



Società Cattolica di Assicurazione

Società Cooperativa con sede legale in Verona, Lungadige Cangrande n. 16
Capogruppo del Gruppo Cattolica Assicurazioni, iscritta 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 24/25 aprile 2015.

* * *



Società Cattolica di Assicurazione

Politiche di Remunerazione 2015

Regolamento ISVAP n. 39 – 9 Giugno 2011

SOMMARIO

PARTE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE	5
SEZIONE 1 – INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	5
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 Identificazione del “Personale” e del “Risk Taking Staff”	8
SEZIONE 2 – GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	9
Art 2.1 Ruoli, funzioni e organi aziendali coinvolti nel processo retributivo	9
Art 2.2 Ruolo dell’Assemblea	9
Art 2.3 Ruolo del Consiglio di Amministrazione	10
Art 2.4 Ruolo del Comitato per la Remunerazione	10
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	12
Art 2.8 Ruolo delle Funzioni di Controllo	12
Art 2.9 Ruolo di Pianificazione & Controllo di Gestione, Amm. & Bilancio, Attuariato	13
SEZIONE 3 – POLITICHE DI REMUNERAZIONE	14
Art 3.1 Remunerazione degli Amministratori e degli Organi di Controllo	14
Art 3.2 Remunerazione del “Personale”	15
Art 3.3 Remunerazione di altri soggetti	17
Art 3.4 Trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro	19
Art 3.5 Comunicazione del Sistema di Remunerazione Variabile	19
Art 3.6 Verifiche sulle Politiche di Remunerazione	20
Art 3.7 Informativa all’Assemblea	21
PARTE II – RELAZIONI INFORMATIVE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	22
SEZIONE 4 – ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2014	22
Art 4.1 Principi dell’attuazione delle Politiche di Remunerazione 2014	22
Art 4.2 Remunerazione Amministratori e Organi di Controllo nel 2014	22
Art 4.3 Remunerazione del “Personale” nel 2014	22
Art 4.4 Remunerazione di altri soggetti nel 2014	23
Art 4.5 Verifiche svolte dalle Funzioni di Controllo nel 2014	23
SEZIONE 5 – LINEE EVOLUTIVE PER IL 2016	23
Art 5.1 Evoluzioni e miglioramento continuo	23
Art 5.2 Remunerazione di Altri Soggetti – Linee Evolutive 2016	24
SEZIONE 6 – RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE EX ART. 123-ter DEL T.U. DELLA INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA E RELATIVE DISPOSIZIONI ATTUATIVE	24
Art 6.1 Premessa alla Relazione sulla Remunerazione	24
Art 6.2 Sezione I	24
Art 6.3 Sezione II	24
ALLEGATI	26

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 del Consiglio di Amministrazione del 18 Marzo 2015, propone per approvazione all’Assemblea Ordinaria dei Soci del 24/25 Aprile 2015, prima e seconda convocazione, 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 (di seguito anche “il Regolamento”) e ad altri soggetti contemplati quali destinatari di principi generali da parte del Regolamento stesso.

Le Politiche sono predisposte in conformità al Regolamento ISVAP n. 39, 9 Giugno 2011, relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione e alla luce delle indicazioni fornite da IVASS con lettera al mercato “Disposizioni in materia politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione e di riassicurazione. Precisazioni e chiarimenti” del 9 Aprile 2013 e lettera al mercato “Bilancio d’esercizio 2014 – Politiche di distribuzione dei dividendi e remunerazioni” del 2 Dicembre 2014.

Il presente documento definisce quindi le finalità, i principi e i criteri in merito alle Politiche di Remunerazione per il 2015 e fornisce un’adeguata rappresentazione dell’attuazione delle Politiche relative all’esercizio precedente.

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 ISVAP.

Il 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 documento è articolato in due parti e sei 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.

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

- Sezione 1 – Introduzione alle Politiche di Remunerazione – illustra le definizioni utilizzate, la specificazione dell’ambito di applicazione e i principi generali adottati. Tale sezione è 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 – 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 – 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 2014 – relazione

che dettaglia gli interventi effettuati dalla Società per il 2014 in merito alle remunerazioni dei soggetti disciplinati dal Regolamento;

- Sezione 5 – Linee evolutive proposte per il 2016 – riporta le linee evolutive relative alla Politiche di Remunerazione che si intendono adottare per il 2016;
- Sezione 6 – Relazione sulla Remunerazione ex Art. 123-ter del Testo Unico dell’Intermediazione Finanziaria e relative disposizioni attuative – riprende i contenuti richiesti dalla succitata Delibera CONSOB n. 18049 già trattati nelle precedenti sezioni del documento e fornisce 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 2014, anche alla luce delle evidenze emerse e in virtù delle raccomandazioni ricevute dalla Funzioni di Controllo.

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

- L’evoluzione del processo d’identificazione del c.d. *risk taking staff*, attraverso la classificazione dei ruoli, che ha tenuto in considerazione, tra gli altri indicatori, la posizione rivestita, il grado di responsabilità, il livello gerarchico, l’attività svolta, le deleghe conferite, la possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti unitamente alla valutazione della possibilità di assumere posizioni rischio;
- La differenziazione dei valori di pay-mix che coerentemente al profilo di rischio per i differenti gruppi di *risk takers*, come definiti dalle presenti Politiche, andrà da un valore minimo del 20% a un massimo del 35%.

ART 1.2 DEFINIZIONI

Ai fini delle presenti Politiche si adottano le seguenti definizioni (in ordine alfabetico):

- Alta Direzione – identifica le figure dell’Amministratore Delegato, dei Direttori

Generali e, per le finalità del documento, dei Vice Direttori Generali;

- Bonus – valore della remunerazione variabile, calcolata in percentuale sulla RAL, eventualmente erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti dai piani d’incentivazione;
- 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;
- 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, come successivamente modificato;
- Differimento – posticipazione, in un arco temporale prestabilito, della corresponsione di parte della componente variabile di breve termine della remunerazione rispetto all’esercizio di competenza, la cui erogazione è soggetta al regime di Malus di seguito indicato;
- Funzioni di Controllo Interno – Funzioni Revisione Interna, Risk Management e Compliance di cui al Regolamento ISVAP n. 20, 26 Marzo 2008;
- Job Analysis – esame approfondito delle posizioni di lavoro affiancato da uno studio sistematico e formalizzato delle attività, che permette di ottenere una visione chiara dei ruoli in azienda;
- Job Evaluation – processo operativo e strutturato che consente di determinare di attribuire ad ogni posizione un peso, necessario a misurare lo spessore di competenze, la complessità e le responsabilità delegate alla posizione. E’ propedeutica alla definizione delle politiche retributive attraverso i corretti riferimenti di mercato (fisso e variabile) e al supporto ai processi di gestione delle Risorse Umane, inclusi percorsi di sviluppo e di carriera;
- Key Performance Indicators (KPIs) – misure quali - quantitative identificate e definite in anticipo, utilizzate per la costruzione dei piani

- d'incentivazione (sia MbO, di breve periodo, che LTIP di medio lungo periodo) e volte a rendere oggettivamente misurabile il raggiungimento effettivo degli obiettivi assegnati;
- Long Term Incentive Plan (LTIP) – sistema incentivante basato sulla valutazione delle prestazioni pluriennali correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati di medio e lungo periodo. Il sistema prevede che, per ogni soggetto destinatario di un piano LTIP, 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 di medio - lungo termine;
 - 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;
 - Management by Objectives (MbO) – sistema incentivante basato sulla valutazione delle prestazioni annuali 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 di breve termine;
 - 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;
 - 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. 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;

- Retribuzione Annuo 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);
- 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 ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. f) del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 Giugno 2011.

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 rischi»*.

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 orientare 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 con 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.

Il processo per la definizione delle presenti Politiche di Remunerazione si articola all'interno della Governance di Gruppo prendendo in considerazione anche le caratteristiche e le specificità delle realtà locali delle Società estere Controllate.

Per i ruoli che operano nelle suddette società del Gruppo, il processo prevede l'approvazione dei Consigli di Amministrazione e degli organi competenti

localmente interessati, sulla base delle caratteristiche della normativa societaria di riferimento.

Il pacchetto retributivo individuale di presidenti, amministratori esecutivi e direttori generali (o componenti dell'alta direzione che ricoprono ruoli equivalenti) delle società controllate è subordinato all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Remunerazione, prima della nomina e del percorso di approvazione locale.

Il Gruppo Cattolica non ha fatto ricorso all'intervento di società di consulenza esterne nella definizione e stesura delle presenti Politiche, se non per il supporto della società di Consulenza Next Consulting s.r.l. che, nel corso del secondo semestre 2014, in fase di realizzazione delle Politiche per l'anno 2015, ha fornito dati di benchmark retributivi relativi al mercato assicurativo.

Si evidenzia che per la stesura e implementazione delle presenti Politiche la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive di altre società operanti nel settore assicurativo.

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" e gli altri soggetti previsti: attuario incaricato, intermediari assicurativi e riassicurativi, fornitori di servizi esternalizzati.

-

ART 1.5 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 I, 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:

- Amministratori esecutivi e non esecutivi;
- Direttori Generali e Vice 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. La Società identifica quindi, con periodicità almeno annuale, i ruoli e le categorie di soggetti che rientrano nella nozione di *risk taking staff*.

Ai sensi dell'Art. 24, comma II, del Regolamento le presenti Politiche dichiarano che il processo di individuazione del *risk taking staff*, è stato condotto attraverso l'applicazione di una metodologia di riferimento per il mercato assicurativo di classificazione dei ruoli, che ha tenuto in considerazione tra gli altri indicatori, la posizione rivestita, il grado di responsabilità, il livello gerarchico, l'attività svolta, le deleghe conferite, la possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti.

Unitamente alla classificazione dei ruoli, l'identificazione del "risk taking staff" è stata effettuata attraverso una valutazione condotta unitamente alle funzioni di controllo interno della possibilità di assumere posizioni di rischio da parte delle posizioni censite.

Il sistema, ampiamente utilizzato nel settore assicurativo e finanziario si articola nei seguenti indicatori:

- La profondità delle competenze richieste al ruolo (profondità, delle conoscenze, anni di esperienza, tipologia delle attività svolte, articolazione della struttura gestita, network di relazione esterno ed interno);
- Il livello di complessità (grado di propositività del ruolo, partecipazione ai comitati aziendali, problem solving);
- L'impatto sui risultati (tipologia e dimensione economica di riferimento, tipologia di responsabilità e tipologia/frequenza dei sistemi di controllo interno in relazione alle dimensioni economiche governate).

Il processo di classificazione dei ruoli, unitamente alla valutazione qualitativa del possibile impatto sul profilo di rischio della Compagnia e l'analisi del pay-mix retributivo ha permesso di identificare i seguenti

cluster di "Risk taking Staff": *Dirigenti Strategici e Dirigenti di primo livello, Dirigenti di secondo livello e altri Risk Takers*.

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.

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
- Consiglio di Amministrazione
- Comitato per la Remunerazione
- Comitato Controllo e Rischi
- Alta Direzione della Società
- Funzione Risorse Umane
- Funzione Revisione Interna
- Funzione Compliance
- Funzione Risk Management
- Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione
- Funzione Amministrazione e Bilancio
- 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:

- a) La determinazione, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, nonché dell'indennità di presenza di cui all'art. 45, fatto salvo il disposto di cui all'art. 2389 Codice Civile per le cariche speciali;
- b) 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;
- c) 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.

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, per approvazione dell'Assemblea, 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;

- Cura 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;
- Cura 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 25 Aprile 2015 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, ove coerenti con la predetta approvazione.

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 rinominato 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.

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 e del LTIP 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 DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

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.

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, contribuisce alla definizione dei criteri d'individuazione del *risk taking staff* 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...».

Funzione Risk Management – Riferendo al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei principi d'indipendenza della funzione, contribuisce in modo sostanziale alla definizione dei criteri d'individuazione del *risk taking staff* e concorre 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 2.9 RUOLO DI PIANIFICAZIONE & CONTROLLO DI GESTIONE, AMM. & 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 nei sistemi MbO e LTIP.

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 non esecutivi, 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 sotto quanto 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.

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.

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 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.

Fermo il limite dell'emolumento fisso predeterminato, per l'Amministratore Delegato, le Politiche di Remunerazione prevedono una struttura retributiva composta da una componente legata al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali MbO) e la restante correlata, invece, a risultati di medio - lungo periodo (LTIP) nei termini sotto riassunti:

- La componente variabile è stata fissata in misura massima pari al 27,7% del residuo compenso fisso lordo;
- Il 20% (di cui un 5% differito) relativo ai risultati di breve termine (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 2014-2015) e al rispetto di una soglia di solvibilità minima finale.

La percentuale effettivamente erogabile dipenderà dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi, è subordinata al superamento di una soglia di risultato minima individuale e aziendale e non potrà comunque assumere valori superiori alla percentuale massima definita.

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 di un utile sufficientemente e concretamente distribuibile della Capogruppo.

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 è 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 – negli anni di osservazione – 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.

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.

E' prevista una clausola di restituzione (c.d. *claw-back*) di quanto erogato a titolo di retribuzione variabile di breve e medio - lungo periodo, conformemente al disposto dell'Art. 13 del Regolamento.

In caso di cessazione anticipata dall'incarico per 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, come concordato all'epoca della sua assunzione in qualità di Direttore Generale.

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).

Completano il pacchetto retributivo: autovettura aziendale e, in virtù della crescente complessità dei compiti che spettano ai componenti degli organi sociali, specie in società quotate, nonché i potenziali rischi riconducibili a tale condizione, un'appropriata copertura assicurativa della responsabilità civile (c.d. polizza *D&O Directors and Officers Liability*, vedi delibera Assembleare del 27 Aprile 2002).

3.1.2 ORGANI DI CONTROLLO

Gli emolumenti per i componenti il Collegio Sindacale sono preventivamente determinati in misura fissa. 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

Componenti della Remunerazione – La remunerazione del "Personale" è composta da una componente fissa e una componente variabile. Le due componenti sono adeguatamente bilanciate (c.d. *pay mix*) 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.

La componente variabile è strutturata in un sistema di incentivazione di breve termine monetario basato sul modello tradizionale di MbO (*Management by Objectives*), unitamente, per alcuni soggetti appartenenti alla categoria, ad un sistema di incentivazione di lungo termine anch'esso di natura monetaria.

Entrambi i sistemi sono volti a orientare la performance delle risorse agli obiettivi del Gruppo e alla creazione di valore in un orizzonte di medio lungo termine coerentemente con il profilo di rischio definito.

In entrambi i sistemi è previsto un valore massimo alla componente variabile erogabile e gli obiettivi sono definiti, misurabili e strettamente connessi con il raggiungimento degli obiettivi economici, finanziari e operativi che tengono conto del profilo di rischio della Società. Tutti i sistemi d'incentivazione adottati sono subordinati al raggiungimento di una soglia minima di risultato aziendale (c.d. cancello di ingresso), individuale (c.d. valore soglia) oltre a correttivi ex-post di *malus e claw back*.

È facoltà degli organi competenti di deliberare, secondo le relative procedure, di 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 eventi di natura non ordinaria, come possono essere, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: motivi di salute, azioni di retention di personale qualificato o come corrispettivo per le c.d. *non-compete clause* o relative a progettualità straordinarie debitamente definite e assegnate.

In via straordinaria, è altresì facoltà della Società accordare ed erogare eventuali trattamenti *una tantum* specifici in fase di assunzione di nuovi Dirigenti a titolo di compensazione di eventuali perdite di incentivi maturati presso il precedente datore di lavoro, oppure

da componenti della parte variabile garantite unicamente per il primo anno di assunzione.

Completano il pacchetto retributivo: indennità alloggio (per alcuni dei Dirigenti), 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. Inoltre, in virtù della crescente complessità dei compiti che spettano ai componenti degli organi sociali, specie in società quotate, nonché i potenziali rischi riconducibili a tale condizione, è prevista anche un'appropriata copertura assicurativa della responsabilità civile (c.d. polizza *D&O Directors and Officers Liability*, vedi delibera Assembleare del 27 Aprile 2002).

3.2.2 DIRIGENTI STRATEGICI E DEI DIRIGENTI DI PRIMO LIVELLO

La remunerazione dei Dirigenti Strategici e dei Dirigenti di primo livello si compone di una retribuzione lorda annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine (MbO) e lungo termine (LTIP) entrambe di natura monetaria collegate al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il sistema MbO è ancorato a una condizione base (cancello d'ingresso) per la corresponsione del premio quale 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.

La declinazione degli obiettivi in obiettivi solidali, di area e individuali è coerente alle prassi consolidate, in quanto si rende concreto il principio che ogni ruolo presente in azienda, sulla base delle sue responsabilità, contribuisce non solo al raggiungimento degli obiettivi individuali ma anche del team di appartenenza e poi dell'azienda.

Gli obiettivi quantitativi Maggiormente utilizzati sono:

- Utile distribuibile dalla Capogruppo;
- Margine di solvibilità di Gruppo – Solvency I;
- Risultato Consolidato;
- Costi operativi di area.

Attualmente il processo di MbO determina, per ogni ruolo destinatario del sistema, una scheda MBO in cui sono assegnati per ogni tipologia di obiettivo, un indicatore, la misura di questo indicatore, il peso dell'indicatore, il valore target e la curva di valutazione.

Tale sistema, che rappresenta al massimo il 20% della componente fissa (RAL), è legato a meccanismi di malus e di claw-back e non prevede nessun minimo garantito. Una parte dell'MbO (pari al 5 % della RAL) 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 aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan rolling* di natura monetaria, collegato ad obiettivi di performance su un orizzonte temporale (pluriennale) volti a perseguire obiettivi di crescita di valore nel medio lungo termine.

Anche detto strumento prevede clausole ex-ante quali un cancello di accesso (utile distribuibile dalla Capogruppo - utile civilistico netto con possibilità di distribuire dividendi), per cui al mancato raggiungimento dei previsti indicatori non potrà essere erogato il bonus ad esso collegato e clausole ex post quali meccanismi di malus e di *claw back*. Il bonus massimo relativo a tale LTIP è pari al 15% della componente fissa annua (RAL).

3.2.3 DIRIGENTI DI SECONDO LIVELLO

La remunerazione dei soggetti compresi in tale categoria è costituita da una retribuzione annua lorda omnicomprensiva (RAL), dal pacchetto benefits descritto e da una retribuzione variabile di breve termine monetaria (MbO). 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 la medesima articolazione in termini di tipologia di obiettivi dei Dirigenti Strategici e di Primo Livello al fine di garantire la coerenza gerarchica dei KPI attribuiti in conformità con il disegno organizzativo di riferimento e la presenza di clausole di aggiustamento ex-post (*claw-back*).

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. -

3.2.4 RESPONSABILI E 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 e svincolati dai risultati economico-finanziari delle aree sottoposte alle loro attività di controllo.

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 della Società 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 – 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 Registro Unico degli Intermediari (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 sono altresì coerenti con le condizioni e i rapporti commerciali intrattenuti con altri intermediari della medesima tipologia e sono in linea con la sana e prudente gestione del rischio della Compagnia, e ciò in conformità alle vigenti disposizioni in materia, e agli artt. 4 e 21 del Regolamento.

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.

3.3.4 ALTRI SOGGETTI INTERESSATI A REMUNERAZIONE VARIABILE

Oltre quanto specificato, sono previsti, all'intero del Gruppo, dei sistemi remunerazione variabile dedicati alle funzioni di seguito descritte:

- *Direzione Distribuzione e Marketing di Gruppo*
 - Oggetto di remunerazione variabile di breve periodo (annuale) è il gruppo di collaboratori della Direzione così distinto per figura professionale: Area Manager, Responsabili Commerciali di Zona, Specialist Vita e Responsabile Iniziative Commerciali;
 - In merito ai criteri, il modello prevede dei cancelli d'ingresso di Gruppo e Individuali (il cui superamento è vincolante per accedere al piano MbO) unitamente al raggiungimento di

obiettivi di performance quali - quantitativi individuali.

- E' inoltre prevista una clausola di malus che prevede la riduzione del 5% del bonus maturato qualora non fossero raggiunti gli obiettivi di Direzione assegnati.
- Non è previsto alcun variabile garantito
- I valori di target assegnati variano da un minimo del 6% a un massimo del 16% della RAL.

- Direzione Sinistri

- Oggetto di remunerazione di breve periodo (annuale) è il gruppo di collaboratori della Direzione così distinto per figura professionale: Sinistri Complessi, SARC e Rivalse, Rete Diretta, Rete Indiretta, Antifrode e Polo PL Auto e Non Auto;
- In merito ai criteri, il modello prevede dei cancelli d'ingresso di Gruppo e Individuali (il cui superamento è vincolante per accedere al piano MbO) unitamente al raggiungimento di obiettivi di performance quali - quantitativi individuali. La misurazione del raggiungimento degli obiettivi individuali prevede un sistema con soglia minima di raggiungimento (sotto la quale non vi è alcun riconoscimento).
- Non è previsto alcun variabile garantito
- I valori di target assegnati variano da un minimo del 4% a un massimo del 13% della RAL.

I summenzionati sistemi incentivanti, sono improntati, per quanto applicabili, ai principi generali descritti nelle presenti Politiche di Remunerazione. Questi sistemi di settore sono sottoposti preventivamente al vaglio delle Funzioni di Compliance e di Risk Management.

ART 3.4 TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per tutti i Dirigenti si applica quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

Si evidenzia inoltre che la policy del Gruppo, con riferimento ai propri Dirigenti, non contempla:

- Intese che riconoscano, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, né indennità di alcun tipo né contratti di consulenza per periodi successivi alla cessazione stessa;

- Accordi che riconoscano il mantenimento di benefici non monetari dopo la cessazione dell'incarico.

Limitatamente ai due Direttori Generali, la possibilità di riconoscere un importo predeterminato in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società è soggetta alle disposizioni previste dalle normative di riferimento e, comunque, definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi le ventiquattro mensilità di retribuzione.

ART 3.5 COMUNICAZIONE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE

In virtù delle molteplici funzioni aziendali coinvolte è necessario 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 di incentivazione variabile relativo a ciascun esercizio, con particolare riferimento all'individuazione degli obiettivi e alla determinazione della componente variabile, la Funzione Risorse Umane si coordina con la Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione per gli obiettivi e i relativi indicatori di performance, la Funzione Risk Management per assicurare che gli obiettivi di performance tengano conto del rischio e con la 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 e Funzione di Compliance.

ART 3.6 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 proporrebbe 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.

Poiché il Regolamento prevede che l’Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti

Personale, inclusi gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, l’informativa verso l’Assemblea deve essere tale 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.
- Le informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti.
- I criteri utilizzati per definire l’equilibrio tra componente fissa e variabile; 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 rapporto.
- Le informazioni sulle modifiche proposte rispetto alle Politiche già approvate

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.

ART 3.7 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

PARTE II – RELAZIONI INFORMATIVE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

SEZIONE 4 – ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2014

ART 4.1 PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2014

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 stesse.

ART 4.2 REMUNERAZIONE AMMINISTRATORI E ORGANI DI CONTROLLO NEL 2014

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 approvate nel 2014.

Per l'Amministratore Delegato, le Politiche adottate hanno previsto una struttura retributiva composta da una componente fissa e una variabile espressa come percentuale della remunerazione annua fissa nei termini sotto riassunti, come specificato in dettaglio nell'Art. 3.1.1 del presente documento.

Per il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio 2014 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 monetari;
- 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. Per il dettaglio dei compensi di competenza dell'esercizio 2014 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 2014

ART 4.3.1 PREMessa

Il percorso di crescita e innovazione previsto dal Piano Industriale 2014-2017 si sviluppa, tra le altre, anche attraverso un nuovo assetto organizzativo in linea con le evoluzioni di mercato e con le priorità industriali del Gruppo; tale assetto organizzativo ha previsto, nel secondo semestre 2014, la nomina del dott. Flavio Piva a Direttore Generale e nomina del dott. Carlo Ferraresi a Vice Direttore Generale.

Il perimetro di Gruppo ha quindi subito rispetto a quanto evidenziato nelle Politiche di Remunerazione 2014, un'evoluzione in virtù delle nomine citate e in funzione dall'uscita, per dimissioni, di due Dirigenti di Secondo Livello. Il perimetro è quindi così composto:

- *Dirigenti Strategici e Dirigenti di Primo Livello:* sono rientrati tra i Dirigenti Strategici: il Direttore Generale, dott. Marco Cardinaletti, il neo Direttore Generale, dott. Flavio Piva, il Vice Direttore Generale, dott. Carlo Barbera e il neo Vice Direttore Generale, dott. Carlo Ferraresi; inoltre si annovera un Dirigente di Primo Livello di Cattolica Assicurazioni;
- *Dirigenti di Secondo Livello:* in quest'area, a livello di Gruppo, sono rientrati complessivamente quattordici Dirigenti di Cattolica Assicurazioni, tre Dirigenti di Cattolica Services, un Dirigente di Cattolica Immobiliare e due dirigenti 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, Attuariato:* sono rientrati in questo

insieme quattro Dirigenti di Cattolica Assicurazioni.

Nel 2014, esercizio contraddistinto da significative operazioni straordinarie quali: l'acquisizione di FATA Assicurazioni, la definizione del Piano di Impresa 2014-2017, l'aumento di capitale e l'operazione di integrazione di Cattolica Previdenza, gli obiettivi sono stati condivisi con i Dirigenti in continuità rispetto agli obiettivi dell'esercizio 2013. Naturalmente, i valori target sono stati opportunamente adeguati agli obiettivi del primo anno di Piano di Impresa 2014-2017 (sia per gli obiettivi qualitativi, che quantitativi).

ART 4.3.2 DIRIGENTI STRATEGICI, DI PRIMO E SECONDO LIVELLO

Per i Dirigenti Strategici e Dirigenti di Primo Livello, come da Politiche di Remunerazione 2014, la remunerazione variabile è stata articolata 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) ed una parte di medio - lungo periodo (biennale e pari al 5% della RAL, rapportata a obiettivi relativi agli esercizi 2013 - 2014).

Il Direttore Generale, il Condirettore Generale (poi divenuto Direttore Generale) e il Vice Direttore Generale esistente e il neo Vice Direttore Generale hanno conseguito gli obiettivi in misura tale da dar luogo alla maturazione della quota variabile erogabile indicata nelle corrispondenti tabelle dell'allegato 2.

Per i Dirigenti di Secondo Livello, come da Politiche di Remunerazione 2014, la remunerazione variabile è stata articolata in una parte di breve periodo (annuale e pari al 20% della RAL).

ART 4.4 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2014

Tutti gli altri soggetti – Attuario Incaricato, Intermediari assicurativi e riassicurativi e Fornitori di servizi esternalizzati – sono stati remunerati in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del 2014.

ART 4.5 VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI DI CONTROLLO NEL 2014

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 2014, verifiche in merito alla definizione ed 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.

SEZIONE 5 – LINEE EVOLUTIVE PER IL 2016

ART 5.1 EVOLUZIONI E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Le attività di adeguamento e di allineamento delle attuali politiche di remunerazione all'evoluzione del contesto normativo di riferimento e alle *best practice* di mercato, si concretizzano in un processo di miglioramento continuo.

Coerentemente con tale prospettiva sono state individuate delle possibili linee evolutive quali:

- Aggiornamento del sistema di classificazione dei ruoli quale strumento di lettura dell'azienda non solo in grado di cogliere i contenuti sostanziali dei ruoli nelle loro attuali responsabilità ma anche nelle loro prospettive di evoluzione futura sulla base dei piani strategici. L'incrocio tra "l'importanza attuale del ruolo" e "l'evoluzione futura del ruolo" diventerà una chiave determinante per costruire una "mappa dei ruoli" che anticipi le future necessità strategiche e di business. In questa prospettiva l'attuale sistema di classificazione sarà rivisto nei parametri, sarà esteso il più possibile a tutta l'organizzazione e sarà uno degli elementi per costruire una *matrice dei ruoli dinamica*;
- Definizione d'indicatori di performance (KPI) che rispecchiano le responsabilità del ruolo e che siano espressione concreta delle sfide da realizzare. Punto ulteriore di sviluppo è la ricerca di un sempre più forte collegamento

tra obiettivi di breve periodo e obiettivi di lungo periodo per garantire la sostenibilità sia della performance individuale che di quella aziendale. Processo già intrapreso con rigore negli ultimi anni;

- Continua analisi della conformità della struttura retributiva e del perimetro dei c.d. *risk takers* alle evoluzioni normative di riferimento e attivazione delle eventuali attività di collegamento della Politica di Remunerazione con i principi della Direttiva Solvency II, attraverso progettualità eseguite in collaborazione con l'Organizzazione e le Funzioni di Compliance e di Risk Management.
- Progressivo adeguamento delle Politiche di Remunerazione di Fata Assicurazioni S.p.A. alle Politiche di Gruppo a seguito del completamento del processo di acquisizione della Società.

ART 5.2 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI – LINEE EVOLUTIVE 2016

Per l'attuario incaricato, gli intermediari assicurativi e riassicurativi nonché per i fornitori di servizi esternalizzati, non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nelle presenti Politiche.

SEZIONE 6 – RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE EX ART. 123-TER DEL T.U. DELLA INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA E RELATIVE DISPOSIZIONI ATTUATIVE

ART 6.1 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 6.2 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 6.3 SEZIONE II

6.3.1 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.

rispetto al compenso complessivo più elevato dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo o dei Direttori Generali.

6.3.2 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



Società Cattolica di Assicurazione

Politiche di Remunerazione 2015

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					
Ambrosetti Enrico Mario	Vice Presidente Membro C.E. Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 148.327	€ 27.600	€ 4.968	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 370.895	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 148.327	€ 27.600	€ 4.968	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 370.895	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Fata Assicurazioni Danni)				€ 8.384	€ 1.600	€ 924	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.907	€ -	€ -
(III) Totale				€ 156.711	€ 29.200	€ 5.891	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 381.802	€ -	€ -

(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					
Baraggia Luigi	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 64.994	€ 15.150	€ 4.950	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 115.094	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.994	€ 15.150	€ 4.950	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 115.094	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (ex Risparmio & Previdenza - Tua Assicurazioni)				€ 13.123	€ 4.200	€ 3.432	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 80.755	€ -	€ -
(III) Totale				€ 78.117	€ 19.350	€ 8.382	€ 60.000	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 195.849	€ -	€ -

(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					
Bedoni Paolo	Presidente C.d.A. Membro C.E. Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 148.327	€ 30.000	€ 5.457	€ 800.000	€ -	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.043.784	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 148.327	€ 30.000	€ 5.457	€ 800.000	€ -	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.043.784	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Ex Risparmio & Previdenza, Cattolica Beni Immobili, Cattolica Agricola e Fata Assicurazioni Danni)				€ 27.507	€ 5.500	€ 4.642	€ 86.005	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 123.654	€ -	€ -
(III) Totale				€ 175.834	€ 35.500	€ 10.098	€ 886.005	€ -	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.167.438	€ -	€ -

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Finanza € 20.000
 Comitato Immobiliare € 20.000
 Comitato per il Governo Societario € 20.000
 € 60.000

Società Cattolica di Assicurazione – Politiche di Remunerazione 2015

(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					
Blasevich Barbara	Membro C.E. Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 148.327	€ 32.550	€ 6.773	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 237.651	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 148.327	€ 32.550	€ 6.773	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 237.651	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Tua Assicurazioni e Fata Assicurazioni Dann)				€ 15.671	€ 4.200	€ 4.391	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 24.263	€ -	€ -
(III) Totale				€ 163.999	€ 36.750	€ 11.165	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 261.913	€ -	€ -
NOTA (2) 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 forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Campedelli Bettina	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 64.994	€ 18.750	€ 1.538	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 160.282	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.994	€ 18.750	€ 1.538	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 160.282	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Fata Assicurazioni Dann)				€ 8.384	€ 1.200	€ 1.246	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.830	€ -	€ -
(III) Totale				€ 73.378	€ 19.950	€ 2.784	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 171.112	€ -	€ -
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:																
Comitato Parti Correlate				€ 30.000												
Comitato Rischio e Controllo Interno				€ 45.000												
				€ 75.000												

(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 forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ferranti Lisa	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 64.994	€ 9.000	€ 4.024	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.018	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.994	€ 9.000	€ 4.024	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.018	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 64.994	€ 9.000	€ 4.024	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.018	€ -	€ -

(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					
Ferrolli Paola	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 64.994	€ 12.150	€ 1.029	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.173	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.994	€ 12.150	€ 1.029	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.173	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 64.994	€ 12.150	€ 1.029	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.173	€ -	€ -

Società Cattolica di Assicurazione – Politiche di Remunerazione 2015

(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					
Garonna Paolo	Vice Presidente Vicario C.d.A. Membro C.E. Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 148.327	€ 21.600	€ 10.200	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 370.127	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 148.327	€ 21.600	€ 10.200	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 370.127	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Fata Assicurazioni Danni)				€ 8.384	€ 1.400	€ 818	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.602	€ -	€ -
(III) Totale				€ 156.711	€ 23.000	€ 11.018	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 380.729	€ -	€ -

(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					
Mazzucchielli Giovanni Battista	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 1.800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 357.742	€ -	€ -	€ -	€ 2.157.742	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 357.742	€ -	€ -	€ -	€ 2.157.742	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 1.800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 357.742	€ -	€ -	€ -	€ 2.157.742	€ -	€ -

Nota: nell'esercizio 2014, relativamente al compenso di medio lungo periodo 2012 - 2013, sono stati corrisposti Euro 226.408

(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					
Maccagnani Giovanni	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 64.994	€ 12.000	€ 3.501	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 100.495	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.994	€ 12.000	€ 3.501	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 100.495	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 64.994	€ 12.000	€ 3.501	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 100.495	€ -	€ -

(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					
Mion Luigi	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 64.994	€ 12.000	€ 1.117	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.110	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.994	€ 12.000	€ 1.117	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.110	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 64.994	€ 12.000	€ 1.117	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.110	€ -	€ -

Società Cattolica di Assicurazione – Politiche di Remunerazione 2015

(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					
Napoleoni Carlo	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 64.994	€ 11.550	€ 5.478	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 102.022	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.994	€ 11.550	€ 5.478	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 102.022	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Bcc Vita e Bcc Ass.ni)				€ 12.500	€ 2.100	€ -	€ 70.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 84.600	€ -	€ -
(III) Totale				€ 77.494	€ 13.650	€ 5.478	€ 70.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 186.622	€ -	€ -
Gli emolumenti sono interamente riversati a ICCREA HOLDING S.p.A.																

(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					
Nardi Angelo	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 64.994	€ 18.600	€ 9.518	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 123.112	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.994	€ 18.600	€ 9.518	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 123.112	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 64.994	€ 18.600	€ 9.518	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 123.112	€ -	€ -

(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					
Piazzetta Andrea	Consigliere	11/06/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 36.164	€ 7.800	€ 1.369	€ -	€ -	€ 11.156	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.490	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 36.164	€ 7.800	€ 1.369	€ -	€ -	€ 11.156	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.490	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Berica Vita)				€ 10.000	€ 1.040	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 11.040	€ -	€ -
(III) Totale				€ 46.164	€ 8.840	€ 1.369	€ -	€ -	€ 11.156	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 67.530	€ -	€ -
Gli emolumenti sono interamente riversati a BANCA POPOLARE DI VICENZA																

(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					
Poli Aldo	Segretario Membro C.E. Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 148.327	€ 22.350	€ 8.054	€ 140.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 338.731	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 148.327	€ 22.350	€ 8.054	€ 140.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 338.731	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 148.327	€ 22.350	€ 8.054	€ 140.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 338.731	€ -	€ -

Società Cattolica di Assicurazione – Politiche di Remunerazione 2015

(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					
Riello Pilade	Membro C.E. Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014 01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015 31/12/2015	€ 148.327	€ 18.600	€ 1.073	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 188.000	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 148.327	€ 18.600	€ 1.073	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 188.000	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 148.327	€ 18.600	€ 1.073	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 188.000	€ -	€ -

(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 forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sandrini Giovanni	Consigliere	01/01/2014 - 15/05/2014	-	€ 23.932	€ 4.200	€ 1.250	€ -	€ -	€ 7.397	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 36.780	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 23.932	€ 4.200	€ 1.250	€ -	€ -	€ 7.397	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 36.780	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 23.932	€ 4.200	€ 1.250	€ -	€ -	€ 7.397	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 36.780	€ -	€ -

(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					
Sugranyes Bickel Domingo	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 64.994	€ 13.350	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.344	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.994	€ 13.350	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.344	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 64.994	€ 13.350	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.344	€ -	€ -

(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					
Zobelet Enrico	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2015	€ 64.994	€ 12.000	€ 2.979	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 99.973	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.994	€ 12.000	€ 2.979	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 99.973	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 64.994	€ 12.000	€ 2.979	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 99.973	€ -	€ -

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					
Lai Alessandro	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014	€ 153.000	€ 37.800	€ 8.830	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 181.630	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 153.000	€ 37.800	€ 8.830	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 181.630	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Services - Lombarda Vita)				€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -	€ -
(III) Totale				€ 193.000	€ 37.800	€ 8.830	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 241.630	€ -	€ -

(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					
Brena Cesare	Sindaco Effettivo	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014	€ 90.000	€ 31.800	€ 1.729	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 123.529	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 90.000	€ 31.800	€ 1.729	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 123.529	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Fata Assicurazioni Danni e Cattolica Agricola)				€ 24.267	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 24.267	€ -	€ -
(III) Totale				€ 114.267	€ 31.800	€ 1.729	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 147.797	€ -	€ -

(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					
de Anna Luigi	Sindaco Effettivo	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014	€ 90.000	€ 21.600	€ 5.464	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 117.064	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 90.000	€ 21.600	€ 5.464	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 117.064	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 90.000	€ 21.600	€ 5.464	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 117.064	€ -	€ -

(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						
Rossi Andrea	Sindaco Effettivo	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014	€ 90.000	€ 31.200	€ 1.773	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 122.973	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 90.000	€ 31.200	€ 1.773	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 122.973	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Berica Vita - Cattolica Agricola - Cattolica Immobiliare - Cattolica Services Sinistri - Fata Assicurazioni Danni)				€ 58.678	€ 1.820	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.498	€ -	€ -
(III) Totale				€ 148.678	€ 33.020	€ 1.773	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 183.471	€ -	€ -	

Società Cattolica di Assicurazione – Politiche di Remunerazione 2015

(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					
Volpato Franco	Sindaco Effettivo	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014	€ 90.000	€ 33.000	€ 6.520	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.520	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 90.000	€ 33.000	€ 6.520	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.520	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Beni Immobili, Cattolica Services, ex Risparmio & Previdenza, Fata Assicurazioni Danini)				€ 47.008			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 47.008	€ -	€ -
(III) Totale				€ 137.008	€ 33.000	€ 6.520	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 176.529	€ -	€ -

(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					
Nonis Enrico	Sindaco Supplente	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014	€ 44.822	€ 1.394	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.216	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.822	€ 1.394	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.216	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Bcc Vita - Cattolica Previdenza)				€ 44.822	€ 1.394	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.216	€ -	€ -
(III) Totale				€ 44.822	€ 1.394	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.216	€ -	€ -

(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					
Romito Stefano	Sindaco Supplente	01/01/2014 - 24/09/2014	-	€ 5.830	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.830	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 5.830	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.830	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (ex Risparmio & Previdenza)				€ 5.830	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.830	€ -	€ -
(III) Totale				€ 5.830	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.830	€ -	€ -

Società Cattolica di Assicurazione – Politiche di Remunerazione 2015

COMPENSI CORRISPOSTI AI DIRETTORI GENERALI

(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					
Cardinaletti Marco	Direttore Generale	01/01/2014 - 31/12/2014	Sino a revoca	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 613.271	€ -	€ 92.000	€ -	€ 23.995	€ -	€ 729.266	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 613.271	€ -	€ 92.000	€ -	€ 23.995	€ -	€ 729.266	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 613.271	€ -	€ 92.000	€ -	€ 23.995	€ -	€ 729.266	€ -	€ -

Nota: nell'esercizio 2014 sono stati corrisposti Euro 61.000,00 relativi alla remunerazione variabile di breve periodo 2013 ed Euro 31.000,00 relativi alla remunerazione variabile di medio lungo periodo 2012-2013

(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					
Piva Flavio	Condirettore Generale Direttore Generale	01/01/2014 - 17/09/2014 18/09/2014 - 31/12/2014	Sino a revoca	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 473.829	€ -	€ 73.200	€ -	€ 24.282	€ -	€ 571.311	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 473.829	€ -	€ 73.200	€ -	€ 24.282	€ -	€ 571.311	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 473.829	€ -	€ 73.200	€ -	€ 24.282	€ -	€ 571.311	€ -	€ -

Nota: nell'esercizio 2014 sono stati corrisposti Euro 45.000,00 relativi alla remunerazione variabile di breve periodo 2013 ed Euro 23.000,00 relativi alla remunerazione variabile di medio lungo periodo 2012-2013

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					
Barbera Carlo	Vice Direttore Generale	01/01/2014 - 31/12/2014	Sino a revoca	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 334.000	€ -	€ 45.000	€ -	€ 23.744	€ -	€ 402.744	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 334.000	€ -	€ 45.000	€ -	€ 23.744	€ -	€ 402.744	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 334.000	€ -	€ 45.000	€ -	€ 23.744	€ -	€ 402.744	€ -	€ -

Nota: nell'esercizio 2014 sono stati corrisposti Euro 33.000,00 relativi alla remunerazione variabile di breve periodo 2013 ed Euro 17.000,00 relativi alla remunerazione variabile di medio lungo periodo 2012-2013

(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					
Ferraresi Carlo	Vice Direttore Generale	18/09/2014 - 31/12/2014	Sino a revoca	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 132.857	€ -	€ 57.200	€ -	€ 8.219	€ -	€ 141.076	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 132.857	€ -	€ 57.200	€ -	€ 8.219	€ -	€ 141.076	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 132.857	€ -	€ 57.200	€ -	€ 8.219	€ -	€ 141.076	€ -	€ -

Nota: nell'esercizio 2014 sono stati corrisposti Euro 31.000,00 relativi alla remunerazione variabile di breve periodo 2013 ed Euro 16.000,00 relativi alla remunerazione variabile di medio lungo periodo 2012-2013

ALLEGATO 2 – PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno*			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile /Erogato	(b) Difetto	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora difetti	
Mazzucchelli Giovan Battista	Amministratore Delegato	Piano A OBIETTIVI BREVE	€ 270.000,00	€ 90.000,00	12 MESI	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO	€ -	€ 139.860,00	BIENNALE	€ -	€ 87.742,00	€ 90.000,00	€ -
		Piano C	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale			€ 270.000,00	€ 229.860,00	--	€ -	€ 87.742,00	€ 90.000,00	€ -

(*) Importo comprensivo della quota di medio/lungo termine determinata su base biennale per il periodo 2014-2015

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno*			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile /Erogato	(b) Difetto	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora difetti	
Cardinaletti Marco	Direttore Generale	Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 10% RAL € 61.000,00	teorico: 5% RAL € 31.000,00	12 MESI	€ -	€ 31.000,00	teorico: 5% RAL € 31.000,00	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO	€ -	teorico: 5% RAL € 31.000,00	BIENNALE	€ -	€ -	Medio Lungo 13-14 € 31.000,00	€ -
		Piano C	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale			€ 61.000,00	€ 62.000,00	--	€ -	€ 31.000,00	€ 62.000,00	€ -

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno*			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile /Erogato	(b) Difetto	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora difetti	
Piva Flavio	Direttore Generale	Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 10% RAL € 55.200,00	teorico: 5% RAL € 27.600,00	12 MESI	€ -	€ 18.000,00	teorico: 5% RAL € 23.000,00	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO	€ -	teorico: 5% RAL € 27.600,00	BIENNALE	€ -	€ -	Medio Lungo 13-14 € 27.600,00	€ -
		Piano C	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale			€ 55.200,00	€ 55.200,00	--	€ -	€ 18.000,00	€ 50.600,00	€ -

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno*			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile /Erogato	(b) Difetto	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora difetti	
Barbera Carlo	Vice Direttore Generale	Piano A OBIETTIVI BREVE	10% RAL € 33.000,00	5% RAL € 17.000,00	12 MESI	€ -	€ 12.000,00	5% RAL € 17.000,00	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO	€ -	5% RAL € 17.000,00	BIENNALE	€ -	€ -	Medio Lungo 13-14 € 17.000,00	€ -
		Piano C	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale			€ 33.000,00	€ 34.000,00	--	€ -	€ 12.000,00	€ 34.000,00	€ -

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno*			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile /Erogato	(b) Difetto	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora difetti	
Ferraresi Carlo	Vice Direttore Generale	Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 10% RAL € 41.200,00	teorico: 5% RAL € 20.600,00	12 MESI	€ -	€ 16.000,00	teorico: 5% RAL € 16.000,00	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO	€ -	teorico: 5% RAL € 20.600,00	BIENNALE	€ -	€ -	Medio Lungo 13-14 € 20.600,00	€ -
		Piano C	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
		Piano B	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	€ -	€ -	--	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale			€ 41.200,00	€ 41.200,00	--	€ -	€ 16.000,00	€ 36.600,00	€ -

(*) per gli obiettivi di breve la cifra indicata è quella erogabile; per gli obiettivi di mediolungo 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 2013	Azioni acquistate / sottoscritte nel corso dell'Esercizio 2014	Azioni vendute nel corso dell'Esercizio 2014	Azioni possedute alla fine dell'Esercizio 2014
Enrico Mario Ambrosetti	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1000	2100	-	3.100
Luigi Baraggia	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	5000	8400	3.400	10.000
possesso indiretto tramite stretto familiare			8000	16800	4.800	20.000
Paolo Bedoni	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	5013	18900	-	23.913
possesso indiretto tramite stretto familiare			880	5607	-	6.487
Barbara Blasevich	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1051	5305	-	6.356
possesso indiretto tramite stretto familiare			525	10500	-	11.025
Bettina Campedelli	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1026	2142	-	3.168
Ferrarini Lisa	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1000	0	-	1.000
Ferrolì Paola	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1001	2100	-	3.101
Paolo Garonna	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1105	0	-	1.105
Giovanni Maccagnani	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1057	2205	-	3.262
Giovan Battista Mazzucchelli	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1010	2100	-	3.110
possesso indiretto tramite stretto familiare			210	441	-	651
Luigi Mion	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1205	2520	-	3.725
possesso indiretto tramite stretto familiare			121	0	-	121
Carlo Napoleoni	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1000	2100	-	3.100
Angelo Nardi	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1105	2310	-	3.415
Andrea Piazzetta (1)	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1000	2100	-	3.100
Aldo Poli	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	2426	84000	-	86.426
Pilade Riello	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1100	2310	-	3.410
possesso indiretto tramite stretto familiare			220	462	-	682
Giovanni Sandrini (2)	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1050	0	-	1.050
Domingo Sugranyes Bickel	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	1000	2100	-	3.100
Enrico Zobebe	Consigliere	Cattolica Assicurazioni	18743	112107	30.848	100.002
Cesare Brena	Sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	1775	3717	-	5.492
possesso indiretto tramite stretto familiare			105	210	-	315
Luigi de Anna	Sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	110	231	-	341
Alessandro Lai	Sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	8599	18039	-	26.638
possesso indiretto tramite stretto familiare			941	1974	-	2.915
Andrea Rossi	Sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	9403	19719	-	29.122
possesso indiretto tramite stretto familiare			105	2225	-	2.330
Franco Volpato	Sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	635	4423	-	5.058
possesso indiretto tramite stretto familiare			210	0	-	210
Enrico Noris	Sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	1102	2310	-	3.412
possesso indiretto tramite stretto familiare			11189	23478	-	34.667
possesso indiretto tramite società			135828	311871	17.316	430.383
Stefano Romito (3)	Sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	110	0	-	110
possesso indiretto tramite stretto familiare (3)			2535	0	-	2.535
Carlo Barbera	Vice Direttore Generale	Cattolica Assicurazioni	551	1155	-	1.706

(1) Il Consigliere Piazzetta è stato cooptato l'11 giugno 2014; il possesso azionario si riferisce quindi ad un periodo successivo a tale data.

(2) Il Consigliere Sandrini si è dimesso con effetto 15 maggio 2014; il possesso azionario si riferisce quindi ad un periodo precedente a tale data.

(3) Il Sindaco supplente Romito si è dimesso con effetto 24 settembre 2014; il possesso azionario si riferisce quindi ad un periodo precedente a tale data.