253	€ -	€ -
(III) Totale				€ 54.853	€ 8.100	€ 9.386	€ 61.753	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 146.695	€ -	€ -

(\* Compensi per la partecipazione al Comitato Immobiliare

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Nardi Angelo</b>	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015	€ 42.353	€ 13.500	€ 10.031	€ -	€ -	€ 19.479	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 85.364	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 13.500	€ 10.031	€ -	€ -	€ 19.479	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 85.364	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.353	€ 13.500	€ 10.031	€ -	€ -	€ 19.479	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 85.364	€ -	€ -

(\* Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Poli Aldo</b>	Segretario Membro C.E. Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013 01/01/2013 - 31/12/2013 01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 107.367	€ 20.250	€ 9.125	€ 140.000	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 289.728	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 107.367	€ 20.250	€ 9.125	€ 140.000	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 289.728	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate Duomo UniOne)				€ 2.301	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.301	€ -	€ -
(III) Totale				€ 109.668	€ 20.250	€ 9.125	€ 140.000	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 292.030	€ -	€ -

(\* Compensi per la partecipazione al Comitato Governo Societario

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Riello Pilade</b>	Membro C.E. Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013 01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015 31/12/2015	€ 107.367	€ 16.200	€ 975	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 144.542	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 107.367	€ 16.200	€ 975	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 144.542	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 107.367	€ 16.200	€ 975	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 144.542	€ -	€ -

(\* Compensi per la partecipazione al Comitato Finanza

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Sandrini Giovanni</b>	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015	€ 42.353	€ 11.250	€ 4.598	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 70.804	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 11.250	€ 4.598	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 70.804	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.353	€ 11.250	€ 4.598	€ -	€ -	€ 12.603	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 70.804	€ -	€ -

(\* Compenso per la partecipazione al Comitato Finanza

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Seccamani Mazzoli Giovannimaria</b>	Vice Presidente Vicario CDA Membro C.E. Consigliere	01/01/2013 - 21/04/2013 01/01/2013 - 21/04/2013 01/01/2013 - 21/04/2013		€ 34.463	€ 7.650	€ 2.381	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 44.493	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 34.463	€ 7.650	€ 2.381	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 44.493	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Previdenza)				€ 7.500	€ 3.300	€ 2.016	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.816	€ -	€ -
(III) Totale				€ 41.963	€ 10.950	€ 4.397	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 87.309	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Sugranyes Bickel Domingo</b>	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015	€ 42.353	€ 10.800	€ -	€ -	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 66.139	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 10.800	€ -	€ -	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 66.139	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.353	€ 10.800	€ -	€ -	€ -	€ 12.986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 66.139	€ -	€ -

(\* Compenso per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati*	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Zobebe Enrico</b>	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2015	€ 42.353	€ 10.350	€ 4.567	€ -	€ -	€ 19.014	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 76.284	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 10.350	€ 4.567	€ -	€ -	€ 19.014	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 76.284	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.353	€ 10.350	€ 4.567	€ -	€ -	€ 19.014	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 76.284	€ -	€ -

(\* Compenso per la partecipazione ai Comitati:

Comitato Finanza € 6.027  
Comitato per la Remunerazione € 12.986  
Comitato per la Remunerazione € 19.014

COMPENSI CORRISPOSTI AI SINDACI

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Lai Alessandro</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2014	€ 135.000	€ 27.450	€ 8.831	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 171.281	€ -	€ -
( I ) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 135.000	€ 27.450	€ 8.831	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 171.281	€ -	€ -
( II ) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Services - Lombardia Vita)				€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -	€ -
( III ) Totale				€ 195.000	€ 27.450	€ 8.831	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 231.281	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Brena Cesare</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2014	€ 90.000	€ 22.950	€ 1.482	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 114.432	€ -	€ -
( I ) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 90.000	€ 22.950	€ 1.482	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 114.432	€ -	€ -
( II ) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Agricola)				€ 7.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 7.500	€ -	€ -
( III ) Totale				€ 97.500	€ 22.950	€ 1.482	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 121.932	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>de Anna Luigi</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2014	€ 90.000	€ 14.400	€ 4.951	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 109.351	€ -	€ -
( I ) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 90.000	€ 14.400	€ 4.951	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 109.351	€ -	€ -
( II ) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
( III ) Totale				€ 90.000	€ 14.400	€ 4.951	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 109.351	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Rossi Andrea</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2014	€ 90.000	€ 24.300	€ 1.521	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 115.821	€ -	€ -	
( I ) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 90.000	€ 24.300	€ 1.521	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 115.821	€ -	€ -	
( II ) Compensi da controllate e collegate (Berica Vita - Cattolica Agricola - Cattolica Immobiliare - Cattolica Services Sinistri)				€ 39.210	€ 2.285	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 41.495	€ -	€ -
( III ) Totale				€ 129.210	€ 26.585	€ 1.521	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 157.316	€ -	€ -	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Noris Enrico</b>	Sindaco Supplente	01/01/2013 - 31/12/2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Previdenza - BCC Vita)				€	39.500	€	4.648	€	-	€	-	€	-	€	44.148	€
(III) Totale				€	39.500	€	4.648	€	-	€	-	€	-	€	44.148	€

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Volpato Franco</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2014													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	90.000	€	25.200	€	7.166	€	-	€	-	€	122.366	€
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Beni Immobili, Cattolica Services, Risparmio & Previdenza)				€	44.000	€	-	€	-	€	-	€	-	€	44.000	€
(III) Totale				€	134.000	€	25.200	€	7.166	€	-	€	-	€	166.366	€

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Romito Stefano</b>	Sindaco Supplente	01/01/2013 - 31/12/2013	31/12/2014													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€
(II) Compensi da controllate e collegate (Risparmio & Previdenza)				€	14.000	€	-	€	-	€	-	€	-	€	14.000	€
(III) Totale				€	14.000	€	-	€	-	€	-	€	-	€	14.000	€

## COMPENSI CORRISPOSTI AL DIRETTORE GENERALE

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico			
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi*	Partecipazione agli utili								
<b>Cardinaletti Marco</b>	Direttore Generale	01/01/2013 - 31/12/2013	Sino a revoca																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	-	€	-	€	-	€	613.271	€	-	€	131.000	€	22.911	€	775.045
(II) Compensi da controllate e collegate				€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	123.000
(III) Totale				€	-	€	-	€	-	€	613.271	€	-	€	254.000	€	22.911	€	898.045

(\*) La quota di euro 131.000 corrisponde al bonus erogato nel 2013 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2012 e ad altri incentivi erogati nell'esercizio di riferimento. La quota di euro 123.000, dettagliata nella corrispondente tabella di cui all'Allegato 2, si riferisce al bonus erogabile nel 2014 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2013 ed in parte al bonus potenzialmente erogabile in relazione ad obiettivi determinati su base biennale.

COMPENSI CORRISPOSTI AD ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi*	Partecipazione agli utili						
<b>Piva Flavio</b>	Condirettore Generale	01/01/2013 - 31/12/2013	Sino a revoca	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	-	-	-	-	452.400	-	106.000	-	23.458	-	581.858	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€	-	-	-	-	-	-	91.000	-	-	-	91.000	-	-
(III) Totale				€	-	-	-	-	452.000	-	197.000	-	23.458	-	672.458	-	-

[\*] la quota di euro 106.000 corrisponde al bonus erogato nel 2013 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2012 e ad altri incentivi erogati nell'esercizio di riferimento. La quota di euro 91.000, dettagliata nella corrispondente tabella di cui all'Allegato 2, si riferisce al bonus erogabile nel 2014 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2013 ed in parte al bonus potenzialmente erogabile in relazione ad obiettivi determinati su base biennale

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi*	Partecipazione agli utili						
<b>Barbera Carlo</b>	Vice Direttore Generale	01/01/2013 - 31/12/2013	Sino a revoca	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	-	-	-	-	334.000	-	24.000	-	23.744	4.282	386.026	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€	-	-	-	-	-	67.000	-	-	-	-	67.000	-	-
(III) Totale				€	-	-	-	-	334.000	-	91.000	-	23.744	4.282	453.026	-	-

[\*] la quota di euro 24.000 corrisponde al bonus erogato nel 2013 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2012 e ad altri incentivi erogati nell'esercizio di riferimento. La quota di euro 67.000, dettagliata nella corrispondente tabella di cui all'Allegato 2, si riferisce al bonus erogabile nel 2014 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2013 ed in parte al bonus potenzialmente erogabile in relazione ad obiettivi determinati su base biennale

**ALLEGATO 2 – PIANI DI INCENTIVAIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI EDLL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno*			Bonus di anni precedenti			
Nome e Cognome	Carica	Piano	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
<b>Mazzucchelli Giovan Battista</b>	Amministratore Delegato		Erogabile /Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati Erogato anno (competenza anno precedente)	Ancora differiti	Altri Bonus
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	€ 254.228,00	€ 84.742,00	12 MESI	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO	€ 139.860,00	€ -	BIENNALE	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano C	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale			€ 394.088,00	€ 84.742,00	--	€ -	€ -	€ -	€ -

(\*) Importo comprensivo della quota di medio/lungo termine determinata su base biennale per il periodo 2012-2013.

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno*			Bonus di anni precedenti			
Nome e Cognome	Carica	Piano	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
<b>Cardinaletti Marco</b>	Direttore Generale		Erogabile /Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati Erogato anno (competenza anno precedente)	Ancora differiti	Altri Bonus
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 10% RAL € 61.000,00	teorico: 5% RAL € 31.000,00	12 MESI		€ 61.000,00	teorico: 5% RAL € 31.000,00	€ 70.000,00
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO		teorico: 5% RAL € 31.000,00	BIENNALE			teorico: 5% RAL € 31.000,00	
		Piano C	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale			€ 61.000,00	€ 62.000,00		€ -	€ 61.000,00	€ 62.000,00	€ 70.000,00

(\*) per gli obiettivi di breve la cifra indicata è quella erogabile; per gli obiettivi di medio/lungo viene accantonato il teorico massimo erogabile (5% della RAL)

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno*			Bonus di anni precedenti			
Nome e Cognome	Carica	Piano	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
<b>Piva Flavio</b>	Condirettore Generale		Erogabile /Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati Erogato anno (competenza anno precedente)	Ancora differiti	Altri Bonus
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 10% RAL € 45.000,00	teorico: 5% RAL € 23.000,00	12 MESI	€ -	€ 36.000,00	teorico: 5% RAL € 18.000,00	€ 70.000,00
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO	€ -	teorico: 5% RAL € 23.000,00	BIENNALE	€ -	€ -	teorico: 5% RAL € 23.000,00	€ -
		Piano C	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale			€ 45.000,00	€ 46.000,00	--	€ -	€ 36.000,00	€ 41.000,00	€ 70.000,00

(\*) per gli obiettivi di breve la cifra indicata è quella erogabile; per gli obiettivi di medio/lungo viene accantonato il teorico massimo erogabile (5% della RAL)

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno*			Bonus di anni precedenti			
Nome e Cognome	Carica	Piano	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
<b>Barbera Carlo</b>	Vice Direttore Generale		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati Erogato anno (competenza anno precedente)	Ancora differiti	Altri Bonus
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	10% RAL € 33.000,00	5% RAL € 17.000,00	12 MESI		€ 24.000,00	5% RAL € 12.000,00	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO		5% RAL € 17.000,00	BIENNALE			5% RAL € 17.000,00	
		Piano C	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale			€ 33.000,00	€ 34.000,00		€ -	€ 24.000,00	€ 29.000,00	€ -

(\*) per gli obiettivi di breve la cifra indicata è quella erogabile; per gli obiettivi di medio/lungo viene accantonato il teorico massimo erogabile (5% della RAL)

## ALLEGATO 3 – PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e cognome	Carica	Società	Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Azioni acquistate nel corso dell'esercizio	Azioni vendute nel corso dell'esercizio	Azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
<b>Enrico Mario Ambrosetti</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	105	1.000	-	1.105
<b>Luigi Baraggia</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	8.000	-	3.000	5.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	8.000	-	-	8.000
<b>Paolo Bedoni</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	5.013	-	-	5.013
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	775	-	-	775
<b>Barbara Blasevich</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	551	500	-	1.051
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	525	-	-	525
<b>Bettina Campedelli</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	126	900	-	1.026
<b>Ferrarini Lisa</b> (1)	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.000	-	-	1.000
<b>Ferrolì Paola</b> (1)	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.001	-	-	1.001
<b>Paolo Garonna</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	105	1.000	-	1.105
<b>Giovanni Maccagnani</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	157	900	-	1.057
<b>Giuseppe Manni</b> (2)	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	16.247	-	-	16.247
<b>Giovan Battista Mazzucchelli</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.015	-	-	1.015
<b>Luigi Mion</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	105	1.100	-	1.205
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	121	-	-	121
<b>Carlo Napoleoni</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	100	900	-	1.000
<b>Angelo Nardi</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.105	-	-	1.105
<b>Aldo Poli</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	2.426	-	-	2.426
<b>Pilade Riello</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.100	-	-	1.100
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	220	-	-	220
<b>Giovanni Sandrini</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.050	-	-	1.050
<b>Giovannimaria Seccamani Mazzoli</b> (2)	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.818	-	-	1.818
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	8.680	-	-	8.680
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	200	-	-	200
<b>Domingo Sugranyes Bickel</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	110	890	-	1.000
<b>Enrico Zobebe</b>	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	18.743	-	-	18.743
<b>Cesare Brena</b>	Sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	1.775	-	-	1.775
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	105	-	-	105
<b>Luigi de Anna</b>	Sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	110	-	-	110
<b>Alessandro Lai</b>	Sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	8.599	-	-	8.599
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	941	-	-	941
<b>Andrea Rossi</b>	Sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	9.053	350	-	9.403
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	105	-	-	105
<b>Franco Volpato</b>	Sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	635	-	-	635
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	210	-	-	210
<b>Stefano Romito</b>	Sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	110	-	-	110
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	2.535	-	-	2.535
<b>Enrico Noris</b>	Sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	1.102	-	-	1.102
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	11.179	-	-	11.179
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	135.828	-	-	135.828

(1) possesso azionario dal 20 aprile 2013, data di nomina

(2) possesso azionario sino al 20 aprile 2013, data di cessazione dalla carica