



# 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

*Regolamento ISVAP n. 39 – 9 giugno 2011*  
*Art. 123-ter, D.Lgs. n. 58 – 24 febbraio 1998*

*Edizione 2016*

\* \* \*

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 e dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo Unico per la Finanza), acquisito il 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 15/16 aprile 2016.

\* \* \*

## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b>	<b>2</b>
<b>SEZIONE 1 – INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>2</b>
Art 1.1 Definizioni	2
Art 1.2 Principi di riferimento e linee guida	3
Art 1.3 Ambito di applicazione	4
Art 1.4 Identificazione del “Personale” e del “Risk Taking Staff”	4
<b>SEZIONE 2 – GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>5</b>
Art 2.1 Ruolo dell’Assemblea	5
Art 2.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione	5
Art 2.3 Ruolo del Comitato per la Remunerazione	5
Art 2.4 Ruolo del Comitato Controllo e Rischi	6
Art 2.5 Ruolo dell’Alta Direzione	7
Art 2.6 Ruolo della Funzione Risorse Umane	7
Art 2.7 Ruolo delle Funzioni di Controllo	7
Art 2.8 Ruolo delle Funzioni di Pianificazione & Controllo di Gestione, Amministrazione, Attuariato	8
<b>SEZIONE 3 – RELAZIONE INFORMATIVA SULL’ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015</b>	<b>9</b>
Art 3.1 Principi dell’attuazione delle Politiche di Remunerazione 2015	9
Art 3.2 Remunerazione Amministratori e Organi di Controllo nel 2015	9
Art 3.3 Remunerazione del “Personale” nel 2015	9
Art 3.4 Remunerazione di altri soggetti nel 2015	10
Art 3.5 Verifiche svolte dalle Funzioni di Controllo nel 2015	10
<b>SEZIONE 4 – POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>10</b>
Art 4.1 Remunerazione degli Amministratori e degli Organi di Controllo	10
Art 4.2 Remunerazione del “Personale”	12
Art 4.3 Remunerazione di altri soggetti	14
Art 4.4 Trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro	15
Art 4.5 Comunicazione del Sistema di Remunerazione Variabile	15
Art 4.6 Verifiche sulle Politiche di Remunerazione	16
Art 4.7 Informativa all’Assemblea	17
<b>ALLEGATI</b>	<b>18</b>
<b>Allegato 1 – Relazione sulla remunerazione ex art. 123-ter del T.U. della intermediazione finanziaria e relative disposizioni attuative</b>	<b>19</b>
<b>Allegato 2 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	<b>20</b>
<b>Allegato 3 – Piani di Incentivazione monetari a favore di Componenti dell’Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	<b>28</b>
<b>Allegato 4 – Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	<b>29</b>

## PREMESSA

La Società Cattolica di Assicurazione, di seguito “la Società”, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 febbraio 2016, propone per approvazione all’Assemblea Ordinaria dei Soci del 15/16 aprile 2016, prima e seconda convocazione, le Politiche di Remunerazione per l’anno 2016, contenute nel presente documento (di seguito anche “le Politiche”), predisposte in conformità al Regolamento ISVAP n. 39, 9 giugno 2011 documento (di seguito anche “Regolamento”), relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione, e alla luce delle indicazioni fornite da IVASS<sup>1</sup>, nonché 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.

La *Sezione 3* del documento relaziona sull’attuazione delle Politiche 2015, in merito alle remunerazioni dei soggetti disciplinati dal Regolamento. 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 2015, anche alla luce delle evidenze emerse e in virtù delle raccomandazioni ricevute dalle Funzioni di Controllo.

In sintesi le modifiche hanno riguardato, oltre a precisazioni e semplificazioni di ordine formale, revisioni del contenuto:

- La ridefinizione dei *cluster* che compongono il Personale ex Regolamento ISVAP n. 39;
- La revisione dell’impianto dei sistemi incentivanti al fine di un più efficace orientamento dei comportamenti dei destinatari e – al contempo – di una più elevata attenzione ai rischi; al primo scopo, si è semplificata la scheda obiettivi, mediante la scelta di un unico cancello d’ingresso (*gate*) e di obiettivi di *performance* omogenei a tutti i

<sup>1</sup> lettera al mercato “Disposizioni in materia politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione e di riassicurazione. Precisazioni e chiarimenti” del 9 aprile 2013; lettera al mercato “Bilancio d’esercizio 2014 – Politiche di distribuzione dei dividendi e remunerazioni” del 2 dicembre 2014; lettera al mercato “Bilanci dell’esercizio 2015 – Politiche di distribuzione dei dividendi e remunerazioni” del 20 gennaio 2016.

partecipanti, diversificati per peso e declinati per area, in funzione del ruolo e del livello di seniority; quanto al secondo, agli obiettivi di gestione dei rischi sono stati affiancati obiettivi di *performance risk adjusted*, nel pieno spirito della norma.

- l’intero processo di formulazione e revisione descritti nei punti che precedono è stato coordinato da Risorse Umane con il sostanziale supporto delle Funzioni Compliance, Risk Management, Pianificazione & Controllo, Amministrazione & Bilancio, ciascuna per la propria competenza.

## SEZIONE 1 – INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

### ART 1.1 DEFINIZIONI

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

- Alta Direzione – identifica le figure dell’Amministratore Delegato e dei Direttori Generali;
- Bonus – valore della remunerazione variabile, calcolata in percentuale sulla RAL, 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 luglio 2015 dal Comitato per la Corporate Governance;
- 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*;
- Funzioni di Controllo Interno – Funzioni Revisione Interna (Audit), Risk Management e Compliance, di cui al Regolamento ISVAP n. 20, 26 Marzo 2008, nonché Funzione Attuariale;
- Gate (o cancello): requisito base da raggiungere per attivare il piano incentivante;

- al di sotto della soglia stabilita, il piano non permette l'erogazione di alcun incentivo;
- Key Performance Indicators (KPIs) – misure quali-quantitative identificate e definite in sede di costruzione dei piani d'incentivazione (sia di breve periodo che di medio-lungo periodo) e volte a rendere 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.
  - 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.
  - Personale – identifica l'insieme dei soggetti 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, 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 la cui attività può 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 1.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO E LINEE GUIDA

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" del Regolamento, che recita testualmente: *«Le imprese adottano Politiche di Remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine. Le imprese evitano Politiche di Remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incoraggiare un'eccessiva esposizione al rischio»*.

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti, in particolare degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, deve essere quindi stabilita tenendo conto dell'esigenza di una gestione profittevole e sostenibile. È pertanto stata assicurata la coerenza delle Politiche di Remunerazione con la politica di gestione del rischio della Società.

A tal fine i piani d'incentivazione prevedono indicatori che hanno l'obiettivo di orientare i comportamenti del Personale 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 la Società punta a raccordare e rispettare anche i seguenti principi:

- trattamenti economici uniformi in presenza di ruoli e responsabilità equivalenti;
- 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.

#### ART 1.3 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: intermediari assicurativi e riassicurativi, fornitori di servizi esternalizzati.

Si precisa che, per l’esercizio 2016, il Personale delle società del Gruppo rientra nel perimetro delle sole Politiche di Remunerazione della società cui è dipendente, come comunicato al Comitato per la Remunerazione della Capogruppo.

Nella fattispecie di Personale dipendente con contestuale carica in organo sociale all’interno del Gruppo, il pacchetto retributivo (RAL, MbO e altre componenti descritte nella presente politica) percepito dal singolo soggetto include i compensi per la carica di consigliere.

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 di applicazione 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.

Per quanto sopra, le Politiche della Capogruppo sono formalmente trasmesse anche alla società assicurativa di diritto estero Cattolica Life, con sede in Dublino, Irlanda.

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 e della società estera controllata.

#### ART 1.4 IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE” E DEL “RISK TAKING STAFF”

Il Personale è costituito, per espressa previsione regolamentare, da:

- Direttori Generali e Vice Direttori Generali;
- Dirigenti con compiti strategici;
- Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno;
- «*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 I, lettera b), del Regolamento, con le presenti Politiche si dichiara che il processo di individuazione del *risk taking staff* è stato condotto in coerenza con il *Risk Appetite Framework* deliberato dal Consiglio di Amministrazione della società, tenuti in considerazione, tra gli altri indicatori, della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell’attività svolta, delle deleghe conferite, della possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti e di assumere posizioni di rischio.

Tale identificazione del *risk taking staff* è stata effettuata attraverso una valutazione – condotta unitamente alle Funzioni di controllo interno *Risk Management* e *Compliance*, ognuna per la parte di propria competenza – per individuare le posizioni ed i connessi indicatori che tengano adeguatamente conto dei rischi collegati all’attività aziendale.

Gli esiti del processo di periodica individuazione del “Personale” destinatario delle politiche sono resi noti, motivati e formalizzati nella Relazione sull’attuazione

delle Politiche di Remunerazione, trasmessa annualmente all'Assemblea Ordinaria ai sensi dell'Art. 24, comma II, del Regolamento.

## SEZIONE 2 – GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

In conformità alla normativa vigente, 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, coinvolti a vario titolo nel sistema generale di *governance* in materia di remunerazione.

### ART 2.1 RUOLO DELL'ASSEMBLEA

E' di competenza dell'Assemblea ordinaria:

- 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, fatto salvo il disposto di cui all'art. 2389 Codice Civile per le cariche speciali<sup>2</sup>;
- 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 eventualmente i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

### ART 2.2 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, ai fini dell'approvazione dell'Assemblea ordinaria.

Inoltre 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;

<sup>2</sup> Vedi anche artt. 27 e 45 dello Statuto della Società Cattolica di Assicurazione.

- delibera, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori investiti della carica di Presidente, Vice Presidente, Segretario, Amministratore Delegato, ove nominato, e di altre particolari cariche, quali in particolare quelle previste da codici di autodisciplina;
- presenta annualmente un documento costituente l'informativa all'Assemblea dei Soci ex Art. 24 del Regolamento;
- assicura, anche grazie al supporto del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo Rischi, la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, avvalendosi per gli aspetti attuativi generali dell'Alta Direzione e per quelli operativi della funzione Risorse Umane, nonché acquisendo gli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni di Controllo Interno;
- 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 2.3 RUOLO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione<sup>3</sup> ha funzioni istruttorie, consultive e propositive riguardo alle Politiche di Remunerazione e ai compensi 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 per la Remunerazione, tra l'altro, compete:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la corretta

<sup>3</sup> istituito con delibera del relativo Consiglio di Amministrazione in data 23 Marzo 2001.



- 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;
- 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;
  - monitorare 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 formulare 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.
- formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

A mente dell'Art. 13, 3° comma, lett. b), del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, 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 state escluse dall'applicazione della procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio, ove coerenti con le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci.

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.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui sono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione concernenti la propria remunerazione. 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.

Il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta con cadenza annuale.

ART 2.4 RUOLO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI



Il Comitato Controllo e Rischi<sup>4</sup>, 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, d'intesa con i Consigli delle varie società del Gruppo Cattolica e, nel rispetto delle loro autonomie, al fine di migliorare il complessivo sistema di controllo, anche attivando opportuni scambi di esperienze e conoscenze.

#### ART 2.5 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 degli intermediari assicurativi e riassicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati.

#### ART 2.6 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 dal Consiglio di Amministrazione 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 dei KPIs e dei relativi livelli target, con il supporto delle Funzioni Compliance, Risk Management e

Pianificazione e Controllo di Gestione, ciascuna per la parte di competenza;

- 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 Attuariato Vita e Danni e Controllo Tecnico;
- comunica ai destinatari dell'MbO e del LTIP i criteri di calcolo della retribuzione variabile, attraverso la consegna del regolamento e della scheda di assegnazione e, al termine del periodo, liquida il *bonus* sulla scheda di consuntivazione del livello di obiettivi raggiunto.
- trasmette formalmente la Politiche alla società di diritto estero (Cattolica Life), perché formuli le proprie in coerenza alla Capogruppo.

#### ART 2.7 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 dei Soci 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 annuali verifiche, anche parziali, sui processi di definizione ed erogazione della remunerazione;
- comunica il risultato delle proprie verifiche, oltre che al Comitato per la Remunerazione,

<sup>4</sup> istituito come Comitato Controllo Interno con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società Cattolica di Assicurazione 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.

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 e con gli investitori), proponendo al Consiglio di Amministrazione 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;
- 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, anche atti ad 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 del perimetro 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 rispetto alla propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione.

#### ART 2.8 RUOLO DELLE FUNZIONI DI PIANIFICAZIONE & CONTROLLO DI GESTIONE, AMMINISTRAZIONE, ATTUARIATO

Le Funzioni Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione e Attuariato sono coinvolte, ciascuna per le proprie competenze, nel processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi, certificando alla Funzione Risorse Umane il dato numerico relativo a ciascun indicatore dei sistemi MbO e LTIP. I dati elaborati dall’Attuariato sono previamente certificati dalla Funzione Attuariale.

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* di cui certifica la coerenza con gli obiettivi di budget.

### SEZIONE 3 – RELAZIONE INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015

#### ART 3.1 PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015

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 3.2 REMUNERAZIONE AMMINISTRATORI E ORGANI DI CONTROLLO NEL 2015

##### 3.2.1 AMMINISTRATORI

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione è in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione approvate nel 2015.

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.

Fermo il limite dell'emolumento fisso predeterminato, la struttura della retribuzione variabile è articolata in 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.

Per il dettaglio dei compensi relativi all'esercizio 2015 per gli 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.

##### 3.2.2. 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 2015 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 3.3 REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE" NEL 2015

Il percorso di crescita e innovazione previsto dal Piano Industriale 2014-2017 si è sviluppato, tra le altre, anche attraverso un nuovo assetto organizzativo in linea con le evoluzioni di mercato e con le priorità industriali del Gruppo.

Il perimetro di Gruppo ha subito rispetto a quanto evidenziato nelle Politiche di Remunerazione 2015, un'evoluzione in virtù:

- dell'uscita, per dimissioni, di un Dirigente di Primo Livello e di quattro Dirigenti di Secondo Livello;
- dell'assunzione di sei nuovi Dirigenti.

Il perimetro di Gruppo è quindi così composto:

- *Dirigenti Strategici e Dirigenti di Primo Livello:* sono rientrati tra i Dirigenti Strategici: i Direttori Generali dott. Marco Cardinaletti, e dott. Flavio Piva, i Vice Direttori Generali, dott. Carlo Barbera e dott. Carlo Ferraresi e l'ing.

Giorgio Cagnetti quale Amministratore Delegato e Direttore Generale di Fata; inoltre si annoverano tre Dirigenti di Primo Livello di Cattolica Assicurazioni e uno di Cattolica Services;

- *Dirigenti di Secondo Livello*: in quest'area, a livello di Gruppo, sono rientrati complessivamente undici Dirigenti di Cattolica Assicurazioni, quattro Dirigenti di Cattolica Services, un Dirigente di Cattolica Immobiliare, due dirigenti di TUA Assicurazioni e cinque Dirigenti di Fata;
- *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, Attuariato*: sono rientrati in questo insieme cinque Dirigenti di Cattolica Assicurazioni.

I *gates* di stabilità patrimoniale e redditività, assegnati nei sistemi di incentivazione di breve e di medio-lungo termine, sono stati raggiunti.

Per i Dirigenti Strategici la quota variabile erogabile viene indicata nelle corrispondenti tabelle allegate.

Per i Dirigenti di Primo Livello, come da Politiche di Remunerazione 2015, la remunerazione variabile è stata articolata in una parte di breve periodo (MbO) pari al 20% della RAL (di cui il 5% della RAL con differimento di un anno) e di una parte di medio-lungo periodo (LTPI – biennale) pari al 15% della RAL.

Per i Dirigenti di Secondo Livello, come da Politiche di Remunerazione 2015, la remunerazione variabile è di breve periodo (annuale e pari al 20% della RAL, ad eccezione dei Dirigenti di Fata che, nell'ottica di progressiva integrazione nelle politiche di Gruppo, hanno comunque mantenuto una parte variabile con incidenza dal 35% al 50% della RAL).

#### ART 3.4 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2015

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 2015.

Il sistema incentivante rivolto al personale appartenente alle funzioni della Direzione Distribuzione e Marketing è in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione approvate nel 2015. Per la Direzione Sinistri il sistema incentivante è stato ancorato, in via sperimentale, alle schede di valutazione introdotte con il sistema *Performance Management Process*.

#### ART 3.5 VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI DI CONTROLLO NEL 2015

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 2015, verifiche in merito alla definizione ed applicazione delle politiche stesse.

Le principali raccomandazioni hanno riguardato: il perimetro societario, i ruoli apicali nelle Società Controllate, la formalizzazione da parte di Risk Management degli indicatori di rischio in relazione agli obiettivi di performance e da parte di Compliance la formalizzazione della conformità delle Politiche rispetto alla normativa.

### SEZIONE 4 – POLITICHE DI REMUNERAZIONE

#### ART 4.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

##### 4.1.1. 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, 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 – eventualmente 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 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, attualmente e salvo modificazioni derivanti da esigenze o situazioni che dovessero sopravvenire o determinarsi, anche alla luce di modifiche del quadro normativo di riferimento, prevista la suddivisione della remunerazione in una componente fissa e una variabile, espressa come percentuale della remunerazione annua fissa, nei termini sotto riportati.

Determinato un emolumento fisso su base annuale, 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 compenso fisso;
- Il 20% (di cui un 5% differito all'anno successivo all'esercizio di riferimento) 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 e al rispetto di una soglia di solvibilità minima finale.

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

L'erogazione della parte differita relativa agli obiettivi di breve 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 i *benefits* riconosciutigli nella sua precedente posizione di Direttore Generale tra cui 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).

#### 4.1.2 ORGANI DI CONTROLLO

Gli emolumenti per i componenti il Collegio Sindacale sono preventivamente determinati in misura fissa. E' altresì statutariamente prevista la corresponsione di una indennità di presenza per ogni adunanza del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e di ogni eventuale ulteriore Comitato costituito dal Consiglio di Amministrazione. 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 4.2 REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE"

#### 4.2.1 PARTE GENERALE

**Componenti della Remunerazione** – La remunerazione del Personale è composta da una componente fissa e una componente variabile, volta a orientare la *performance* delle risorse agli obiettivi della Società e del Gruppo.

Le due componenti sono adeguatamente bilanciate (c.d. *pay mix*) in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione del rischio della Società e del Gruppo.

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 con ruolo più prossimo alle strategie d'impresa, ad un sistema di incentivazione di medio-lungo termine, anch'esso di natura monetaria, *rolling*, detto *LTIP (Long Term Incentive Plan)* e collegato ad obiettivi di *performance* su un orizzonte temporale pluriennale, coerentemente con la durata del Piano Industriale.

In linea con le migliori prassi di mercato, il sistema MbO assegna indicatori di *performance* fra i quali:



- Gate di stabilità patrimoniale del Gruppo (*Solvency II Ratio*)
- Obiettivi solidali legati alla effettiva e significativa distribuzione ai Soci di Utili
- Obiettivi di stabilità patrimoniale della Società
- Obiettivi di *performance*, di gestione dei rischi, di efficientamento e sviluppo progettualità, a seconda del ruolo ricoperto in azienda dall'assegnatario;
- Obiettivi individuali di conformità.

ed il sistema LTIP assegna:

- Gate di stabilità patrimoniale del Gruppo (*Solvency II Ratio*)
- Obiettivi solidali di *performance risk adjusted* e collegati all'andamento del titolo della Capogruppo.

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 e del Gruppo.

Attualmente il processo determina, per ogni ruolo destinatario del sistema, una scheda in cui sono assegnati, per ciascuna tipologia di obiettivo, un indicatore (KPI), l'unità di misura di questo indicatore, il peso dell'indicatore, il valore *target*, e – ove necessario – le rispettive soglie, la curva di valutazione.

In entrambi i sistemi gli obiettivi sono definiti, misurabili, strettamente connessi con il raggiungimento di livelli di performance e tengono conto del profilo di rischio della Società.

Tutti i sistemi d'incentivazione adottati prevedono:

- clausole *ex-ante* (gate), condizione base per la corresponsione del premio;
- un *valore massimo* della componente variabile erogabile (quanto all'*MbO*, pari al 20% della RAL al 31 dicembre dell'anno di assegnazione; quanto al *LTIP*, del 15% della RAL al 31 dicembre dell'anno di fine periodo di osservazione).
- una *soglia minima* di risultato per ciascun indicatore, per cui al mancato raggiungimento della *performance* prevista non potrà essere erogata la parte di *bonus* ad esso collegato (c.d. valore soglia);
- correttivi *ex-post* di *malus* e *claw back*.

Ai soggetti cui è stato assegnato sia il piano di breve sia quello di medio-lungo, inoltre, è stabilito il *differimento* di un anno dell'erogazione di una parte dell'*MbO*, pari al 5% della RAL al 31 dicembre dell'anno assegnazione (ossia l'eventuale erogazione avviene nell'esercizio successivo a quello di erogazione della quota *up front* che rimane pari al 15% della RAL) subordinatamente alla conferma dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi nell'anno di differimento.

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 corrispettivi c.d. *non-compete clause*, nonché 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, progettualità straordinarie debitamente definite e assegnate, corrispettivi per azioni di *retention* di personale qualificato.

In via straordinaria, è altresì facoltà della Società accordare ed erogare

- trattamenti *una tantum* specifici in fase di assunzione di nuovi Dirigenti (*entry bonus*), a titolo di compensazione di eventuali perdite di incentivi maturati presso il precedente datore di lavoro,
- 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 alla dirigenza, specie in società quotate, nonché dei potenziali rischi riconducibili a tale condizione, è prevista anche un'appropriata copertura assicurativa della responsabilità civile.

#### 4.2.2 DIRIGENTI STRATEGICI



La remunerazione dei Dirigenti Strategici si compone di una retribuzione lorda annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine (MbO) e di medio-lungo termine (LTIP), entrambe di natura monetaria.

L'erogazione del *bonus* avviene entro l'anno successivo al periodo di osservazione, fatto salvo il differimento di una parte del variabile di breve periodo di cui all'articolo che precede.

#### 4.2.3 RISK TAKING STAFF

La remunerazione dei soggetti compresi in tale categoria è costituita da una retribuzione annua lorda omnicomprensiva (RAL), e da una retribuzione variabile di breve termine monetaria (MbO).

In linea con i principi di politica retributiva e del Regolamento sentite in merito le Funzioni di Controllo competenti, a talune figure manageriali, dotate di competenze specifiche richiamate dalla strategia industriale, può essere riconosciuta anche una retribuzione variabile di medio-lungo termine monetaria (LTIP), ed inoltre potrebbe essere previsto il differimento di parte dell'MBO.

Il sistema prevede la medesima articolazione in termini di tipologia di obiettivi dei Dirigenti Strategici, al fine di garantire la coerenza gerarchica dei KPI attribuiti in conformità con il disegno organizzativo di riferimento.

#### 4.2.4 PERSONALE DI LIVELLO PIÙ ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO E ASSIMILATE

Per le Funzioni di Controllo Interno uno schema d'incentivazione è riconosciuto esclusivamente per i Responsabili.

Il sistema MbO assegnato ai Responsabili delle Funzioni di Controllo, nonché al Dirigente Preposto ai Documenti Contabili Societari ed i Responsabili delle Funzioni Pianificazione e Controllo, Amministrazione e Attuariato in considerazione del loro ruolo nella fase di consuntivazione dei risultati conseguiti, ha caratteristiche particolari tali da garantire la gestione di eventuali conflitti d'interesse.

L'MbO è legato esclusivamente al raggiungimento di risultati 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 4.3 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI

#### 4.3.1 REMUNERAZIONE DELL'ATTUARIO INCARICATO

La figura dell'attuario incaricato è stata abolita dalla norma "Solvency II"; la collaborazione del medesimo si è pertanto conclusa con il bilancio di esercizio 2015.

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).

#### 4.3.2 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 provvisoriale 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* su iniziative commerciali mirate, i cui obiettivi sono comunque legati alla profittabilità;
- Contributi ed incentivazioni (per la gestione dei sinistri, inserimento di collaboratori neofiti, incentivazioni auto ecc..) riconducibili ad Accordi Integrativi stipulati con le rappresentanze dei Gruppi Agenti
- **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, ossia basate su tabelle provvisorie 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 provvisorie 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 provvisorie, 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 provvisorie 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.

#### 4.3.3 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 politica 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.

#### 4.3.4 ALTRI SOGGETTI INTERESSATI A REMUNERAZIONE VARIABILE

Oltre a quanto specificato possono essere previsti all'interno del Gruppo dei sistemi di remunerazione variabile dedicati a particolari gruppi di impiegati e funzionari.

I summenzionati sistemi incentivanti sono improntati ai principi generali presenti nelle Politiche in vigore.

Questi sistemi di settore saranno sottoposti preventivamente al vaglio delle Funzioni di Compliance e Risk Management.

#### ART 4.4 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, compresa la parte che prevede il ricorso al Collegio arbitrale, ove necessario.

In caso di contenzioso in atto o potenziale, nell'interesse aziendale la funzione Risorse Umane, nel rispetto delle deleghe vigenti, può concludere accordi transattivi per incentivare l'uscita di Dirigenti.

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 4.5 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, coinvolge le altre funzioni aziendali rilevanti, ciascuna per la propria parte di competenza. In particolare:

- si coordina con la Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione per gli obiettivi e i relativi indicatori di *performance*, la Funzione Risk Management per l'individuazione dei *Risk Takers* e 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*;
- propone il sistema incentivante complessivo, così come il relativo regolamento, per la verifica *ex ante* da parte delle Funzioni Risk Management e Compliance. Dopo le verifiche e approvazioni, la Funzione Risorse Umane comunica ai destinatari del sistema incentivante 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 obiettivi, dell'apposito regolamento e della relativa lettera accompagnatoria ed esplicativa;
- al termine del periodo di osservazione di ogni sistema incentivante, riceve adeguati flussi informativi sul raggiungimento o meno del cancello d'ingresso e delle soglie dei singoli obiettivi dalle seguenti funzioni, ciascuna per la propria area di competenza: Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione, Attuariato (previa certificazione della Funzione Attuariale), Risk Management e Compliance;
- calcola, per ciascun destinatario, la componente variabile, ove effettivamente maturata.

#### ART 4.6 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, di 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 Compliance

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

- che la struttura degli obiettivi proposti sia coerente con quanto previsto dalle Politiche vigenti;
- che il Regolamento del Sistema e la documentazione accessoria che saranno consegnati ai destinatari del sistema incentivante 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 normativa 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 ritenuto opportuno – suggerimenti di modifica prima della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea;
- formula specifiche valutazioni sull'idoneità delle Politiche di Remunerazione proposte al fine di 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 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 ritenuto opportuno – suggerimenti di modifica prima della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea.

### C. Funzione Revisione Interna

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

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

---

### ART 4.7 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 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.



## ALLEGATI

## ALLEGATO 1 – RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE EX ART. 123-TER DEL T.U. DELLA INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA E RELATIVE DISPOSIZIONI ATTUATIVE

### 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.

### 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 4 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.

### SEZIONE II

#### PRIMA PARTE

La prima parte della Sezione II dello Schema richiede che sia fornita - nominativamente per ciascuno dei componenti gli organi sociali ed i direttori generali, in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche - 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.

#### SECONDA PARTE

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

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

**ALLEGATO 2 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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	01/01/2015 - 31/12/2015 01/01/2015 - 31/12/2015 01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 150.355	€ 23.400	€ 3.687	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 367.441	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 150.355	€ 23.400	€ 3.687	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 367.441	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Fata Assicurazioni Danni)				€ 15.000	€ 2.200	€ 1.606	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.806	€ -	€ -
(III) Totale				€ 165.355	€ 25.600	€ 5.293	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 386.248	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 67.022	€ 13.800	€ 4.718	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 115.540	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.022	€ 13.800	€ 4.718	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 115.540	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Tua Assicurazioni)				€ 10.000	€ 4.400	€ 2.363	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 76.763	€ -	€ -
(III) Totale				€ 77.022	€ 18.200	€ 7.081	€ 60.000	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 192.302	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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	01/01/2015 - 31/12/2015 01/01/2015 - 31/12/2015 01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 150.355	€ 25.800	€ 5.280	€ 800.000	€ -	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.041.435	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 150.355	€ 25.800	€ 5.280	€ 800.000	€ -	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.041.435	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Beni Immobili, Cattolica Agricola e Fata Assicurazioni Danni)				€ 31.000	€ 6.000	€ 3.867	€ 120.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 160.867	€ -	€ -
(III) Totale				€ 181.355	€ 31.800	€ 9.147	€ 920.000	€ -	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.202.302	€ -	€ -
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 – Relazione sulle Politiche di Remunerazione 2016

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 150.627	€ 33.000	€ 6.773	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 240.400	€ -	€ -
( I ) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 150.627	€ 33.000	€ 6.773	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 240.400	€ -	€ -
( II ) Compensi da controllate e collegate (Fata Assicurazioni Danni)				€ 15.000	€ 2.400	€ 2.872	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.272	€ -	€ -
(III) Totale				€ 165.627	€ 35.400	€ 9.645	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 260.672	€ -	€ -
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato Parti Correlate € 20.000 Comitato Rischi e Controllo Interno € 30.000 € 50.000																

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 67.022	€ 23.400	€ 1.616	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 167.038	€ -	€ -
( I ) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.022	€ 23.400	€ 1.616	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 167.038	€ -	€ -
( II ) Compensi da controllate e collegate (Fata Assicurazioni Danni)				€ 15.000	€ 2.000	€ 975	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.975	€ -	€ -
(III) Totale				€ 82.022	€ 25.400	€ 2.591	€ -	€ -	€ 75.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 185.013	€ -	€ -
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato Parti Correlate € 30.000 Comitato Rischi e Controllo Interno € 45.000 € 75.000																

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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					
Ferrarini Lisa	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 67.022	€ 8.400	€ 4.263	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 99.685	€ -	€ -
( I ) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.022	€ 8.400	€ 4.263	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 99.685	€ -	€ -
( II ) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 67.022	€ 8.400	€ 4.263	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 99.685	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 67.022	€ 10.200	€ 507	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 97.729	€ -	€ -
( I ) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.022	€ 10.200	€ 507	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 97.729	€ -	€ -
( II ) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 67.022	€ 10.200	€ 507	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 97.729	€ -	€ -

Società Cattolica di Assicurazione – Relazione sulle Politiche di Remunerazione 2016

(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 Membro C.E. Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015 01/01/2015 - 31/12/2015 01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 150.355	€ 15.600	€ 11.758	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 367.713	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 150.355	€ 15.600	€ 11.758	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 367.713	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Fata Assicurazioni Danni)				€ 15.000	€ 1.600	€ 1.636	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.236	€ -	€ -
(III) Totale				€ 165.355	€ 17.200	€ 13.394	€ 170.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 385.949	€ -	€ -

(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					
Mazzuchelli Giovanni Battista	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015 01/01/2015 - 31/12/2015 01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015 31/12/2015 31/12/2015	€ 1.800.000		€ -	€ -	€ -	€ -	€ 189.000 € 90.000 € 246.947	€ -	€ 774	€ -	€ 1.800.774 € 189.000 € 90.000 € 246.947	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.800.000		€ -	€ -	€ -	€ -	€ 189.000 € 90.000 € 246.947	€ -	€ 774	€ -	€ 1.800.774 € 189.000 € 90.000 € 246.947	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate						€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 1.800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 525.947	€ -	€ 774	€ -	€ 2.326.721	€ -	€ -

(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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 67.022	€ 12.000	€ 3.302	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 102.324	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.022	€ 12.000	€ 3.302	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 102.324	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 67.022	€ 12.000	€ 3.302	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 102.324	€ -	€ -

(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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 67.022	€ 12.600	€ 1.039	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 100.660	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.022	€ 12.600	€ 1.039	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 100.660	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 67.022	€ 12.600	€ 1.039	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 100.660	€ -	€ -

Società Cattolica di Assicurazione – Relazione sulle Politiche di Remunerazione 2016

(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						
Napoloni Carlo	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 67.022	€ 9.600	€ 2.324	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.945	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.022	€ 9.600	€ 2.324	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.945	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Bcc Vita e Bcc Ass.ni)				€ 12.500	€ 1.800	€ -	€ 70.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 84.300	€ -	€ -
(III) Totale				€ 79.522	€ 11.400	€ 2.324	€ 70.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 183.245	€ -	€ -

Nota: 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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 67.022	€ 23.400	€ 10.851	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 131.272	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.022	€ 23.400	€ 10.851	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 131.272	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(III) Totale				€ 67.022	€ 23.400	€ 10.851	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 131.272	€ -	€ -

(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	01/01/2015 - 05/06/2015	-	€ 27.655	€ 4.200	€ 890	€ -	€ -	€ 8.493	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 41.238	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 27.655	€ 4.200	€ 890	€ -	€ -	€ 8.493	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 41.238	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Berica Vita)				€ 4.274	€ 260	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 4.534	€ -	€ -
(III) Totale				€ 31.929	€ 4.460	€ 890	€ -	€ -	€ 8.493	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 45.772	€ -	€ -

Nota: 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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 150.355	€ 21.000	€ 8.880	€ 140.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 340.235	€ -	€ -	
	Membro C.E. Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015 01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015 31/12/2015														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 150.355	€ 21.000	€ 8.880	€ 140.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 340.235	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(III) Totale				€ 150.355	€ 21.000	€ 8.880	€ 140.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 340.235	€ -	€ -

Società Cattolica di Assicurazione – Relazione sulle Politiche di Remunerazione 2016

(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					
Ricello Pilsde	Membro C.E. Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 150.355	€ 17.400	€ 1.112	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 188.867	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 150.355	€ 17.400	€ 1.112	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 188.867	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 150.355	€ 17.400	€ 1.112	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 188.867	€ -	€ -

(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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 67.022	€ 13.200	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 100.222	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.022	€ 13.200	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 100.222	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 67.022	€ 13.200	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 100.222	€ -	€ -

(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					
Zobebe Enrico	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2015	€ 67.022	€ 9.600	€ 2.329	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.950	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.022	€ 9.600	€ 2.329	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.950	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 67.022	€ 9.600	€ 2.329	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 98.950	€ -	€ -

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	01/01/2015 - 25/04/2015	-	€ 42.164	€ 18.000	€ 4.312	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 64.476	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.164	€ 18.000	€ 4.312	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 64.476	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Services - Lombarda Vita)				€ 38.219	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 38.219	€ -	€ -
(III) Totale				€ 80.384	€ 18.000	€ 4.312	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 102.695	€ -	€ -

Società Cattolica di Assicurazione – Relazione sulle Politiche di Remunerazione 2016

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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					
Gisenti Giovanni	Presidente Collegio Sindacale	25/04/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 113.466	€ 21.000	€ 1.651	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 136.117	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 113.466	€ 21.000	€ 1.651	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 136.117	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Abe Assicura e Tua Assicurazioni)				€ 21.842			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 21.842	€ -	€ -
(III) Totale				€ 135.308	€ 21.000	€ 1.651	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 157.960	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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					
Bonato Federica	Sindaco Effettivo	25/04/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 75.644	€ 16.200	€ 1.222	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 93.066	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 75.644	€ 16.200	€ 1.222	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 93.066	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 75.644	€ 16.200	€ 1.222	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 93.066	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 103.753	€ 32.400	€ 1.963	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 138.117	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 103.753	€ 32.400	€ 1.963	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 138.117	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Fata Assicurazioni Danni e Cattolica Agricola)				€ 37.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 37.500	€ -	€ -
(III) Totale				€ 141.253	€ 32.400	€ 1.963	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 175.617	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 103.753	€ 19.800	€ 5.962	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.516	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 103.753	€ 19.800	€ 5.962	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.516	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 103.753	€ 19.800	€ 5.962	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.516	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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	01/01/2015 - 31/12/2015	31/12/2017	€ 103.753	€ 31.200	€ 1.248	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 136.201	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 103.753	€ 31.200	€ 1.248	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 136.201	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Berica Vita - Cattolica Agricola - Cattolica Immobiliare - Cattolica Services Sinistri - Fata Assicurazioni Danni)				€ 67.500	€ 1.300		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 68.800	€ -	€ -
(III) Totale				€ 171.253	€ 32.500	€ 1.248	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 205.001	€ -	€ -

Società Cattolica di Assicurazione – Relazione sulle Politiche di Remunerazione 2016

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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	01/01/2015 - 25/04/2015	-	€ 28.110	€ 15.000	€ 2.997	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.107	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 28.110	€ 15.000	€ 2.997	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.107	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Beni Immobili, Cattolica Services, Lombarda Vita Fata Assicurazioni Danni, Tua Assicurazioni)				€ 80.233			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 80.233	€ -	€ -
(III) Totale				€ 108.342	€ 15.000	€ 2.997	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 126.339	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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						
Noris Enrico	Sindaco Supplente	01/01/2015 - 25/04/2015	-				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Bce Vita - Cattolica Previdenza - C.P. Servizi Consulenziali)				€ 55.877	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.877	€ -	€ -
(III) Totale				€ 55.877	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.877	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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					
Babbi Massimo	Sindaco Supplente	25/04/2015 - 31/12/2015	31/12/2017		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (I)					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	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						
Murari Carlo Alberto	Sindaco Supplente	25/04/2015 - 31/12/2015	31/12/2017		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Beni Immobili, Cattolica Services Sinistri, Lombarda Vita)				€ 20.479	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.479	€ -	€ -
(III) Totale				€ 20.479	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.479	€ -	€ -

\*\* Il consigliere Sugranyes Bickel ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica con effetto 12/01/2016.

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					(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					
MARCO CARDINALETTI	DIRETTORE GENERALE	1/1/2015 - 31/12/2015	SINO A REVOCA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 613.271	€ 153.991	€ -	€ 23.507	€ 9.828	€ 800.597	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 613.271	€ 153.991	€ -	€ 23.507	€ 9.828	€ 800.597	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 552.400	€ 133.460	€ -	€ 23.838	€ 8.853	€ 718.550	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 552.400	€ 133.460	€ -	€ 23.838	€ 8.853	€ 718.550	€ -	€ -

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					(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					
CARLO BARBERA	VICE DIRETTORE GENERALE	1/1/2015-31/12/2015	SINO A REVOCA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 334.000	€ 84.100	€ -	€ 23.837	€ 5.352	€ 447.289	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 334.000	€ 84.100	€ -	€ 23.837	€ 5.352	€ 447.289	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 412.000	€ 98.400	€ -	€ 23.669	€ 2.641	€ 536.710	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 412.000	€ 98.400	€ -	€ 23.669	€ 2.641	€ 536.710	€ -	€ -



**ALLEGATO 3 – PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI 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)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
GIOVANNI BATTISTA MAZZUCHELLI	AMMINISTRATORE DELEGATO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	€ 189.000,00	€ 63.000,00	12 MESI		€ 90.000,00	€ -	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO	€ 123.473,42		BIENNALE	€ 16.386,58	€ 123.473,42		
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ 312.473,42	€ 63.000,00		€ 16.386,58	€ 213.473,42	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
MARCO CARDINALETTI	DIRETTORE GENERALE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 15% RAL € 91.990,65	teorico: 5% RAL br diff € 31.000,00	12 MESI		breve differito 2013 € 31.000,00	diff breve 2014 € 31.000,00	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO		€ 91.990,00	BIENNALE		medio lungo 13-14 € 31.000,00	medio lungo 14-15 € 31.000,00	
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ 91.990,65	€ 122.990,00		€ -	€ 62.000,00	€ 62.000,00	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
FLAVIO PIVA	DIRETTORE GENERALE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 15% RAL € 82.860,00	teorico: 5% RAL br diff € 27.620,00	12 MESI		breve differito 2013 € 23.000,00	diff breve 2014 € 27.600,00	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO		€ 82.860,00	BIENNALE		medio lungo 13-14 € 27.600,00	medio lungo 14-15 € 27.600,00	
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ 82.860,00	€ 110.480,00		€ -	€ 50.600,00	€ 55.200,00	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
CARLO BARBERA	VICE DIRETTORE GENERALE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 15% RAL € 50.100,00	teorico: 5% RAL br diff € 16.700,00	12 MESI		breve differito 2013 € 17.000,00	diff breve 2014 € 17.000,00	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO		€ 50.100,00	BIENNALE		medio lungo 13-14 € 17.000,00	medio lungo 14-15 € 17.000,00	
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ 50.100,00	€ 66.800,00		€ -	€ 34.000,00	€ 34.000,00	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
CARLO FERRARESI	VICE DIRETTORE GENERALE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 15% RAL € 61.800,00	teorico: 5% RAL br diff € 20.600,00	12 MESI		breve differito 2013 € 16.000,00	diff breve 2014 € 20.600,00	€ -
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO		€ 61.800,00	BIENNALE		medio lungo 13-14 € 20.600,00	medio lungo 14-15 € 20.600,00	
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ 61.800,00	€ 82.400,00		€ -	€ 36.600,00	€ 41.200,00	€ -

**ALLEGATO 4 – 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 2014	azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2015	azioni vendute nel corso dell'esercizio 2015	azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015
<b>Enrico Mario Ambrosetti</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
<b>Luigi Baraggia</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	10.000 20.000	- -	- -	10.000 20.000
<b>Paolo Bedoni</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	23.913 6.172	- -	- -	23.913 6.172
<b>Barbara Blasevich</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	6.356 11.025	- -	- -	6.356 11.025
<b>Bettina Campedelli</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.168	-	-	3.168
<b>Ferrarini Lisa</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
<b>Ferrolì Paola</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.101	-	-	3.101
<b>Paolo Garonna</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.105	2.000	-	3.105
<b>Giovanni Maccagnani</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.262	-	-	3.262
<b>Giovan Battista Mazzucchelli</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	3.110 651	- -	- -	3.110 651
<b>Luigi Mion</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	3.725 121	- -	- -	3.725 121
<b>Carlo Napoleoni</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
<b>Angelo Nardi</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.415	-	-	3.415
<b>Andrea Piazzetta (1)</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
<b>Aldo Poli</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	86.426	-	-	86.426
<b>Pilade Riello</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	3.410 682	- -	- -	3.410 682
<b>Domingo Sugranyes Bickel (2)</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
<b>Enrico Zobebe</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	100.002	-	-	100.002
<b>Giovanni Glisenti (3)</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	presidente del collegio sindacale	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	3.753 315	- -	- -	3.753 315
<b>Bonato Federica (3)</b>	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	341	-	-	341
<b>Cesare Brena</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	5.492 315	- -	- -	5.492 315
<b>Luigi de Anna</b>	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	341	-	-	341
<b>Alessandro Lai (4)</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	presidente del collegio sindacale	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	26.638 2.915	- -	- -	26.638 2.915
<b>Andrea Rossi</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	29.122 2.330	1.320 -	- -	30.442 2.330
<b>Franco Volpato (4)</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	5.058 210	- -	- -	5.058 210
<b>Carlo Alberto Murari (3)</b>	sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	100	-	-	100
<b>Massimo Babbi (3)</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	341 341	- -	- -	341 -
<b>Enrico Noris (4)</b> possesso indiretto tramite stretto familiare possesso indiretto tramite società	sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	3.412 34.667 435.383	- - -	- - -	3.412 34.667 435.383
<b>Carlo Barbera</b>	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	1.706	-	-	1.706
<b>Carlo Ferraresi</b> possesso indiretto tramite stretto familiare	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	- -	- 9.000	- -9.000	- -

(1) Il Consigliere Andrea Piazzetta ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica con effetto 5 giugno 2015; il relativo possesso azionario è quindi indicato sino a tale data.

(2) Per completezza di informazione, si segnala che il Consigliere Domingo Sugranyes Bickel ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica con effetto 12 gennaio 2016, quindi successivamente alla chiusura dell'esercizio 2015.

(3) I Sindaci Giovanni Glisenti (Presidente), Federica Bonato (Effettivo), Carlo Alberto Murari e Massimo Babbi (Supplenti) sono stati nominati dall'Assemblea dei Soci del 25 aprile 2015; il relativo possesso azionario è quindi indicato a partire da tale data.

(4) I Sindaci Alessandro Lai (Presidente), Franco Volpato (Effettivo) ed Enrico Noris (Supplente) hanno concluso il proprio mandato con l'Assemblea dei Soci del 25 aprile 2015; il relativo possesso azionario è quindi indicato sino a tale data.

Per completezza di informazione, si segnala peraltro che Alessandro Lai è stato cooptato nel Consiglio di Amministrazione con effetto 15 gennaio 2016, in sostituzione del dimissionario Domingo Sugranyes Bickel