

CATTOLICA
ASSICURAZIONI
DAL 1896



MERITOCRAZIA

2018

RELAZIONE
SULLA
REMUNERAZIONE

PRONTI ALLA VITA

Crescere, rinnovarsi, evolvere

Vivere significa trasformare se stessi e il mondo con nuove idee e progetti e acquisire una più elevata consapevolezza di sé.

Il segno pittorico segue l'evoluzione di Cattolica Assicurazioni e il tratto circolare svela la forma dell'angelo, simbolo per eccellenza della Compagnia, che protegge la vita in ogni suo momento.

La vita stessa è mutamento e trasformazione, in una circolarità che si completa e arricchisce nel tempo: essere "pronti alla vita" è cogliere ogni giorno la ricchezza dell'esistenza per realizzare la propria natura, affrontare le sfide del mondo senza paura, essere capaci di cambiare rimanendo fedeli alla propria essenza più autentica e ai propri valori.



RELAZIONI E BILANCIO

2018 RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Redatta ai sensi del Regolamento Ivass n.38 del luglio 2018,
dell'art 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art 84-quarter
del Regolamento Emittenti

INDICE

SEZIONE 1	5		
PREMESSA SEZIONE 1	5	4.4 I Trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro	32
1 - INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	7	4.5 La Comunicazione del Sistema di Remunerazione Variabile	33
1.1 Definizioni	8	4.6 Le Verifiche sulle Politiche di Remunerazione	33
1.2 Principi di riferimento e linee guida	9	4.7 L'Informativa all'Assemblea	34
1.3 Ambito di applicazione	10		
1.4 Identificazione del "Personale rilevante"	10		
2 - LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	13	SEZIONE 2	35
2.1 L'Assemblea	14	PREMESSA SEZIONE 2	35
2.2 Il Consiglio di Amministrazione	14	ALLEGATO 2	
2.3 Il Comitato per la Remunerazione	15	COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	36
2.4 Il Comitato Controllo e Rischi	16		
2.5 L'Alta Direzione	16	ALLEGATO 3	
2.6 La Funzione Risorse Umane - Direzione Organizzazione e Risorse	16	TABELLA PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	44
2.7 Le Funzioni Fondamentali	17		
2.8 Le Funzioni di Pianificazione & Controllo di Gestione, Amministrazione e bilancio, Attuariali valutazioni, Operazioni e Adempimenti Societari e Soci, Segreteria Societaria	18	ALLEGATO 3A	
3 - L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2018	19	TABELLA 3A PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	46
3.1 I Principi dell'attuazione della Politica di Remunerazione 2018	20		
3.2 La Remunerazione degli Amministratori e Organi di Controllo nel 2018	20	ALLEGATO 4	
3.3 La Remunerazione del "Personale" nel 2018	21	PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	48
3.4 La Remunerazione di altri soggetti nel 2018	22		
3.5 Le Verifiche svolte dalle Funzioni Fondamentali nel 2018	22		
4 - LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019	23		
4.1 La Remunerazione degli Amministratori e dei componenti il comitato per il controllo sulla gestione	24		
4.2 La Remunerazione del "Personale rilevante"	26		
4.3 La Remunerazione di altri soggetti	30		

SEZIONE 1

PREMESSA SEZIONE 1

La Società Cattolica di Assicurazione, di seguito "la Società", con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, con parere favorevole del Comitato Remunerazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci la Relazione sulla Remunerazione per l'anno 2018.

Il presente documento è predisposto in conformità alle normative e ai regolamenti vigenti, con particolare riferimento al Regolamento IVASS n. 38, 3 luglio 2018 (di seguito "Regolamento") e all'art. 275 del Regolamento UE 2015/35 relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione, nonché in ottemperanza al Regolamento CONSOB 17221 riferito alle operazioni su parti correlate e al Regolamento Emittenti emanato da CONSOB in esecuzione di quanto previsto all'Art.123-ter del Testo Unico per la Finanza.

Il documento è stato inoltre redatto considerando:

- L'articolo 57 e gli articoli 2, 17, 19, 29 della Direttiva (UE) 2016/97 sulla Distribuzione Assicurativa, recepita in Italia con il decreto legislativo 21 maggio 2018 n. 68;
- Il capo II del Regolamento delegato (UE) 2017/2359 della Commissione del 21 settembre 2017 sugli obblighi di informazione e sulle norme di comportamento applicabili alla distribuzione di prodotti di investimento assicurativi (IBIPs);
- Il Regolamento Ivass 40/2018 in materia di distribuzione assicurativa e riassicurativa.

La Relazione segue altresì i principi indicati dal Codice di Autodisciplina per le aziende quotate nella sua ultima versione, ed è articolata nelle seguenti sezioni:

- **SEZIONE I:** con riferimento agli Amministratori, agli Organi di Controllo, ai Direttori Generali e altri Dirigenti, relaziona sull'attuazione delle Politiche 2018, in merito alle remunerazioni dei soggetti disciplinati dal Regolamento e contiene informazioni circa i principi e le linee guida con i quali la Società Cattolica di Assicurazione determina la Politica sulle Remunerazioni per l'esercizio 2019, oltre alle informazioni relative alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- **SEZIONE II:** è articolata in due parti. Nella prima è fornita la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione; nella seconda sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio trascorso, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione, che formano parte integrante della stessa.

Si sottolinea ai sensi di quanto previsto dal Regolamento - che le presenti Politiche sono state aggiornate rispetto alla versione approvata dall'Assemblea nel 2018, anche alla luce delle indicazioni condivise con le Funzioni Fondamentali.

1

INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

1 INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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** - Il Codice di Autodisciplina delle società quotate alla Borsa Valori di Milano, nella versione approvata nel luglio 2018 dal Comitato per la Corporate Governance;
- **Differimento** - posticipazione, in un arco temporale pre-stabilito, della corresponsione di parte della componente variabile della remunerazione rispetto alla data di maturazione dell'incentivo, la cui erogazione può essere soggetta al regime di *malus* e *claw back*;
- **Funzioni Fondamentali** - Funzioni Revisione Interna (Audit), Risk Management, Compliance e Funzione Attuariale, di cui al Regolamento IVASS n. 38, 03 Luglio 2018 oltre alle ulteriori Funzioni che potranno essere istituite nell'ambito delle policy della Società;
- **Gate (o cancello)** - obiettivo 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 (KPI)** - misure quali-quantitative identificate e definite in sede di costruzione dei piani d'incentivazione (sia di breve periodo che di lungo periodo) e volte a rendere misurabile il raggiungimento effettivo degli obiettivi assegnati;
- **Long Term Incentive (LTI)** - sistema incentivante basato sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati di 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 degli *obiettivi fissati* ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
- **Management by Objectives (MbO)** - sistema incentivante correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati annuali;
- **Organo di Controllo** - identifica il Collegio Sindacale o il Comitato per il controllo sulla gestione;
- **Personale rilevante** - identifica l'insieme dei soggetti definiti alla lettera m) dell'Art. 2, comma 1 del Regolamento;
- **Prodotto di investimento assicurativo (IBIP)** - un prodotto assicurativo che presenta una scadenza o un valore di riscatto e in cui tale scadenza o valore di riscatto è esposto in tutto o in parte, in modo diretto o indiretto, alle fluttuazioni del mercato;
- **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 collettivi nazionali e integrativi quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, le prestazioni previdenziali integrative e i premi variabili aziendali;
- **Retribuzione Annuale Lorda (RAL)** - la somma della retribuzione annua fissa (pari alla somma delle quattordici mensilità ex CCNL e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse);
- **Soggetto rilevante** - identifica l'insieme dei soggetti definiti all'art. 2 co. 1 n. 1 del Regolamento delegato (UE) 2017/235.

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 dall'Art. 40, "Principi generali delle politiche di Remunerazione" del Regolamento, che recita «*Le imprese adottano Politiche di Remunerazione in forma scritta 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 incentivare un'eccessiva esposizione al rischio o una assunzione di rischi che eccede i limiti di tolleranza al rischio fissati dall'Organo Amministrativo*».

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 e valutazione dei rischi e della solvibilità della Società.

Inoltre, è stata assicurata la coerenza con i riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di pay-mix. In particolare rispetto agli anni precedenti le nuove Politiche Retributive valorizzano maggiormente il merito e la *performance* rafforzando i sistemi di compenso variabile per tutta la popolazione aziendale. 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, per i soggetti coinvolti nelle attività di distribuzione, vale quanto previsto dall'Art. 17 della Direttiva (UE) 2016/97, pertanto, la corresponsione di compensi e la valutazione delle prestazioni sia dei dipendenti della Compagnia coinvolti nelle attività di distribuzione sia della rete distributiva tiene conto del dovere di tali soggetti di agire in ogni caso nel migliore interesse dei clienti. A tal fine, la Compagnia, tenuto conto di quanto previsto anche dalla Politica per la gestione dei conflitti d'interesse che costituisce parte integrante del presente documento:

- non adotta disposizioni in materia di compenso, obiettivi di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare i suoi dipendenti o la sua rete distributiva a offrire o raccomandare ai clienti un particolare prodotto assicurativo nel caso in cui esista un prodotto assicurativo differente che risponda meglio alle loro esigenze;
- ha introdotto all'interno del proprio sistema di incentivazione criteri qualitativi di valutazione della *performance* che

consentono sia di tenere conto della qualità del servizio reso al cliente in un'ottica di miglioramento continuo sia di incoraggiare la raccolta di informazioni utili per ideare e offrire prodotti sempre più in linea con le esigenze del cliente, secondo una visione integrata con il processo POG.

Alla luce di quanto sopra, i piani d'incentivazione della Compagnia prevedono indicatori che hanno l'obiettivo di orientare sia i comportamenti del Personale in relazione alle tipologie di rischio tipiche del settore sia i comportamenti dei soggetti coinvolti nelle attività di distribuzione (inclusi i soggetti rilevanti) ad agire sempre in modo onesto, equo e professionale nel migliore interesse del cliente.

Le persone soggette alle Politiche di Remunerazione sono tenute a non utilizzare strategie di copertura personali o assicurazioni (cd. hedging) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione variabile.

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 ricordare e rispettare anche i seguenti principi:

- trattamenti economici uniformi in presenza di ruoli e responsabilità equivalenti e nella salvaguardia delle differenze di origine e di genere;
- equilibrio del livello retributivo aziendale con quello del mercato di riferimento;
- gradualità nell'applicazione del sistema premiante che orienti i risultati e i comportamenti agiti nel 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 lungo termine per tutti gli *stakeholders*;
- favorire la realizzazione delle strategie di business di 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;
- migliorare la qualità del servizio reso al cliente, accrescendo il livello di fiducia nella Compagnia e nella rete per creare una relazione sana, solida e duratura.

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

Destinatari delle presenti Politiche sono - come espressamente richiesto dal Regolamento - i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti dell'Organo di Controllo, il "Personale rilevante" e gli altri soggetti previsti: intermediari assicurativi e riassicurativi e, in generale, tutti i soggetti coinvolti nelle attività di distribuzione (con particolare riguardo ai prodotti di investimento assicurativi), fornitori di servizi esternalizzati.

In linea generale si conferma inoltre che, come per gli anni scorsi, il Personale delle Società del Gruppo rientra nel perimetro delle sole Politiche di Remunerazione della Società di cui è direttamente dipendente.

Nella fattispecie di Personale dipendente con contestuale carica in un 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 in quanto gli eventuali compensi per le cariche ricoperte nell'ambito degli organi so-

ciali sono devoluti alla Società presso la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro.

Le presenti Politiche di Remunerazione e le Politiche di Gruppo costituiscono lo 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, validi per l'intero Gruppo, coerentemente con quanto disposto, in termini generali, dall'Art. 2497 e ss. del Codice Civile, e in conformità con quanto stabilito Regolamento anche con riferimento alla strategia e politica di gestione del rischio del Gruppo garantendo al contempo che esse siano calibrate rispetto alle caratteristiche peculiari delle Società del Gruppo.

Il processo per la definizione delle presenti Politiche di Remunerazione si articola all'interno della *Governance* della Compagnia che opera in coerenza con il sistema di governance di Gruppo.

1.4 IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE"

Il Personale Rilevante, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa, è costituito, per espressa previsione regolamentare, da:

- Direttori Generali;
- Dirigenti con compiti strategici;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali;
- le altre categorie del personale opportunamente identificato.

Quest'ultima categoria, differentemente dalle altre che automaticamente rientrano nella definizione di "Personale rilevante", 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 in tale categoria in coerenza con le normative interne.

Ai sensi dell'Art. 59, comma 1, lettera b), del Regolamento, con le presenti Politiche si dichiara che il processo di individuazione

del Personale Rilevante è stato condotto unitamente alle Funzioni Fondamentali e deliberato dal Consiglio di Amministrazione della società, tenuti in considerazione, tra gli altri, gli indicatori relativi alla posizione rivestita, al grado di responsabilità, al livello gerarchico, all'attività svolta, alle deleghe conferite, alla possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti e di assumere posizioni di rischio.

Al termine di tale processo di valutazione, condotto secondo i criteri sopraindicati che hanno consentito tra l'altro di focalizzare maggiormente l'attenzione sui ruoli "strategici" del Gruppo ed in aggiunta al Personale Rilevante espressamente previsto dal Regolamento, sono stati identificati come ulteriore categoria appartenente al "personale rilevante" tutti gli altri Dirigenti facenti parte del Comitato di Direzione nonché i Dirigenti della Capogruppo che considerato tra l'altro, l'inquadramento (ex D2/Direttori), il grado di responsabilità e la dipendenza gerarchica, si configurano come primi riporti diretti dell'Amministratore Delegato dei Direttori Generali e dei Vice Direttori Generali.

2

LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

2 LA 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.

2.1 L'ASSEMBLEA

È di competenza dell'Assemblea ordinaria:

- la determinazione, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione fatto salvo il disposto di cui all'art. 2389 Codice Civile per le cariche speciali;
- la determinazione dell'importo dell'indennità di presenza ad Amministratori e Sindaci, ove presenti, per ogni

adunanza del Consiglio di Amministrazione e di ogni eventuale ulteriore Comitato costituito dal Consiglio di Amministrazione;

- l'approvazione delle politiche di remunerazione a favore degli Organi Sociali della Società e del Personale Rilevante, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

2.2 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto all'Art. 42 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 nonché delle modalità relative ai rimborsi spese loro spettanti;
- delibera, sentito il parere dell'Organo di Controllo e del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori investiti della carica di Presidente, Vice Presidente, Segretario ove nominato, e dell'Amministratore Delegato 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. 59 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 e delle altre Funzioni coinvolte nel processo, nonché acquisendo gli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Fondamentali;

- cura che i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti e includano misure atte a evitare conflitti d'interesse;
- determina i compensi e le indennità di presenza e rimborso spese dei membri dell' Organismo di Vigilanza ex legge 231/2001;
- definisce il compenso spettante al Dirigente Preposto ai documenti contabili;
- definisce il rimborso spese spettante ai Proviviri.

2.3 IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione¹ 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. È previsto che il Presidente sia scelto tra gli Amministratori qualificati dalla Società come indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina.

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 e sull'efficace funzionamento delle politiche di remunerazione svolta con cadenza annuale.

Al Comitato per la Remunerazione, tra l'altro, compete:

- la verifica della congruità del complessivo schema retributivo, nonché la proporzionalità delle remunerazioni degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche rispetto al personale rilevante delle Società;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la corretta 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;
- fornire consulenza e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione e 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*, accertando quindi il

verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del personale rilevante;

- 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 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, compresa l'individuazione di potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;
- formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

In base all'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.

¹ Istituito con delibera del relativo Consiglio di Amministrazione in data 23 Marzo 2001.

In attuazione di quanto previsto nel medesimo Regolamento è stato previsto che compete 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.

2.4 IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Il Comitato Controllo e Rischi², 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 rilevante" e alla applicazione delle Politiche di Remunerazione con particolare riferimento alla remunerazione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali.

2.5 L'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 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.

2.6 LA FUNZIONE RISORSE UMANE - DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE

Le Politiche di Remunerazione del Personale rilevante 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 del Regolamento, la Funzione Risorse Umane tra l'altro:

- partecipa al processo d'identificazione del "Personale rilevante" curandone la formalizzazione;
- definisce la struttura della retribuzione variabile e le modalità di erogazione con apposito regolamento;
- contribuisce all'identificazione dei KPI e dei relativi livelli target, con il supporto delle Funzioni Compliance, Risk Mana-

gement 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 Valutazioni e Funzione Attuariale;
- comunica ai destinatari dell'MbO e del LTI i criteri di calcolo della retribuzione variabile, attraverso la consegna del regolamento e della scheda di assegnazione degli obiettivi e, al termine del periodo, e secondo i tempi differimento fissati, liquida il *bonus* sulla scheda di consuntivazione del livello di obiettivi raggiunto.

² 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.

2.7 LE FUNZIONI FONDAMENTALI

→ **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 rilevante" sia avvenuta secondo i criteri previsti nelle Politiche;
- la corretta applicazione dei criteri e dei processi definiti nelle Politiche sulla base degli indirizzi definiti in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio;
- anche con tecnica campionaria, che le componenti variabili della retribuzione siano state erogate nel rispetto delle Politiche di Remunerazione;
- 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;
- 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 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, agli usuali destinatari dei rapporti di audit tra i quali il Comitato Controllo e Rischi, e specificatamente al Consiglio di Amministrazione.

→ **Funzione Compliance** - Nel rispetto dei principi d'indipendenza della Funzione, verifica *ex ante* che le politiche di remunerazione siano coerenti con quanto previsto dalla normativa di riferimento in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali. Oltre a ciò, la Funzione contribuisce alla definizione dei criteri d'individuazione del Personale rilevante, alla definizione della Politica per la gestione dei conflitti d'interesse riconducibili alle attività di distribuzione e delle relative procedure e riferisce sugli esiti delle verifiche svolte al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione di eventuali misure correttive alle Politiche stesse. In particolare verificherà:

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

→ **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 Personale rilevante 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. In particolare:

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.

→ **Funzione Attuariale** - certifica i dati attuariali, coordina il calcolo delle riserve tecniche e garantisce l'adeguatezza

dei metodi e dei modelli sottostanti; coordina la definizione di metodologiche e ipotesi per il calcolo delle riserve tecniche e verifica *ex post* la loro corretta applicazione; verifica e certifica il rispetto dei requisiti utilizzati nel calcolo delle riserve tecniche.

2.8 LE FUNZIONI DI PIANIFICAZIONE & CONTROLLO DI GESTIONE, AMMINISTRAZIONE E BILANCIO, ATTUARIATO VALUTAZIONI, OPERAZIONI E ADEMPIMENTI SOCIETARI E SOCI, SEGRETERIA SOCIETARIA

Le Funzioni di cui sopra sono coinvolte, ciascuna per le proprie competenze, nel processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi, certificando alla Funzione Risorse Umane il dato relativo a ciascun indicatore quantitativo dei sistemi di remunerazione variabile sia per il Personale Rilevante che per tutti gli altri sistemi di incentivazione variabile. I dati elaborati dall'Attuarial Valutazioni 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.

Le Funzioni Operazioni Adempimenti Societari e Soci e la Segreteria Societaria gestiscono, assieme al Servizio Tax Affairs, la produzione dei dati relativi ai compensi degli organi sociali.

3

L'ATTUAZIONE
DELLE POLITICHE
DI REMUNERAZIONE 2018

3 L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2018

3.1 I PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2018

La Politica 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 Fondamentali in relazione agli interventi di attuazione delle Politiche stesse.

3.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E ORGANI DI CONTROLLO NEL 2018

3.2.1 Gli Amministratori

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione del 2018 è in linea con quanto approvato dall'Assemblea. Per il dettaglio dei compensi relativi all'esercizio 2018, scomposti per tipologia di remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049, allegate 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 per patti di non concorrenza.

La struttura retributiva dell'Amministratore Delegato è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione ed è composta da una componente fissa e una componente variabile articolata in una parte erogabile al raggiungimento di risultati annuali di breve periodo e la restante correlata, invece, a risultati di lungo periodo.

Inoltre come anticipato nelle precedenti Politiche di Remunerazione, per sottolineare la cesura tra i piani esistenti precedentemente e quelli introdotti per il 2018 e allo scopo di facilitare la gestione amministrativa dei pagamenti, è stata prevista per l'Amministratore Delegato la chiusura dei piani di incentivazione in essere e la corresponsione dei compensi già dovuti. La novazione è stata limitata al Piano di Incentivazione di medio termine (LTI) 2017/2018 e per la parte di breve termine (MBO) differita riferiti all'anno 2017.

Si precisa inoltre che gli obiettivi della componente LTI assegnati nell'anno 2018 hanno come periodo di osservazione la durata del Piano Industriale e quindi verranno consuntivati al termine dell'anno 2020. Come previsto dalle vigenti normative, una quota pari ad almeno il 60% della struttura retributiva variabile è costituita da strumenti finanziari al fine di allienare gli incentivi con gli interessi a lungo termine del Gruppo.

3.2.2 Gli Organi di Controllo

La remunerazione dei componenti l'Organo di Controllo è in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione. Per il dettaglio dei compensi di competenza dell'esercizio 2018 dei Sindaci, scomposti per tipologia di remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049, in allegato al presente documento.

3.3 LA REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE” NEL 2018

Il percorso di crescita e innovazione previsto dal Piano Industriale 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 dei dirigenti del Gruppo alla fine dell'esercizio è così composto da:

- **Dirigenti Strategici:** 2 Direttori Generali - dott. Carlo Ferraresi e Dott. Valter Trevisani (dal 2/5/2018) e 2 Vice Direttori Generali;
- **Altro personale:** in quest'area, a livello di Gruppo, sono rientrati complessivamente quarantatre Dirigenti di Cattolica Assicurazioni, sei Dirigenti di Cattolica Services, un Dirigente di Cattolica Immobiliare, un Dirigente di TUA Assicurazioni;
- **Funzioni Fondamentali:** in quest'area sono rientrati i due Dirigenti responsabili delle Funzioni Fondamentali.

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

Per il restante personale rientrante nel sistema di incentivazione del 2018 la componente variabile assegnata è strutturata in un sistema di incentivazione di breve termine, monetario, basato sul modello tradizionale di *MbO (Management by Objectives)*, con percentuali calcolate in funzione del livello di responsabilità ricoperta con un livello target ricompreso da un minimo di 25% ad un massimo di 30% della Ral.

Il sistema d'incentivazione adottato prevede:

- clausole (Gate) di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito - e la presenza di un utile distribuibile agli azionisti, come condizioni base per la corresponsione del premio;
- quattro scenari di *performance*:
 - 1) una *performance* complessiva insufficiente e conseguentemente un livello di premio pari a zero;
 - 2) una *performance* complessiva soglia (minimo accettabile - per la maggior parte degli indicatori pari al 90% del livello target) e un livello di premio pari al 50% del valore target;

3) una *performance* complessiva pari al raggiungimento completo degli obiettivi con un livello di premio pari al 100% del valore target;

4) una *performance* complessiva che supera gli obiettivi fissati (*overperformance*) con un livello di premio fino al massimo del 150% del valore target.

I gate di stabilità patrimoniale e di presenza di un utile distribuibile assegnati nel sistema di incentivazione sono stati raggiunti.

Inoltre come anticipato nelle precedenti Politiche di Remunerazione, per sottolineare la cesura tra i piani esistenti precedentemente e quelli introdotti per il 2018 e allo scopo di facilitare la gestione amministrativa dei pagamenti, è stata prevista la chiusura dei piani di incentivazione in essere e la corresponsione dei compensi già dovuti. La novazione è stata limitata al Piano di Incentivazione di medio termine (LTI) 2017/2018 e per la parte di breve termine (MBO) differita riferiti all'anno 2017.

Allo scopo di sostenere il raggiungimento degli obiettivi relativi al nuovo Piano Industriale e per rispondere alle sollecitazioni degli investitori, che richiedono un allineamento del rischio dei manager strategici a quello degli azionisti, e per rendere Cattolica competitiva sul mercato del lavoro, è stato disegnato nel 2018, un nuovo piano di incentivazione destinato alle figure chiave che hanno la responsabilità e le competenze necessarie per tali fini. Tale piano è costituito da un sistema di incentivazione di lungo termine di natura azionaria, detto *LTI (Long Term Incentive)* e collegato ad obiettivi di *performance* su un orizzonte temporale pluriennale, coerentemente con la durata del Piano Industriale con percentuali di assegnazione variabili dal 30% al 40% della Ral.

Si precisa inoltre che gli obiettivi della componente LTI assegnati nell'anno 2018 hanno come periodo di osservazione la durata del Piano Industriale e quindi verranno consuntivati al termine dell'anno 2020. Come previsto dalle vigenti normative, una quota pari ad almeno il 50% della struttura retributiva variabile è costituita da strumenti finanziari al fine di allineare gli incentivi con gli interessi a lungo termine del Gruppo.

3.4 LA REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2018

Tutti gli altri soggetti - Intermediari assicurativi e riassicurativi e Fornitori di servizi esternalizzati - sono stati remunerati in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del 2018.

3.5 LE VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI FONDAMENTALI NEL 2018

Le Funzioni Fondamentali 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 2018, verifiche in merito alla definizione ed applicazione delle politiche stesse.

4

LE POLITICHE
DI REMUNERAZIONE 2019

4 LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

4.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI COMPONENTI IL COMITATO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE

4.1.1 Gli Amministratori (diversi dai componenti del comitato per il controllo sulla gestione)

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 alle sedute, anch'essa fissata dall'Assemblea.

Detta remunerazione, che - fatto salvo sotto quanto precisato - costituisce la remunerazione degli amministratori non esecutivi, tiene conto dell'impegno profuso anche in ragione del tempo richiesto per la preparazione delle riunioni di consiglio, lo studio della documentazione di supporto alle sedute e le attività di aggiornamento normativo - regolamentare, nonché 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 deliberata dal Consiglio di Amministrazione, anch'essa stabilita in cifra fissa.

Per la partecipazione alle attività dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione costituiti dalla Società può essere prevista, in capo ai membri nominati del singolo Comitato, 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 alle sedute del Comitato stesso.

Non è prevista per gli Amministratori non esecutivi alcuna forma di remunerazione variabile né benefici di natura non monetaria.

È prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile degli stessi (c.d. polizza D&O Directors and Officers Liability, vedi delibera Assembleare del 27 Aprile 2002) nonché una polizza infortuni.

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.

L'Amministratore Delegato

Le Politiche di Remunerazione prevedono per l'Amministratore Delegato la suddivisione della remunerazione in una componente fissa e una variabile di uguale importo. La struttura della componente variabile della retribuzione è composta da una componente legata al raggiungimento di risultati annuali di breve periodo (MbO) e la restante componente correlata, invece, a risultati triennali del Piano Industriale (LTI) nei termini sotto riassunti;

- la componente variabile di breve periodo MbO corrisponde al 40% del compenso annuale fisso riconosciutogli.
- la componente di lungo periodo (LTI) corrisponde al 60% del compenso fisso riconosciutogli per ciascun anno di durata del Piano.

Il pay mix dell'Amministratore Delegato è pertanto suddiviso per il 50% del compenso come componente fissa, il 20% come componente variabile di breve periodo e il rimanente 30% come componente variabile di lungo periodo.

Per entrambe le componenti:

- la percentuale effettivamente erogabile dipenderà, oltre che dal conseguimento del livello di stabilità patrimoniale previsto come Gate calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito e di un ulteriore Gate relativo alla presenza di un utile distribuibile agli azionisti, dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

- in ogni caso il riconoscimento è subordinato al superamento di una soglia di risultato minima (soglia) e potrà assumere valori superiori alla percentuale massima definita con un massimo previsto al 150% del target ipotizzato;
- sono previsti degli indicatori di carattere finanziario, solidali e individuali come sotto descritto.

Si precisa inoltre che gli obiettivi della componente LTI assegnati nell'anno 2018 hanno come periodo di osservazione la durata del Piano Industriale e quindi verranno consuntivati al termine dell'anno 2020.

Al fine di allienare gli incentivi riconosciuti con gli interessi a lungo termine, una quota pari ad almeno il 60% della struttura retributiva variabile è costituita da strumenti finanziari soggetti in parte a sistemi di pagamento differito secondo quanto previsto dalle vigenti normative. Sulle azioni effettivamente assegnate sarà applicato, inoltre, un obbligo di mantenimento della titolarità pari al 5% della quota assegnata per un periodo legato alla durata del mandato e comunque non inferiore ad un anno.

Solo al termine del periodo di *performance* verranno assegnate e rese disponibili, se raggiunti gli obiettivi previsti e fermo restando il superamento delle soglie di accesso definite all'inizio del piano, il 40% delle azioni inizialmente previste mentre il restante 60% sarà assegnato al termine del periodo complessivo di differimento quindi decorsi cinque anni dalla data di inizio Piano.

MBO

kpi	peso
Utile Operativo come da Piano Industriale	25%
Group Net Profit adjusted	25%
Rorac come da Piano Industriale	25%
People Empowerment	15%
Corporate Social Responsibility	10%

LTI

kpi	peso
TSR relativo su Indice Eurostoxx Insurance	30%
Roe come da Piano Industriale	70%

I rispettivi Regolamenti del Piano Mbo e del Piano LTI definiscono le specifiche modalità di applicazioni degli stessi.

Maggiori dettagli in merito alla componente variabile basata sul modello tradizionale di MbO (Management by Objectives) ed al sistema di incentivazione di lungo termine di natura azionaria, detto LTI (Long Term Incentive) sono forniti ai punti 4.2.1.A. e 4.2.1.B.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 48 del Regolamento sono previste delle clausole di *malus* e *claw-back* applicabili su quanto erogato o erogabile a titolo di retribuzione variabile.

Si precisa che è facoltà del Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere dell'Organo di Controllo e del Comitato per la Remunerazione, di deliberare, secondo le relative procedure, di tener conto, ai fini della valutazione del grado di conseguimento dei gate e degli obiettivi sia di breve che di lungo periodo, di eventi straordinari, comprese le variazioni normative e regolamentari che incidano significativamente sulla struttura e sulla modalità di calcolo dei valori dei parametri degli obiettivi assegnati, nonché in caso di cambiamenti eccezionali non prevedibili delle condizioni macroeconomiche o di un peggioramento significativo del contesto finanziario (clausola "Market Adverse Change").

4.1.2 L'indennità di cessazione dell'incarico

In linea con le migliori prassi di mercato all'Amministratore Delegato saranno riconosciuti:

- **Trattamento di fine mandato:** con ogni conseguente opportuno accantonamento secondo le migliori prassi contabili e di bilancio, un trattamento di fine mandato (cd. TFM) di importo pari al 15% (quindici per cento) del totale delle remunerazioni lorde da lui percepite, a qualunque titolo, nel corso dell'esercizio delle cariche esercitate.
- **Premio di fine mandato:** alla cessazione delle cariche, una indennità pari a 2 (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 tali dimissioni derivino da giusta causa addebitabile alla Società).

4.1.3 Le altre componenti del pacchetto retributivo

Completano il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, oltre agli strumenti opportuni e/o utili per l'esercizio dell'incarico, alcuni benefits tra cui autovettura aziendale, Welfare aziendale, polizze assicurative per le coperture di assistenza sanitaria, vita malattia e infortunio oltre che un trattamento pensionistico complementare attuato mediante la stipula di una polizza assicurativa sulla vita in cui le prestazioni si incrementano in base al rendimento di una gestione interna separata.

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, verrà inoltre riconosciuta un'adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile (c.d. polizza D&O Directors and Officers Liability, vedi delibera Assembleare del 27 Aprile 2002).

4.1.4 Componenti del comitato per il controllo sulla gestione

Gli emolumenti per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione sono determinati dall'Assemblea in misura fissa e in ugual misura capitaria ma con apposita maggiorazione per la carica di Presidente del Comitato stesso. È altresì statutariamente prevista la corresponsione di una indennità di presenza per ogni adunanza del Consiglio di

Amministrazione, del Comitato per il Controllo sulla Gestione e di ogni eventuale ulteriore Comitato costituito dal Consiglio di Amministrazione di cui facciano parte. 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 e una polizza infortuni.

4.2 LA REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE RILEVANTE”

4.2.1 Parte generale

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

Le due componenti (*c.d. pay mix*) sono state adeguatamente ri-bilanciate, in particolare per le funzioni di vertice, per premiare la *performance* e il merito, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione del rischio della Società.

Al fine di allienare gli incentivi riconosciuti con gli interessi a lungo termine, una quota pari ad almeno il 50% della struttura retributiva variabile è costituita da strumenti finanziari soggetti in parte a sistemi di pagamento differito secondo quanto previsto dalle vigenti normative.

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.

4.2.1a) Il Piano MBO

La componente variabile è strutturata in un sistema di incentivazione di breve termine, monetario, basato sul modello tradizionale di *MbO (Management by Objectives)*, con percentuali calcolate in funzione del livello di responsabilità ricoperta con un livello target ricompreso da un minimo di 25% ad un massimo di 40% della *Ral/emolumento* individuale.

Per i titolari delle Funzioni Fondamentali che, come da normativa vigente non possono essere incentivate in funzione dei risultati economico finanziari, tale percentuale è pari al 30% della *Ral*. Per tali funzioni l'assegnazione degli obiettivi così come la successiva valutazione del grado di raggiungimento degli stessi sarà a cura del Consiglio di Amministrazione.

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

- Gate di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito;
- Gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- Obiettivi solidali legati all'effettivo raggiungimento dell'utile operativo, che esclude le componenti più volatili (es. realizzazioni, svalutazioni, altre one-off) dal conto economico consolidato secondo i principi IAS/IFRS nell'ottica di dare maggior evidenza all'andamento del business, così come previsto dal budget, nonché al livello di *Rorac* previsto annualmente;
- Obiettivi di *performance*, di gestione dei rischi che tengano conto anche dei limiti operativi assegnati, di efficientamento e sviluppo progettualità, a seconda del ruolo ricoperto in azienda dall'assegnatario e comunque predeterminati, misurabili e collegati al Piano Industriale;
- Obiettivi individuali di conformità alle normative vigenti.

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. La percentuale effettivamente erogabile dipenderà oltre che dal superamento dei gate precedentemente definiti, dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Inoltre, nel rispetto della normativa in materia, sono previsti correttivi *ex-post* di *malus* e *claw back* applicabili su quanto erogato o erogabile a titolo di retribuzione variabile.

Il sistema d'incentivazione adottato prevede:

- clausole (Gate) di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato

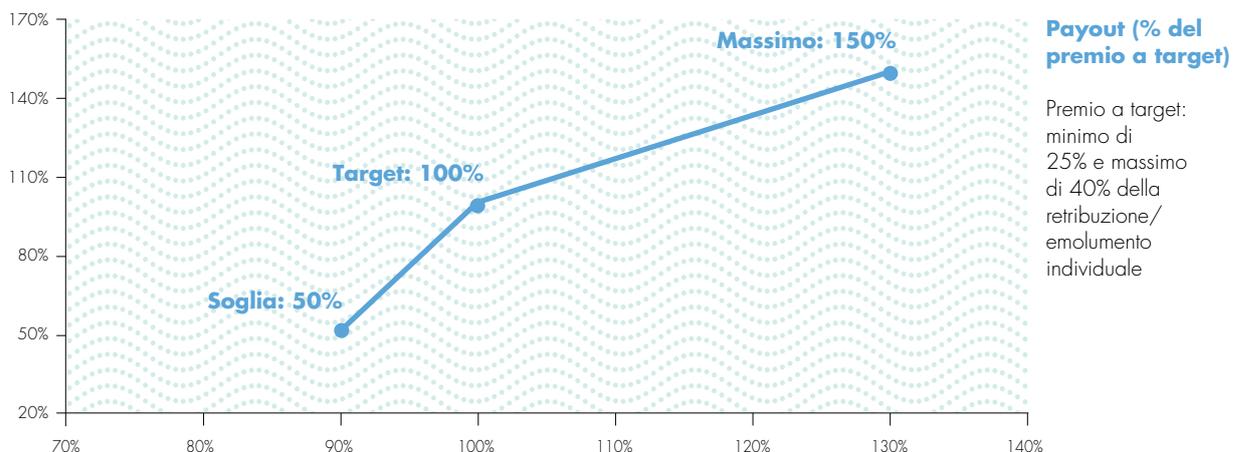
dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito - e la presenza di un utile distribuibile agli azionisti, come condizioni base per la corresponsione del premio;

- quattro scenari di *performance*:
 - 1) una *performance* complessiva insufficiente e conseguentemente un livello di premio pari a zero;
 - 2) una *performance* complessiva soglia (minimo accettabile - per la maggior parte degli indicatori pari al 90%

del livello target) e un livello di premio pari al 50% del valore target;

- 3) una *performance* complessiva pari al raggiungimento completo degli obiettivi con un livello di premio pari al 100% del valore target;
- 4) una *performance* complessiva che supera gli obiettivi fissati (*overperformance*) con un livello di premio fino al massimo del 150% del valore target.

Curva di payout in funzione della performance raggiunta (%)



Performance [% di raggiungimento del target]

4.2.1b) Il Piano LTI 2018 - 2020

Il Piano Industriale 2018- 2020 prevede una serie di obiettivi e poggia sui seguenti pilastri:

- crescita profittevole;
- innovation e data management;
- eccellenza tecnica;
- semplificazione e trasformazione culturale.

Allo scopo di sostenere il raggiungimento di questi obiettivi e per rispondere alle sollecitazioni degli investitori, che richiedono un allineamento del rischio dei manager strategici a quello degli azionisti, e per rendere Cattolica competitiva sul mercato del lavoro, è stato disegnato durante lo scorso anno, un nuovo piano di incentivazione destinato alle figure chiave che hanno la responsabilità e le competenze necessarie per tali fini: l'Amministratore Delegato, i componenti del Comitato di Direzione nonché i Dirigenti della Capogruppo che considerato tra l'altro, l'inquadramento (ex D2/Direttori), il grado di responsabilità e la dipendenza gerarchica, si configurano come primi riporti diretti di tali ruoli apicali. Tale piano è costituito da un sistema di incentivazione di lungo termine di natura azionaria, detto *LTI (Long Term Incentive)* e collegato ad obiettivi di *performance* su un orizzonte temporale pluriennale, coerentemente con la durata del Piano Industriale con percentuali di assegnazione variabili dal 30% al 60% della Ral/emolumento individuale per ciascun anno di vigenza del Piano.

Pertanto lo scorso anno, il CdA, con il parere favorevole del Comitato per la remunerazione, ha messo a punto il Piano, basato su strumenti finanziari (azioni ordinarie della Società), erogabili in funzione del grado di conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale 2018-2020, approvato dalla Assemblée dei Soci del 28 aprile 2018. Il disegno e il funzionamento del Piano di incentivazione basato su azioni seguono rigorosamente le norme del Regolamento IVASS in materia.

Inoltre, al fine di valorizzare il capitale umano della Società anche in ottica prospettica, una parte del Piano incentivazione LTI è riservato a collaboratori che, seppur non appartenenti alla categoria di Personale Rilevante, siano in possesso di elevate competenze organizzative e digitali che abbiano dimostrato una continuità di *performance* superiore. A queste persone verrà riservato un incentivo variabile fra il 10% ed il 25% della Ral.

La componente variabile di lungo periodo si sostanzia in un piano triennale - dal 2018 al 2020 - al termine del quale, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi predeterminati, verranno assegnate azioni a titolo gratuito (*performance share*) della Capogruppo con le modalità previste dall'apposito Regolamento del Piano. In dettaglio il numero di azioni potenzialmente assegnabili a ciascun destinatario è stato determinato all'inizio del Piano come rapporto tra l'importo di premio incentivo target (definito come percentuale della RAL) ed il valore dell'azione calcolato così come previsto dal Regolamento del Piano.

Gli indicatori del sistema LTI sono:

- Gate di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito;
- Gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- un obiettivo legato al titolo della Capogruppo: il Total Shareholder Return (TSR), la crescita del valore del titolo nel periodo 2018-2020 più i dividendi nell'ipotesi del loro reinvestimento rispetto all'andamento dell'indice Eurostoxx Insurance nello stesso periodo;
- l'obiettivo di ROE previsto dal Piano Industriale (ROE).

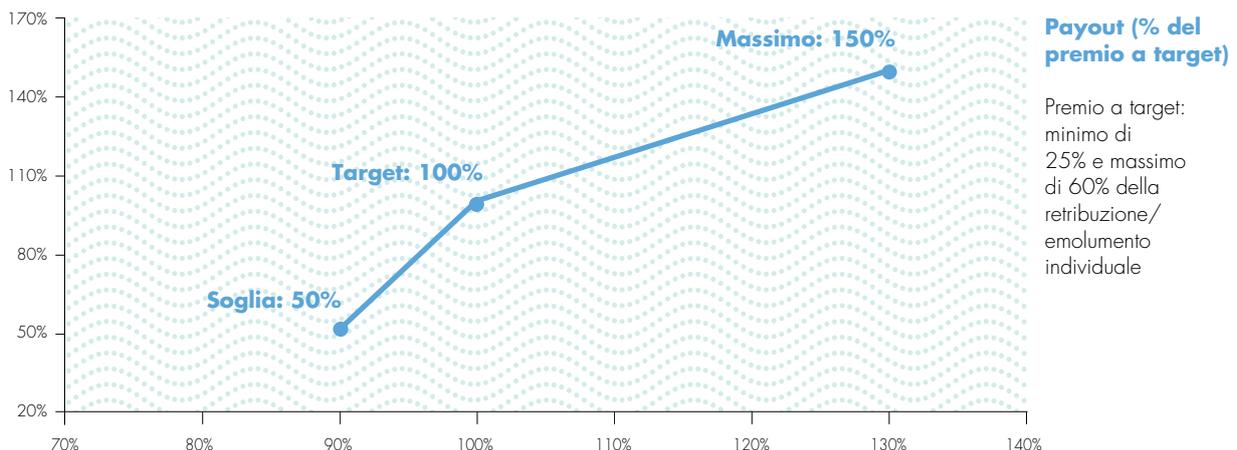
Il sistema d'incentivazione adottato prevede:

- clausole (Gate) di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato

dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito; e la presenza di un utile distribuibile agli azionisti, come condizioni base per la corresponsione del premio;

- quattro scenari di *performance*:
 - 1) una *performance* complessiva insufficiente e conseguentemente un livello di premio pari a zero;
 - 2) una *performance* complessiva soglia (minimo accettabile - per la maggior parte degli indicatori pari al 90% del livello target) e un livello di premio pari al 50% del valore target;
 - 3) una *performance* complessiva pari al raggiungimento completo degli obiettivi con un livello di premio pari al 100% del valore target;
 - 4) una *performance* complessiva che supera gli obiettivi fissati (*overperformance*) con un livello di premio fino al massimo del 150% del valore target.

Curva di payout in funzione della performance raggiunta (%)



Performance (% di raggiungimento del target)

Inoltre, nel rispetto della normativa in materia, sono previsti correttivi *ex-post* di *malus* e *claw back* i cui criteri di applicazione sono illustrati nel Regolamento del Sistema di Incentivazione.

Solo al termine del periodo di *performance* verranno assegnate e rese disponibili, se raggiunti gli obiettivi previsti e fermo restando il superamento delle soglie di accesso definite all'inizio del piano, il 60% delle azioni inizialmente previste mentre il restante 40% sarà assegnato al termine del periodo complessivo di differimento quindi decorsi cinque anni dalla data di inizio Piano.

Come previsto dalle disposizioni vigenti al fine di allineare gli incentivi riconosciuti con gli interessi di lungo periodo dell'impresa, sulle azioni effettivamente assegnate sarà applicato, inoltre, un obbligo di mantenimento della titolarità pari al 5% della quota assegnata per un periodo di dodici mesi decorrenti dalla data di assegnazione.

Tali vincoli permangono anche successivamente alla cessazione del rapporto con il beneficiario, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di ridefinire i termini e le modalità di tutti i vincoli di indisponibilità sopra indicati.

Le modalità di erogazione e le relative tempistiche sono appositamente disciplinate nel Regolamento del Piano.

È facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la remunerazione, di tener conto, ai fini della valutazione del grado di conseguimento dei gate e degli obiettivi, di eventi straordinari, comprese le variazioni normative e regolamentari che incidano significativamente sulla struttura e sulla modalità di calcolo dei valori dei parametri degli obiettivi assegnati, nonché in caso di cambiamenti eccezionali non prevedibili delle condizioni macroeconomiche o di un peggioramento del contesto finanziario (clausola "Market Adverse Change").

4.2.2 Le altre componenti pacchetto retributivo per tutto il personale

Nell'ambito di ciascun perimetro di competenza è facoltà degli Organi Sociali incaricati e della Direzione Risorse Umane di definire l'erogazione di corrispettivi a titolo di patto di non concorrenza, nonché di *una tantum* al personale dipendente, compreso il personale non rilevante, in virtù di eventi di natura non ordinaria, come possono essere, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: motivi di natura professionale, progettualità straordinarie, corrispettivi per azioni di *retention* di personale qualificato, altri motivi di carattere straordinario, nonché accordare ed erogare:

- trattamenti *una tantum* specifici in fase di assunzione (ad esempio *entry bonus/stay bonus*), a titolo di compensazione di eventuali perdite di incentivi maturati presso il precedente datore di lavoro o per favorire la permanenza in azienda;
- componenti della parte variabile garantite, unicamente per il primo anno di assunzione;
- ulteriori trattamenti da valutarsi secondo i casi specifici e comunque in conformità alle migliori prassi di mercato.

Al fine di attrarre nuovi talenti e trattenere quelli presenti nel Gruppo, e per valorizzare elevati livelli di *performance* non previsti dai normali sistemi premianti, l'Amministratore Delegato può proporre al Consiglio di Amministrazione per le conseguenti deliberazioni, un adeguamento o integrazione dei sistemi retributivi in essere, previo parere positivo del Comitato di Remunerazione.

Completano il pacchetto retributivo per i Dirigenti anche non appartenenti al Personale Rilevante: 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 assistenza sanitaria e assistenza sociale nonché un trattamento migliorativo in merito alla previdenza integrativa mediante riconoscimento di una percentuale di contribuzione carico azienda più elevata rispetto a quella

prevista dal CCNL fatte salve eventuali pattuizioni individuali di miglior favore. 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'adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile. È prevista inoltre la possibilità di integrare il pacchetto con forme dedicate di welfare aziendale.

Anche per il Personale non Dirigente e non appartenente al Personale Rilevante, possono essere riconosciuti alcuni istituti sopradescritti e sono inoltre previste delle condizioni di miglior favore rispetto al CCNL di categoria in ambito di assistenza sanitaria e sociale e di previdenza complementare. All'interno del Contratto integrativo di Gruppo sono infatti disciplinati tali istituti che integrano le prestazioni e le coperture previste dal CCNL e incrementano le percentuali di contribuzione a carico azienda a favore delle forme pensionistiche complementari riconosciute attraverso un Fondo Pensione di Gruppo.

4.2.3 I Titolari delle Funzioni Fondamentali

Per i Titolari delle Funzioni Fondamentali - Revisione interna, Compliance, Risk Management, Funzione Attuariale e per i titolari delle altre Funzioni opportunamente identificate all'interno della Società - è previsto uno schema d'incentivazione che, in considerazione del loro ruolo nella fase di consuntivazione dei risultati conseguiti, ha caratteristiche particolari tali da garantire l'assenza di ogni possibile conflitto di interessi.

La parte di retribuzione variabile riconosciuta è composta dal sistema MbO, come specificato al punto dedicato legato 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. L'assegnazione di tali obiettivi e la successiva verifica del livello di raggiungimento degli stessi, saranno effettuati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

4.3 LA REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI

4.3.1 Il Dirigente Preposto ai Documenti Contabili

Il trattamento economico spettante al Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili è ricompreso nel pacchetto retributivo (RAL, MbO e altre componenti descritte nella presente politica) riconosciutogli in qualità di Dirigente della Capogruppo.

4.3.2 Gli altri soggetti interessati a remunerazione variabile

Oltre a quanto specificato possono essere previsti all'interno del Gruppo dei sistemi di remunerazione variabile sia per il personale Dirigente che per altre categorie di impiegati e funzionari anche non appartenenti al Personale Rilevante, o inoltre a risorse che ricoprono ruoli di particolare rilevanza e/o dotati di specifiche competenze.

Per completezza di informazione si evidenzia inoltre che, a seguito dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione delle *performance*, è previsto uno specifico sistema di incentivazione a favore di tutta la popolazione aziendale non Dirigente, collegato ad obiettivi e a progetti precedentemente assegnati e alla valutazione di comportamenti organizzativi riconosciuti come guida fondamentale delle attività di ciascun collaboratore.

I summenzionati sistemi incentivanti sono improntati ai principi generali e ove applicabili ai criteri di applicazione già presenti nelle Politiche in vigore e potranno essere costituiti da remunerazione di natura economica o azionaria nonché tramite riconoscimento di Welfare aziendale dedicato o altri benefit.

4.3.3 I Probiviri

Come previsto dallo Statuto della Capogruppo la funzione di Probiviro è onoraria e di conseguenza spetta allo stesso il solo rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della funzione.

4.3.4 L'Organismo di Vigilanza

Il trattamento economico spettante ai Dirigenti membri interni dell'Organismo di Vigilanza è ricompreso nel pacchetto retributivo (RAL, MbO e altre componenti descritte nella presente politica) riconosciuti in qualità di Dirigenti della Capogruppo. Il trattamento economico dei membri esterni è definito dal CdA.

4.3.5 Gli Intermediari Assicurativi e Riassicurativi

Al fine di garantire la conformità con le novità normative intervenute in materia di distribuzione assicurativa, si sottolinea, in via generale, che la Compagnia ha posto in essere adeguati presidi per monitorare e gestire i rischi derivanti da situazioni di conflitto d'interesse (come definite all'art. 3 del Regolamento delegato (UE) 2017/2359 e disciplinate all'interno della Politica di gestione dei conflitti d'interesse) e prevenire eventuali ripercussioni negative sulla qualità del servizio al cliente derivanti dagli schemi di incentivazione applicati ai soggetti coinvolti nelle attività di distribuzione.

All'interno della Società sono presenti diverse categorie di intermediari assicurativi e riassicurativi. Nello specifico:

- Agenti di Assicurazione;
- Broker;
- Intermediari assicurativi iscritti alla sezione D del Registro Unico degli Intermediari (RU);
- Intermediari riassicurativi.

Al fine di garantire la conformità con le novità normative intervenute in materia di distribuzione assicurativa (Direttiva 2016/97 e successivi atti di attuazione/recepimento, Regolamento delegato (UE) 2017/2359), la Compagnia adotta un modello di incentivazione che consente di integrare criteri qualitativi di valutazione della *performance* degli intermediari (modello quali-quantitativo) attraverso un meccanismo di funzionamento fondato sull'applicazione di pesi e indicatori che valorizza i comportamenti commercialmente virtuosi in un'ottica di miglioramento continuo del servizio al cliente. Tale modello, inoltre, è caratterizzato da un elevato grado di flessibilità che contribuisce a renderlo adattabile sia alle strategie della Compagnia sia ad eventuali variabili esterne (derivanti, ad esempio, dal contesto economico o regolamentare), aumentandone la sostenibilità, inclusa l'efficacia e la tempestività di implementazione di eventuali azioni di mitigazione dei rischi.

Si riportano nel prosieguo:

- (1) i criteri qualitativi sulla base dei quali vengono definiti gli indicatori per la ponderazione delle componenti quantitative della remunerazione della rete;
- (2) le componenti quantitative tipiche della remunerazione corrisposta a ciascuna tipologia di intermediario.

CRITERI QUALITATIVI PREVISTI DAL MODELLO QUALI-QUANTITATIVO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai fini della valutazione della *performance* della propria rete distributiva, la Compagnia definisce specifici indicatori, attribuendo a ciascuno di essi un peso (fino a un massimo cumulativo predefinito) e ne valuta periodicamente la conformità, l'efficacia e la sostenibilità. Tali indicatori sono coerenti con i seguenti criteri qualitativi:

- Vendite in Target Market;
- Qualità della prestazione (ad esempio, numero di reclami, tempistiche di apertura dei sinistri, copertura dei bisogni del cliente);
- Matrice Attraction/Retention;
- Comportamento dell'intermediario verso la Compagnia (ad esempio, formazione, trasmissione di informazioni regolamentari, regolarità amministrativa).

COMPONENTI QUANTITATIVE DELLA REMUNERAZIONE DELLA RETE DISTRIBUTIVA

Le componenti quantitative della remunerazione della rete distributiva è differenziata in base alla tipologia di rete:

Agenti di Assicurazione - Le Politiche di Remunerazione attuate nei confronti della rete agenziale ricalcano sostanzialmente quanto praticato in genere dal mercato assicurativo e si articolano nelle seguenti componenti:

- Remunerazione degli affari assicurativi acquisiti secondo aliquote provvigionali ricomprese in tabelle standard;
- Piani d'incentivazione personalizzati pluriennali, legati alla realizzazione di obiettivi;
- *Rappel/Contest*;
- 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 1, 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 provvigionali e sono in linea con quelle di mercato.

Intermediari Assicurativi iscritti alla Sezione D del Registro Unico degli Intermediari (RUI) - la remunerazione di tali soggetti è basata su compensi provvigionali riconosciuti in relazione all'attività d'intermediazione dei prodotti assicurativi collegata alla presentazione, promozione, conclusione e gestione dei contratti assicurativi, così come formalizzato nei singoli incarichi d'intermediazione.

Le provvigioni sono oggetto di monitoraggio e rivisitazione periodica. Le condizioni economiche convenute sono adeguate alla natura e all'oggetto dell'incarico e conformi agli standard di mercato.

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

Intermediari Riassicurativi - Come previsto dalla prassi del mercato, la remunerazione di tali soggetti è definita e concordata tra l'intermediario e i singoli riassicuratori, che provvedono al loro pagamento. La Società cedente non è coinvolta in tale processo.

Resta inteso che la Compagnia, nel definire, integrare o modificare le componenti quantitative della remunerazione della rete, si impegna ad effettuare tutte le valutazioni necessarie ad assicurarsi che le stesse risultino in concreto idonee a garantire il rispetto dell'obbligo di agire in modo onesto, equo e professionale nel migliore interesse del cliente da parte della rete. In particolare, la Compagnia considera i criteri definiti dall'art. 8 del Regolamento delegato (UE) 2017/2359:

- se un incentivo o un sistema di incentivazione possa indurre l'intermediario ad offrire o raccomandare un particolare prodotto o servizio assicurativo al cliente malgrado il fatto che l'intermediario sia in grado di offrire un prodotto o servizio assicurativo diverso che soddisfi maggiormente le necessità del cliente;*
- se l'incentivo o lo schema di incentivazione si basi solo o principalmente su criteri quantitativi commerciali o se prenda in considerazione criteri qualitativi adeguati, la qualità dei servizi forniti ai clienti e la soddisfazione del cliente;*
- il valore dell'incentivo versato o percepito in relazione al valore del prodotto e dei servizi forniti;*
- se l'incentivo sia interamente o principalmente versato al momento della conclusione del contratto di assicurazione o se si estenda a tutta la durata del contratto;*
- l'esistenza di un meccanismo adeguato per richiedere il rimborso dell'incentivo (clawback) nel caso in cui il prodotto si estingua anticipatamente o venga riscattato in anticipo o nel caso in cui gli interessi del cliente siano stati lesi;*
- l'esistenza di qualsiasi forma di soglia variabile o contingente o qualsiasi altro tipo di acceleratore di valore che venga sbloccato dal raggiungimento di un obiettivo che si basi sul volume o sul valore delle vendite.*

In relazione ai requisiti in tema di disclosure delle informazioni relative ai conflitti d'interesse e alle remunerazioni si rimanda al successivo paragrafo dedicato.

4.3.6 I Fornitori di servizi esternalizzati

In caso di esternalizzazione, la società adotta politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione e in linea con i suoi obiettivi strategici, redditività ed equilibrio. Evita peraltro politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente su risultati di breve termine, tali da incentivare un'eccessiva esposizione al rischio.

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 vigente e dalla relativa politica di esternalizzazione e scelta dei fornitori della Società.

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.

4.4 I TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nei confronti del personale Dirigente trovano applicazione le disposizioni di legge e, dove non in conflitto con queste ultime, di Contratto Collettivo applicato dalla Società nella versione tempo per tempo vigente.

In ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ed al fine di prevenire un contenzioso con il Dirigente e/o di porvi fine se già proposto, la funzione Risorse Umane, nel rispetto delle deleghe tempo per tempo vigenti, può concludere accordi transattivi, in aggiunta al preavviso di legge o di contratto ove dovuto, comportanti il pagamento di importi di un predeterminato ammontare a fronte della rinuncia alla impugnazione della risoluzione del rapporto e di qualunque altra domanda inerente il rapporto di lavoro intercorso. In tale sede è altresì concessa la possibilità di prevedere un patto di non concorrenza e/o di divieto di storno di dipendenti, nonché eventuali ulteriori somme o benefits non monetari.

Le somme riconosciute in via transattiva ed accettate dal Dirigente ricomprendono e integralmente sostituiscono l'eventuale indennità supplementare prevista dal Contratto Collettivo applicato; l'individuazione del relativo ammontare economico viene effettuata avendo a mente le ragioni della risoluzione

del rapporto ed il contesto giuridico generale di riferimento, tenendo in particolare presente il contenuto delle disposizioni previste dalle normative di settore.

Detti accordi potranno essere raggiunti anche nel caso di risoluzione del rapporto con Direttori Generali e Componenti del Comitato di Direzione. In tale caso l'ammontare complessivo delle somme oggetto dell'accordo sarà pari a ventiquattro mensilità di retribuzione oltre alla corresponsione del preavviso come sopra indicato.

Ai fini del calcolo del predetto importo, per retribuzione si intende la retribuzione annua lorda così come previsto dall'art. 2121 c.c., incrementata quindi del valore medio riconosciuto nell'ultimo triennio per le componenti di retribuzione variabile di breve periodo. Per quanto concerne la retribuzione variabile di lungo periodo saranno applicate le disposizioni previste dal Regolamento del Piano.

Gli importi di cui al presente articolo saranno corrisposti secondo le norme e le disposizioni, anche interne, in vigore alla data di cessazione.

4.5 LA 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 del Personale rilevante 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 Attuariatale), Risk Management e Compliance;
- calcola, per ciascun destinatario, la componente variabile, ove effettivamente maturata.

4.6 LE 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. 58 del Regolamento, di verifiche da parte delle Funzioni Fondamentali.

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.

Le Funzioni Fondamentali 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.

Si sottolinea inoltre che, ai sensi di quanto previsto dal Regolamento, le presenti Politiche sono state aggiornate rispetto alla versione approvata dall'Assemblea nel 2018, anche alla luce delle indicazioni condivise con le Funzioni Fondamentali che hanno espresso parere favorevole alla presente versione.

4.7 L'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 rilevante, 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;
- la descrizione delle circostanze in presenza delle quali la società ricorre alla mancata erogazione di tutta o parte della componente variabile e alla richiesta di restituzione di tutta o parte della retribuzione corrisposta;
- la descrizione delle principali caratteristiche della previdenza complementare o dei piani di prepensionamento per coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo e per i titolari delle funzioni fondamentali;
- 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.

SEZIONE 2

PREMESSA SEZIONE 2

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2018). L'illustrazione delle voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nella Sezione I della presente Relazione.

In particolare la Politica retributiva 2018 è stata attuata mediante l'erogazione delle seguenti voci, ove applicabili:

- emolumento come Consigliere di Amministrazione;
- emolumento come Amministratore investito di particolari cariche;
- retribuzione annua lorda (RAL) ed eventuale patto di non concorrenza;
- emolumento per la partecipazione a Comitati;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di lungo termine (cd. LTI);
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Nelle tabelle della Seconda Parte della presente Sezione, fra gli altri, vengono esposti nel dettaglio i compensi riconosciuti ai membri di nuova nomina, ai membri confermati e ai membri cessati per i mesi di effettiva carica.

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

(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) gestioni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi per la partecipazione a comitati	(vi) rimborsi per lo svolgimento di cariche particolari					
				148.039 €	33.000 €	6.227 €	800.000,00 €	- €	66.366 €	- €	- €	1.053.633 €	- €	- €	
				23.041 €	6.000 €	3.472 €	42.247 €	- €	- €	- €	- €	74.760 €	- €	- €	
				171.080 €	39.000 €	9.699 €	842.247 €	- €	66.366 €	- €	- €	1.128.392 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Agricola, Cattolica Beni Immobili, Tua Ass.ni) (III) Totale															
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato Investimenti € 46.366 Comitato per il Governo Societario € 20.000 Comitato per il Governo Societario € 66.366															

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gestioni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi per lo svolgimento di cariche particolari	(vi) rimborsi per lo svolgimento di cariche particolari					
				148.039 €	33.600 €	8.335 €	- €	- €	30.000 €	- €	- €	219.975 €	- €	- €	
				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
				148.039 €	33.600 €	8.335 €	- €	- €	30.000 €	- €	- €	219.975 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale															
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato Rischi e Controllo Interno € 30.000															

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gestioni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi per lo svolgimento di cariche particolari	(vi) rimborsi per lo svolgimento di cariche particolari					
				64.706 €	28.200 €	1.928 €	- €	- €	65.000 €	- €	- €	159.834 €	- €	- €	
				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
				64.706 €	28.200 €	1.928 €	- €	- €	65.000 €	- €	- €	159.834 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale															
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato Fatti Correlate € 20.000 Comitato Rischi e Controllo Interno € 45.000 Comitato Rischi e Controllo Interno € 65.000															

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gestioni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi per lo svolgimento di cariche particolari	(vi) rimborsi per lo svolgimento di cariche particolari					
				64.706 €	13.800 €	4.967 €	- €	- €	- €	- €	- €	83.473 €	- €	- €	
				7.500 €	- €	- €	15.000 €	- €	- €	- €	- €	22.500 €	- €	- €	
				72.206 €	13.800 €	4.967 €	15.000 €	- €	- €	- €	- €	105.973 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (BCC Vini) (III) Totale															

(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	(vi) rimborsi spese forfettari	(vii) rimborsi cariche particolari	(viii) rimborsi cariche particolari	(ix) Bonus e altri incentivi	(x) Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																			
de' Stefani Chiara	Consigliere	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	64.706 €	12.000 €	4.671 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	81.377 €	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate (Lombarda Vita)																			
(III) Totale				5.000 €	1.920 €	2.297 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.217 €	-	-	
				69.706 €	13.920 €	6.968 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	90.594 €	-	-	

(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	(vi) rimborsi spese forfettari	(vii) rimborsi cariche particolari	(viii) rimborsi cariche particolari	(ix) Bonus e altri incentivi	(x) Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																			
Ferrari Lisa	Consigliere	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	64.706 €	12.000 €	5.704 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82.410 €	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate																			
(III) Totale				64.706 €	12.000 €	5.704 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82.410 €	-	-	

(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	(vi) rimborsi spese forfettari	(vii) rimborsi cariche particolari	(viii) rimborsi cariche particolari	(ix) Bonus e altri incentivi	(x) Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																			
Ferrotti Paola	Consigliere	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	64.706 €	16.800 €	1.259 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	102.765 €	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate																			
(III) Totale				64.706 €	16.800 €	1.259 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	102.765 €	-	-	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: € 20.000
Comitato Patti Corrette

(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	(vi) rimborsi spese forfettari	(vii) rimborsi cariche particolari	(viii) rimborsi cariche particolari	(ix) Bonus e altri incentivi	(x) Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																			
Grossi Paola	Consigliere	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	64.705,88 €	21.600 €	18.582 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	124.888 €	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate																			
(III) Totale				64.706 €	21.600 €	18.582 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	124.888 €	-	-	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: € 20.000
Comitato Remunerazioni

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi spese forfetari	(vi) compensi per lo svolgimento di cariche particolari					
Lui Alessandro	Segretario Membro C.E. Consigliere	01/01/2018-31/12/2018 01/01/2018-31/12/2018 01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018 31/12/2018 31/12/2018	€ 148.039	€ 50.400	€ 10.616	€ 140.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 389.065	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 7.041	€ 2.400	€ 1.769	€ 7.041	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.251	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (in Assicurazioni)				€ 155.080	€ 52.800	€ 12.385	€ 147.041	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 407.306	€ -	€ -	
(III) Totale															

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato per il Governo Societario € 20.000
 Comitato Remunerazione € 20.000
 € 40.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi spese forfetari	(vi) compensi per lo svolgimento di cariche particolari					
Miccagnani Giovanni	Consigliere	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	€ 64.706	€ 20.400	€ 1.337	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 136.443	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 64.706	€ 20.400	€ 1.337	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 136.443	€ -	€ -	
(III) Totale															

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Pari Correlate € 30.000
 Comitato Investimenti € 20.000
 € 50.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi spese forfetari	(vi) compensi per lo svolgimento di cariche particolari					
Minni Alberto	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere	01/01/2018-31/12/2018 01/01/2018-31/12/2018 01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018 31/12/2018 31/12/2018	€ 800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.424	€ -	€ 462.783	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.424	€ -	€ 462.783	€ -	
(III) Totale															

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi spese forfetari	(vi) compensi per lo svolgimento di cariche particolari					
Mani Luigi	Consigliere	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	€ 64.706	€ 21.000	€ 1.567	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 117.273	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 64.706	€ 21.000	€ 1.567	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 117.273	€ -	€ -	
(III) Totale															

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Remunerazione € 30.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi spese forfetari	(vi) rimborsi spese forfetari								(vii) rimborsi spese forfetari
Napoleoni Carlo	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	31/12/2018	64.706	14.400	10.906	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.706	14.400	10.906	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate (Bcc Via e Bcc Ass.n)				12.500	2.700	-	70.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				77.206	17.100	10.906	70.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: € 20.000
Comitato Investimenti

Nota: gli emolumenti sono stati riscossi a ICCREA HOLDING S.p.A. (Cattolica per € 23.306,04 + € 85.200 per Bcc Via e Bcc Ass.n)

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi spese forfetari	(vi) rimborsi spese forfetari								(vii) rimborsi spese forfetari
Nardi Angelo	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	31/12/2018	64.706	24.600	12.175	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.706	24.600	12.175	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				64.706	24.600	12.175	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: € 30.000
Comitato Controllo Risciti

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi spese forfetari	(vi) rimborsi spese forfetari								(vii) rimborsi spese forfetari
Poli Aldo	Vice Presidente Membro C.E. Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018 01/01/2018 - 31/12/2018 01/01/2018 - 31/12/2018	31/12/2018 31/12/2018 31/12/2018	148.039	25.800	10.370	170.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				148.039	25.800	10.370	170.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate (Iur Ass.n)				7.041	800	380	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				155.080	26.600	10.750	170.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: € 20.000
Comitato per il Governo Societario
Comitato Investimenti € 40.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi spese forfetari	(vi) rimborsi spese forfetari								(vii) rimborsi spese forfetari
Rello Filade	Membro C.E. Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018 01/01/2018 - 31/12/2018	31/12/2018 31/12/2018	148.039	21.000	995	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				148.039	21.000	995	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				148.039	21.000	995	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: € 20.000
Comitato Investimenti

(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	(f) gettoni presenza	(g) rimborsi spese forfetari	(h) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(j) emolumenti di competenza esercizio	(k) Bonus e altri incentivi	(l) Partecipazione agli utili	(m) Bonus e altri incentivi	(n) Partecipazione agli utili					
Turchetti Manfredo	Vice Presidente Veario Membro C.E. Consigliere	01/01/2018-31/12/2018 01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018 31/12/2018	148.039 €	25.800 €	5.725 €	170.000 €	- €	40.000 €	- €	- €	- €	- €	- €	389.565 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				148.039 €	25.800 €	5.725 €	170.000 €	- €	40.000 €	- €	- €	- €	- €	- €	389.565 €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
(III) Totale				148.039 €	25.800 €	5.725 €	170.000 €	- €	40.000 €	- €	- €	- €	- €	- €	389.565 €	- €	- €	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato per il Governo Societario € 20.000
 Comitato Investimenti € 20.000
 € 40.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati		(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(f) gettoni presenza	(g) rimborsi spese forfetari	(h) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(j) emolumenti di competenza esercizio	(k) Bonus e altri incentivi	(l) Partecipazione agli utili	(m) Bonus e altri incentivi	(n) Partecipazione agli utili					
Vanda Eugenio	Consigliere	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	64.706 €	14.400 €	9.019 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	88.124 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.706 €	14.400 €	9.019 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	88.124 €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
(III) Totale				64.706 €	14.400 €	9.019 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	88.124 €	- €	- €	

Compensi 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	(f) gettoni presenza	(g) rimborsi spese forfetari	(h) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(j) emolumenti di competenza esercizio	(k) Bonus e altri incentivi	(l) Partecipazione agli utili	(m) Bonus e altri incentivi	(n) Partecipazione agli utili					
Glisenti Giovanni	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	165.000 €	50.400 €	2.857 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	218.257 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				165.000 €	50.400 €	2.857 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	218.257 €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate (ABC Assicura)				15.000 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	15.000 €	- €	- €	
(III) Totale				180.000 €	50.400 €	2.857 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	233.257 €	- €	- €	

(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	(f) gettoni presenza	(g) rimborsi spese forfetari	(h) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(j) emolumenti di competenza esercizio	(k) Bonus e altri incentivi	(l) Partecipazione agli utili	(m) Bonus e altri incentivi	(n) Partecipazione agli utili					
Bonato Federica	Sindaco Effettivo	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	110.000 €	36.000,00 €	2.722 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	148.722 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110.000 €	36.000,00 €	2.722 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	148.722 €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
(III) Totale				110.000 €	36.000 €	2.722 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	148.722 €	- €	- €	

(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	(vi) rimborsi spese forfettari	(i) Bonus e altri incentivi	(ii) Partecipazione agli utili					
Brena Cesare	Sindaco Effettivo	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	€ 110.000	€ 35.400	€ 2.805	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Agricola)																
(III) Totale				€ 117.500	€ 35.400	€ 2.805	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

(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	(vi) rimborsi spese forfettari	(i) Bonus e altri incentivi	(ii) Partecipazione agli utili					
de Anna Luigi	Sindaco Effettivo	01/01/2018-28/04/2018	28/04/2018	€ 35.562	€ 7.200	€ 2.056	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				€ 35.562	€ 7.200	€ 2.056	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

(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	(vi) rimborsi spese forfettari	(i) Bonus e altri incentivi	(ii) Partecipazione agli utili					
Rossi Andrea	Sindaco Effettivo	01/01/2018-28/04/2018	28/04/2018	€ 69.541	€ 2.600	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate (Benica Via - Cattolica Agricola - Cattolica Immobiliare - Lombarda Vita-Tua ass.ni)																
(III) Totale				€ 105.103	€ 16.400	€ 1.680	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

(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	(vi) rimborsi spese forfettari	(i) Bonus e altri incentivi	(ii) Partecipazione agli utili					
Babbi Massimo	Sindaco Supplente	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata recuperata 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 forfetarie	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche partecolari							
Murari Carlo Alberto	Sindaco Supplente	01/01/2018 - 31/12/2018	31/12/2018	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Beni Immobili)														
(III) Totale				€	7.500	€	€	€	€	€	7.500	€	€	

Compensi corrisposti ai Direttori Generali

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata recuperata 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 forfetarie	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche partecolari							
Marco Cardinaiotti	Direttore Generale	1/1/2018 - 28/2/2018	28/02/2018	€	€	€	€	€	€	€	50.000	€	€	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				€	€	€	€	€	€	€	50.000	€	€	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata recuperata 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 forfetarie	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche partecolari							
Carlo Ferraresi	Direttore Generale	1/1/2018 - 31/12/2018	SINO A RENOVA	€	€	€	€	€	€	€	6.169	€	€	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				€	€	€	€	€	€	€	6.169	€	€	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata recuperata 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 forfetarie	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche partecolari							
Valter Trevisani	Direttore Generale	02/05/2018 - 31/12/2018	SINO A RENOVA	€	€	€	€	€	€	€	5.288	€	€	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				€	€	€	€	€	€	€	5.288	€	€	

Compensi corrisposti ad altri Dirigenti Strategici

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Stadanza 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		Partecipazione agli utili						
2	Dirigenti Strategici	1/1/2018 - 31/12/2018	SINO A REVUCA	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 800.000	€ -	€ -	€ 57.335	€ 196.089	€ 1.615.424	€ 308.522	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 800.000	€ -	€ -	€ 57.335	€ 196.089	€ 1.615.424	€ 308.522	€ -	
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 800.000	€ -	€ -	€ 57.335	€ 196.089	€ 1.615.424	€ 308.522	€ -	

ALLEGATO 3 TABELLA 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) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti	
ALBERTO MINALI	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Piano A OBIETTIVI BREVE MBO	€ 416.000,00					€ -
			Piano B						
			Piano C						
(II) Compensi da controllate e collegate			Piano A						
			Piano B						
(III) Totale				€ 416.000,00	€ -		€ -	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti	
MARCO CARDINALETTI	DIRETTORE GENERALE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Piano A OBIETTIVI BREVE			diff breve 2016 € 31.000,00			€ -
			Piano B			medio lungo 16-17 € 91.991,00			
			Piano C						
(II) Compensi da controllate e collegate			Piano A						
			Piano B						
(III) Totale				€ -	€ -	€ 122.991,00	€ -	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti	
CARLO FERRARESI	DIRETTORE GENERALE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Piano A OBIETTIVI BREVE MBO	€ 193.050,00		diff breve 2016 € 25.600,00			€ -
			Piano B			medio lungo 16-17 € 74.250,00			
			Piano C						
(II) Compensi da controllate e collegate			Piano A						
			Piano B						
(III) Totale				€ 193.050,00	€ -	€ -	€ 99.850,00	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti	
VALTER TREVISANI	DIRETTORE GENERALE DAL 2/5/2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	€ 139.700,00						€ 50.000,00
		Piano B							
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ 139.700,00	€ -		€ -	€ -	€ -	€ 50.000,00

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti	
N 2	DIRIGENTI STRATEGICI								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A							
		Piano B	€ 312.000,00						€ 250.000,00
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ 312.000,00	€ -		€ -	€ -	€ -	€ 250.000,00

ALLEGATO 3A - TABELLA 3A PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	1	2	3	strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					8	9	10	11	12
					strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti	numero e tipologia di strumenti vesting	numero e tipologia di strumenti finanziari	fair value alla data di assegnazione	periodo di vesting					
Nome e Cognome	Carica	Piano												
MINALI ALBERTO	AD													
COMPENSI DELLA SOCIETA' CHE REDIGE IL BILANCIO		LTI 2018-2020 DELIBERA Assemblea Soci 28/04/2018			n. 156.522 Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni potenzialmente attribuibili livello target al termine del periodo di vesting			2018-2020	28/04/2018	8,87				462.783
COMPENSI DA SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE														
III Totale										1.388.350				462.783
i valori esposti sono riferiti a performance share basati su Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni con prestazione target 100% di raggiungimento obiettivi nel periodo di vesting 2018-2020														

A	B	1	2	3	strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					8	9	10	11	12
					strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti	numero e tipologia di strumenti vesting	numero e tipologia di strumenti finanziari	fair value alla data di assegnazione	periodo di vesting					
Nome e Cognome	Carica	Piano												
FERRARESI CARLO	DIRETTORE GENERALE													
COMPENSI DELLA SOCIETA' CHE REDIGE IL BILANCIO		LTI 2018-2020 DELIBERA Assemblea Soci 28/04/2018			n. 71.739 Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni potenzialmente attribuibili livello target al termine del periodo di vesting			2018-2020	28/04/2018	8,87				212.108
COMPENSI DA SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE														
III Totale										636.325				212.108
i valori esposti sono riferiti a performance share basati su Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni con prestazione target 100% di raggiungimento obiettivi nel periodo di vesting 2018-2020														



A	B	1	strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti		strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9		
Nome e Cognome	Carica	Piano	numero e tipologia di strumenti	periodo di vesting	numero e tipologia di strumenti finanziari	fair value alla data di assegnazione	periodo di vesting	data di assegnazione	prezzo di mercato all'assegnazione	numero e tipologia di strumenti finanziari	valore alla data di maturazione	fair value
TREVISANI VALTER	DIRETTORE GENERALE											
COMPENSI DELLA SOCIETA' CHE REDIGE IL BILANCIO		LTI 2018-2020 DELIBERA ASSEMBLEA SOCI 28/4/2018			n. 71.739 Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni potenzialmente attribuibili livello target al termine del periodo di vesting	636.325	2018-2020	28/04/2018	8,87			212.108
COMPENSI DA SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE												
III Totale												
						636.325						212.108

I valori esposti sono riferiti a performance share basati su Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni con prestazione target 100% di raggiungimento obiettivi nel periodo di vesting 2018-2020

A	B	1	strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti		strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9		
Nome e Cognome	Carica	Piano	numero e tipologia di strumenti finanziari	periodo di vesting	numero e tipologia di strumenti finanziari	fair value alla data di assegnazione	periodo di vesting	data di assegnazione	prezzo di mercato all'assegnazione	numero e tipologia di strumenti finanziari	valore alla data di maturazione	fair value
N2	DIRIGENTI STRATEGICI											
COMPENSI DELLA SOCIETA' CHE REDIGE IL BILANCIO		LTI 2018-2020 DELIBERA ASSEMBLEA SOCI 28/4/2018			n. 104.348 Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni potenzialmente attribuibili livello target al termine del periodo di vesting	925.567	2018-2020	28/04/2018	8,87			308.522
COMPENSI DA SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE												
III Totale												
						925.567						308.522

I valori esposti sono riferiti a performance share basati su Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni con prestazione target 100% di raggiungimento obiettivi nel periodo di vesting 2018-2020

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 2017	azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2018	azioni vendute nel corso dell'esercizio 2018	azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018
Paolo Bedoni	consigliere	Cattolica Assicurazioni	40.000	30.000	-	70.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	24.500	-	-	24.500
Barbara Blasevich	consigliere	Cattolica Assicurazioni	6.356	6.644	-	13.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	12.025	-	-	12.025
Bettina Campedelli	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.168	-	-	3.168
Nerino Chemello	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.110	-	-	3.110
Chiara de Stefani	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
Ferrarini Lisa	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
Feroli Paola	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.101	-	-	3.101
Grossi Paola	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.010	-	-	3.010
Alessandro Lai	consigliere	Cattolica Assicurazioni	47.210	21.318	-	68.528
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	2.915	-	-	2.915
Giovanni Maccagnani	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.262	-	-	3.262
Alberto Minali	consigliere	Cattolica Assicurazioni	403.000	-	-	403.000
Luigi Mion	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.725	-	-	3.725
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	121	784	-	905
Carlo Napoleoni	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
Angelo Nardi	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.415	-	-	3.415
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	300	-	-	300
Aldo Poli	consigliere	Cattolica Assicurazioni	100.000	50.000	-	150.000
Pilade Riello	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.410	-	-	3.410
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	682	-	-	682
Manfredo Turchetti	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.000	-	-	3.000
Eugenio Vanda	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.005	-	-	3.005
Giovanni Glisenti	presidente collegio sindacale	Cattolica Assicurazioni	3.753	-	-	3.753
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	315	-	-	315
Bonato Federica	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	454	-	-	454
Cesare Brena	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	5.492	-	-	5.492
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	315	1.950	-	2.265
Luigi de Anna (2)	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	341	-	-	341
Andrea Rossi (2)	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	1.000	6.500	-	7.500
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	34.200	-	-	34.200
Carlo Alberto Murari	sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	100	-	-	100
Massimo Babbi	sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	341	-	-	341
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	341	-	-	341
Marco Cardinaletti (1)	direttore generale	Cattolica Cattolica	10.000	-	-	10.000
Nazareno Cerni	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	-	1.000	-	1.000
Mattioli Enrico	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	-	10.000	-	10.000

(1) Il Direttore Generale Marco Cardinaletti ha lasciato la carica di Direttore Generale con effetto 28 gennaio 2018; il relativo possesso azionario è quindi indicato sino a tale data.

(2) I Sindaci Luigi de Anna e Andrea Rossi non sono stati confermati dall'Assemblea del 28 aprile 2018 per riduzione del numero del Collegio Sindacale; il relativo possesso azionario è quindi indicato sino a tale data.



GRUPPO
CATTOLICA
ASSICURAZIONI

BILANCIO
CONSOLIDATO

ORIENTAMENTO
AL RISULTATO

PRONTI ALLA VITA

RAPPORTO
DI SOSTENIBILITÀ

INTEGRITÀ

CORAGGIO
DI FARE E
DI IMPARARE

MERITORIAZZIA

COESIONE

RELAZIONE
SUL GOVERNO SOCIETARIO
E GLI ASSETTI PROPRIETARI

RELAZIONI E BILANCIO

2018 RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Redatta ai sensi del Regolamento IVASS n.38 del Luglio 2018

INDICE

SEZIONE 1

PREMESSA

1 - INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

- 1.1 Definizioni
- 1.2 Principi di riferimento e linee guida
- 1.3 Ambito di applicazione
- 1.4 Identificazione del "Personale rilevante"

2 - LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

- 2.1 L'Assemblea
- 2.2 Il Consiglio di Amministrazione
- 2.3 Il Comitato per la Remunerazione
- 2.4 Il Comitato Controllo e Rischi
- 2.5 L'Alta Direzione
- 2.6 La Funzione Risorse Umane - direzione organizzazione e risorse
- 2.7 Le Funzioni Fondamentali
- 2.8 Le Funzioni di Pianificazione & Controllo di Gestione, Amministrazione e bilancio, Attuariato valutazioni, Operazioni e Adempimenti Societari e Soci, Segreteria Societaria

55 3 - L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2018

- 55 3.1 I Principi dell'attuazione delle Politiche di Remunerazione 2018 68
- 57 3.2 La Remunerazione degli Amministratori e Organi di Controllo nel 2018 68
- 58 3.3 La Remunerazione del "Personale" nel 2018 68
- 59 3.4 La Remunerazione di altri soggetti nel 2018 69
- 60 3.5 Le Verifiche svolte dalle Funzioni Fondamentali nel 2018 69

4 - LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

- 61 4.1 La Remunerazione degli Amministratori e degli Organi di Controllo 72
- 62 4.2 La Remunerazione del "Personale rilevante" 74
- 63 4.3 La Remunerazione di altri soggetti 76
- 64 4.4 I Trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro 78
- 64 4.5 La Comunicazione del Sistema di Remunerazione Variabile 78
- 64 4.6 Le Verifiche sulle Politiche di Remunerazione 79
- 65 4.7 L'Informativa all'Assemblea 79

SEZIONE 1

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito “Relazione”) è predisposta in conformità alle normative e ai regolamenti vigenti, con particolare riferimento al Regolamento IVASS n. 38, 3 luglio 2018 (di seguito “Regolamento”) e all’art. 275 del Regolamento UE 2015/35 relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione, nonché, ove applicabile in ottemperanza al Regolamento CONSOB 17221 riferito alle operazioni su parti correlate e al Regolamento Emittenti emanato da CONSOB in esecuzione di quanto previsto all’Art.123-ter del Testo Unico per la Finanza.

Il documento è stato inoltre redatto considerando:

- L’ articolo 57 e gli articoli 2, 17, 19, 29 della Direttiva (UE) 2016/97 sulla Distribuzione Assicurativa, recepita in Italia con il decreto legislativo 21 maggio 2018 n. 68;
- Il capo II del Regolamento delegato (UE) 2017/2359 della Commissione del 21 settembre 2017 sugli obblighi di informazione e sulle norme di comportamento applicabili alla distribuzione di prodotti di investimento assicurativi (IBIPs);
- Il Regolamento Ivass 40/2018 in materia di distribuzione assicurativa e riassicurativa.

Ove applicabile la Relazione segue altresì i principi indicati dal Codice di Autodisciplina per le aziende quotate nella sua ultima versione.

Ai sensi del Regolamento, la Capogruppo elabora le politiche di remunerazione dell’intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla loro attuazione, fermo restando che le Società del Gruppo mantengono la responsabilità del rispetto delle disposizioni ad esse direttamente applicabili in materia di remunerazioni e della corretta attuazione degli indirizzi forniti in materia dalla Capogruppo stessa.

Con riferimento agli Amministratori, agli Organi di Controllo, ai Direttori Generali e altri Dirigenti, delle Società del Gruppo Cattolica Assicurazione (di seguito “Gruppo”) la Relazione illustra sull’attuazione delle Politiche 2018, in merito alle remunerazioni dei soggetti disciplinati dal Regolamento e contiene informazioni circa i principi e le linee guida con i quali la Società Cattolica di Assicurazione in qualità di Capogruppo determina la Politica sulle Remunerazioni per l’esercizio 2019, oltre alle informazioni relative alle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica.

1

INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

1 INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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;
- **Capogruppo** - Società Cattolica di Assicurazioni - Società Cooperativa;
- **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** - Il Codice di Autodisciplina delle società quotate alla Borsa Valori di Milano, nella versione approvata nel luglio 2018 dal Comitato per la Corporate Governance;
- **Differimento** - posticipazione, in un arco temporale pre-stabilito, della corresponsione di parte della componente variabile della remunerazione rispetto alla data di maturazione dell'incentivo, la cui erogazione può essere soggetta al regime di *malus* e *claw back*;
- **Funzioni Fondamentali** - Funzioni Revisione Interna (Audit), Risk Management, Compliance e Funzione Attuariale, di cui al Regolamento IVASS n. 38, 03 Luglio 2018 oltre alle ulteriori Funzioni che potranno essere istituite nell'ambito delle policy della Società;
- **Gate (o cancello)**: obiettivo 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 (KPI)** - misure quali-quantitative identificate e definite in sede di costruzione dei piani d'incentivazione (sia di breve periodo che di lungo periodo) e volte a rendere misurabile il raggiungimento effettivo degli obiettivi assegnati;
- **Long Term Incentive (LTI)** - sistema incentivante basato sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati di 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 degli *obiettivi fissati* ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
- **Management by Objectives (MBO)** - sistema incentivante correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati annuali;
- **Personale Rilevante** - identifica l'insieme dei soggetti definiti alla lettera m) dell'Art. 2, comma 1 del Regolamento;
- **Prodotto di investimento assicurativo (IBIP)** - un prodotto assicurativo che presenta una scadenza o un valore di riscatto e in cui tale scadenza o valore di riscatto è esposto in tutto o in parte, in modo diretto o indiretto, alle fluttuazioni del mercato;
- **Organo di Controllo** - identifica il Collegio Sindacale o, ove previsto, il Comitato per il controllo sulla gestione;
- **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 collettivi nazionali e integrativi quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, le prestazioni previdenziali integrative e i premi variabili aziendali;
- **Retribuzione Annuale Lorda (RAL)** - la somma della retribuzione annua fissa (pari alla somma delle quattordici mensilità ex CCNL e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse);
- **Società del Gruppo** - la Capogruppo e le società controllate;
- **Società Controllate** - le società del Gruppo soggette al controllo della Capogruppo secondo le vigenti disposizioni normative;
- **Società Controllate Assicuratrici** - società del Gruppo che esercitano attività assicurativa sotto il controllo della Capogruppo;
- **Società Controllate non Assicuratrici** - società del Gruppo che non esercitano attività assicurativa e che sono sotto controllo della Capogruppo;
- **Soggetto rilevante** - identifica l'insieme dei soggetti definiti all'art. 2 co. 1 n. 1 del Regolamento delegato (UE) 2017/235.

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" del Regolamento, che recitano tra l'altro «*Le imprese adottano Politiche di Remunerazione in forma scritta 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 incentivare un'eccessiva esposizione al rischio o una assunzione di rischi che eccede i limiti di tolleranza al rischio fissati dall'Organo Amministrativo*».

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 di Gruppo con la politica di gestione e valutazione del rischio e della solvibilità di Gruppo.

In linea generale i piani d'incentivazione prevedono indicatori che hanno l'obiettivo di orientare i comportamenti dei beneficiari in relazione alle tipologie di rischio tipiche del settore.

Inoltre, per i soggetti coinvolti nelle attività di distribuzione, vale quanto previsto dall'Art. 17 della Direttiva (UE) 2016/97, pertanto, la corresponsione di compensi e la valutazione delle prestazioni sia dei dipendenti della Compagnia coinvolti nelle attività di distribuzione sia della rete distributiva tiene conto del dovere di tali soggetti di agire in ogni caso nel migliore interesse dei clienti. A tal fine, le società del Gruppo, tenuto conto di quanto previsto anche dalla Politica per la gestione dei conflitti d'interesse che costituisce parte integrante del presente documento:

- non adottano disposizioni in materia di compenso, obiettivi di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare i suoi dipendenti o la sua rete distributiva a offrire o raccomandare ai clienti un particolare prodotto assicurativo nel caso in cui esista un prodotto assicurativo differente che risponda meglio alle loro esigenze;
- hanno introdotto all'interno del proprio sistema di incentivazione criteri qualitativi di valutazione della *performance* che consentono sia di tenere conto della qualità del servizio reso al cliente in un'ottica di miglioramento continuo sia di

incoraggiare la raccolta di informazioni utili per ideare e offrire prodotti sempre più in linea con le esigenze del cliente, secondo una visione integrata con il processo POG.

Alla luce di quanto sopra, i piani d'incentivazione delle società del Gruppo dei soggetti coinvolti nelle attività di distribuzione (inclusi i soggetti rilevanti) prevedono indicatori che hanno l'obiettivo di orientare i comportamenti per agire sempre in modo onesto, equo e professionale nel migliore interesse del cliente.

Le persone soggette alle Politiche di Remunerazione sono tenute a non utilizzare strategie di copertura personali o assicurazioni (cd. hedging) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione variabile.

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

- trattamenti economici uniformi in presenza di ruoli e responsabilità equivalenti e nella salvaguardia delle differenze di origine e di genere;
- equilibrio del livello retributivo aziendale con quello del mercato di riferimento;
- gradualità nell'applicazione del sistema premiante che orienti i risultati e i comportamenti agiti nel 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 lungo termine per tutti gli *stakeholders*;
- favorire la realizzazione delle strategie di business di lungo termine, declinate nei piani strategici/industriali;
- salvaguardare l'immagine e la reputazione delle Società del Gruppo, in linea con quanto disposto nel proprio Codice di Comportamento;
- motivare amministratori, manager e collaboratori a rispondere con professionalità adeguata agli obiettivi che il Gruppo si è posto, favorendone il pieno raggiungimento;
- migliorare la qualità del servizio reso al cliente, accrescendo il livello di fiducia nelle società del Gruppo e nella rete per creare una relazione sana, solida e duratura.

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

Le presenti Politiche di Remunerazione costituiscono lo 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, validi 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 dal Regolamento anche con riferimento alla strategia e politica di gestione del rischio del Gruppo garantendo al contempo che esse siano calibrate rispetto alle caratteristiche peculiari delle Società del Gruppo.

In linea generale si conferma inoltre che, come per gli anni scorsi, il Personale delle Società del Gruppo rientra nel perimetro delle sole Politiche di Remunerazione della Società di cui è direttamente dipendente.

Tale ruolo di indirizzo e coordinamento della Capogruppo è applicabile anche alle Società non assicurative del Gruppo e alle Società estere nei limiti e nel rispetto delle normative di riferimento di ciascuna Società e tenendo in considerazione le specificità degli istituti retributivi, normativi, e le prassi vigenti in ciascun Paese.

Come espressamente richiesto dal Regolamento per le Società di diritto italiano i destinatari delle presenti Politiche sono: i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti dell'Organo di Controllo, il "Personale Rilevante" e gli altri soggetti previsti: intermediari assicurativi e riassicurativi e, in generale, tutti i soggetti coinvolti nelle attività di distribuzione (con particolare riguardo ai prodotti di investimento assicurativi), fornitori di servizi esternalizzati.

Nella fattispecie di Personale dipendente con contestuale carica in un 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 in quanto gli eventuali compensi per le cariche ricoperte nell'ambito degli organi sociali sono devoluti alla Società presso la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro.

Si precisa inoltre che, per quanto sopra, le presenti Politiche sono formalmente trasmesse anche alle Società assicurative estere del Gruppo, mentre i riferimenti normativi, le definizioni, le strutture retributive e il conseguente processo applicativo, sono riferiti alle sole Società assicurative di diritto italiano.

1.4 IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE"

Il Personale Rilevante, *la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa*, è costituito, per espressa previsione regolamentare, da:

- Direttori Generali;
- Dirigenti con compiti strategici;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali;
- *le altre categorie del personale opportunamente identificato.*

Quest'ultima categoria, differentemente dalle altre che automaticamente rientrano nella definizione di "Personale Rilevante", 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 in tale categoria in coerenza con le normative interne.

Ai sensi dell'Art. 59, comma 1, lettera b), del Regolamento, con le presenti Politiche si dichiara che il processo di individuazione del Personale Rilevante è stato condotto unitamente

alle Funzioni Fondamentali e deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, tenuti in considerazione, tra gli altri, gli indicatori relativi alla posizione rivestita, al grado di responsabilità, al livello gerarchico, all'attività svolta, alle deleghe conferite, alla possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti e di assumere posizioni di rischio.

Al termine di tale processo di valutazione, condotto secondo i criteri sopra indicati che hanno consentito tra l'altro di focalizzare maggiormente l'attenzione sui ruoli "strategici" del Gruppo ed in aggiunta al Personale Rilevante espressamente previsto dal Regolamento applicabile alle Società assicurative italiane del Gruppo, sono stati identificati, come ulteriore categoria appartenente al "personale rilevante" tutti gli altri Dirigenti facenti parte del Comitato di Direzione della Capogruppo, nonché i Dirigenti della Capogruppo che considerato tra l'altro, l'inquadramento (ex D2/Direttori), il grado di responsabilità e la dipendenza gerarchica, si configurano come primi riporti diretti dell'Amministratore Delegato dei Direttori Generali e dei Vice Direttori Generali della Capogruppo.

2

LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

2 LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

In conformità alla normativa Italiana 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 con riferimento alle Società di diritto italiano. Si precisa che alcuni dei soggetti indicati nel presente capitolo sono istituiti solo a livello della Capogruppo.

2.1 L'ASSEMBLEA

È di competenza dell'Assemblea ordinaria:

- la determinazione, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione fatto salvo il disposto di cui all'art. 2389 Codice Civile per le cariche speciali;
- la determinazione della retribuzione annuale dei componenti effettivi dell'Organo di Controllo all'atto della relativa nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio;
- la determinazione dell'importo dell'indennità di presenza ad Amministratori e Sindaci ove presenti, per ogni adunanza del Consiglio di Amministrazione e di ogni eventuale Comitato costituito dallo stesso;
- l'approvazione delle politiche di remunerazione a favore degli Organi Sociali della Società e del Personale Rilevante, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

2.2 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto all'Art. 42 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 nonché delle modalità relative ai rimborsi spese loro spettanti;
- delibera, sentito il parere dell'Organo di Controllo e del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori di investiti di particolari cariche ove presenti;
- presenta annualmente un documento costituente l'informativa all'Assemblea dei Soci ex Art. 59 del Regolamento;
- assicura, anche grazie al supporto del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo Rischi della Capogruppo, 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 Fondamentali di Gruppo;

- cura che i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti e includano misure atte a evitare conflitti d'interesse;
- determina i compensi e le indennità di presenza e rimborso spese dei membri dell' Organismo di Vigilanza ex legge 231/2001, ove presenti.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, inoltre:

- definisce il compenso spettante al Dirigente Preposto ai documenti contabili;
- definisce il rimborso spese spettante ai Proviviri;
- assicura la complessiva coerenza delle politiche e prassi di remunerazione del Gruppo, verificandone la coerente attuazione da parte delle società del gruppo;
- assicura la conformità delle remunerazioni delle società del Gruppo ai principi e alle regole previste dal regolamento e, nel caso di società estere, l'assenza di contrasto con il quadro normativo dello stato estero e con la regolamentazione di settore;
- assicura l'adeguata gestione del rischio significativi a livello di Gruppo connessi ad aspetti attinenti alle remunerazioni delle società del Gruppo.

2.3 IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione¹ 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 Capogruppo.

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. È previsto che il Presidente sia scelto tra gli Amministratori qualificati dalla Società come indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina.

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 della Capogruppo sull'attività svolta e sull'efficace funzionamento delle politiche di remunerazione con cadenza annuale.

Al Comitato per la Remunerazione, tra l'altro, compete:

- la verifica della congruità del complessivo schema retributivo, nonché la proporzionalità delle remunerazioni degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche rispetto al personale rilevante delle Società;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la corretta 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;
- fornire consulenza e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione e 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*, accertando quindi il

verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del personale rilevante;

- 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 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, compresa l'individuazione di potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;
- formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

In base all'Art. 13, 3° comma, lett. b), del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabile, 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.

¹ Istituito con delibera del relativo Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 23 Marzo 2001.

In attuazione di quanto previsto nel medesimo Regolamento è stato previsto che compete 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.

2.4 IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Il Comitato Controllo e Rischi², sulla base anche delle risultanze dell'attività della Funzione di Revisione Interna, fornisce al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nel rispetto dell'autonomia dello stesso, il proprio parere in merito all'individuazione del "Personale rilevante" e alla applicazione delle Politiche di Remunerazione con particolare riferimento alla remunerazione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali.

2.5 L'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 i criteri e i principi per la definizione delle Politiche di Remunerazione siano in linea con quanto stabilito dalla Capogruppo, valutandone la coerenza con gli obiettivi approvati, anche con riferimento alla remunerazione degli intermediari assicurativi e riassicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati.

L'Alta Direzione della Capogruppo, inoltre, ha il compito di assicurare la complessiva attuazione, il mantenimento e il monitoraggio delle politiche di remunerazione di Gruppo.

2.6 LA FUNZIONE RISORSE UMANE - DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE

Le Politiche di Remunerazione del Personale rilevante 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 del Regolamento, la Funzione Risorse Umane:

- partecipa al processo d'identificazione del "Personale rilevante" curandone la formalizzazione;
- definisce la struttura della retribuzione variabile e le modalità di erogazione con apposito regolamento;
- contribuisce all'identificazione dei KPI 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, Attuarialo Valutazioni e Funzione Attuariale;
- comunica ai destinatari dell'MbO e del LTI i criteri di calcolo della retribuzione variabile, attraverso la consegna del regolamento e della scheda di assegnazione degli obiettivi e, al termine del periodo, e secondo i tempi differimento fissati, liquida il *bonus* sulla scheda di consuntivazione del livello di obiettivi raggiunto.
- trasmette formalmente la Politica alla società di diritto estero perché formulino le proprie in coerenza alla Capogruppo.

² 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.

2.7 LE FUNZIONI FONDAMENTALI

→ **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 della Capogruppo sulla base delle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione verifica:

- che l'individuazione del "Personale" rilevante sia avvenuta secondo i criteri previsti nelle Politiche;
- la corretta applicazione dei criteri e dei processi definiti nelle Politiche sulla base degli indirizzi definiti in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio;
- anche con tecnica campionaria, che le componenti variabili della retribuzione siano state erogate nel rispetto delle Politiche di Remunerazione;
- 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;
- che le Funzioni Risorse Umane, Compliance e Risk Management abbiano rilasciato parere non negativo alla revisione delle Politiche proposte dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo all'Assemblea;
- 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, agli usuali destinatari dei rapporti di audit tra i quali il Comitato Controllo e Rischi, e specificatamente al Consiglio di Amministrazione;

→ **Funzione Compliance** - Nel rispetto dei principi d'indipendenza della Funzione, verifica *ex ante* che le politiche di remunerazione siano coerenti con quanto previsto dalla normativa di riferimento in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali. Oltre a ciò, la Funzione contribuisce alla definizione dei criteri d'individuazione del Personale rilevante, alla definizione della Politica per la gestione dei conflitti d'interesse riconducibili alle attività di distribuzione e delle relative procedure e riferisce sugli esiti delle verifiche svolte al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione di eventuali misure correttive alle Politiche stesse. In particolare:

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

- 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, 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.

→ **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 Personale rilevante 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 del Gruppo definita dal Consiglio di Amministrazione. In particolare:

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.

→ **Funzione Attuariale** - certifica i dati attuariali, coordina il calcolo delle riserve tecniche e garantisce l'adeguatezza dei metodi e dei modelli sottostanti; coordina la definizione di metodologiche e ipotesi per il calcolo delle riserve

tecniche e verifica *ex post* la loro corretta applicazione; verifica e certifica il rispetto dei requisiti utilizzati nel calcolo delle riserve tecniche.

2.8 LE FUNZIONI DI PIANIFICAZIONE & CONTROLLO DI GESTIONE, AMMINISTRAZIONE E BILANCIO, ATTUARIATO VALUTAZIONI, OPERAZIONI E ADEMPIMENTI SOCIETARI E SOCI, SEGRETERIA SOCIETARIA

Le Funzioni di cui sopra sono coinvolte, ciascuna per le proprie competenze, nel processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi, certificando alla Funzione Risorse Umane il dato relativo a ciascun indicatore quantitativo dei sistemi di remunerazione variabile sia per il Personale Rilevante che per tutti gli altri sistemi di incentivazione variabile. I dati elaborati dall'Attuarialo Valutazioni 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.

Le Funzioni Operazioni Adempimenti Societari e Soci e la Segreteria Societaria gestiscono, assieme al Servizio Tax Affairs, la produzione dei dati relativi ai compensi degli organi sociali.

3

L'ATTUAZIONE
DELLE POLITICHE
DI REMUNERAZIONE 2018

3 L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2018

3.1 I PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2018

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 Fondamentali di Gruppo in relazione agli interventi di attuazione delle Politiche stesse.

3.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E ORGANI DI CONTROLLO NEL 2018

3.2.1 Gli Amministratori

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione del 2018 delle Società del Gruppo di diritto italiano e dei rispettivi Organi di Controllo è in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione approvate dalle Assemblee.

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 per patti di non concorrenza.

Per i dettagli sui compensi e le remunerazioni corrisposte agli Amministratori di ciascuna Società, si rimanda alle rispettive Relazioni sulla Remunerazione.

3.3 LA REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE" NEL 2018

Il percorso di crescita e innovazione previsto dal Piano Industriale 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.

In questo contesto, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione ha deciso nel 2018 di rivedere i sistemi incentivanti che sono stati successivamente approvati dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo e dalle altre Società assicurate di diritto italiano del Gruppo.

Tale sistema incentivante è strutturato in un sistema di incentivazione di breve termine, monetario, basato sul modello tradizionale di *MbO (Management by Objectives)*, con percentuali calcolate in funzione del livello di responsabilità ricoperta con un livello target ricompreso da un minimo di 25% ad un massimo di 40% della Ral/emolumento individuale.

Per le Funzioni Fondamentali che, come da normativa vigente non possono essere incentivate in funzione dei risultati economico finanziari, tale percentuale è pari al 30% della Ral.

Allo scopo di sostenere il raggiungimento degli obiettivi del Piano industriale e per rispondere alle sollecitazioni degli investitori, che richiedono un allineamento del rischio dei manager strategici a quello degli azionisti, e per rendere il Gruppo competitivo sul mercato del lavoro, nel corso del 2018 è stato disegnato un nuovo piano di incentivazione destinato alle figure chiave che hanno la responsabilità e le competenze necessarie per la realizzazione di tali obiettivi.

Tale piano è costituito da un sistema di incentivazione di lungo termine di natura azionaria, detto *LTI (Long Term Incentive)* e collegato ad obiettivi di *performance* su un orizzonte temporale pluriennale, coerentemente con la durata del Piano Industriale con percentuali di assegnazione variabili dal

30% al 60% della Ral/emolumento individuale per ciascun anno di vigenza del Piano.

La componente variabile di lungo periodo si sostanzia in un piano triennale al termine del quale, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi predeterminati, verranno assegnate azioni a titolo gratuito (*performance share*) della Capogruppo. In dettaglio il numero di azioni potenzialmente assegnabili a ciascun destinatario viene determinato all'inizio del Piano come rapporto tra l'importo di premio incentivo target (definito come percentuale della RAL) ed il valore dell'azione calcolato così come previsto dal Regolamento del Piano.

Solo al termine del periodo di *performance* verranno assegnate e rese disponibili, se raggiunti gli obiettivi previsti e fermo restando il superamento delle soglie di accesso definite

all'inizio del piano, il 60% delle azioni inizialmente previste mentre il restante 40% sarà assegnato al termine di un ulteriore periodo di differimento di due anni.

Come previsto dalle vigenti Politiche, per sottolineare la cesura tra i piani esistenti e quelli introdotti per il 2018 e allo scopo di facilitare la gestione amministrativa dei pagamenti, si è proceduto alla chiusura dei piani di incentivazione in essere e alla corresponsione dei compensi già dovuti per l'Amministratore Delegato della Capogruppo e per gli altri Dirigenti interessati. La novazione è stata limitata al Piano di Incentivazione di medio termine (LTI) 2017/2018 e per la parte di breve termine (MBO) differita riferiti all'anno 2017.

Per ulteriori informazioni circa l'attuazione delle Politiche di Remunerazione del 2018, si rimanda alle rispettive documentazioni di ciascuna Società.

3.4 LA REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2018

Tutti gli altri soggetti - Intermediari assicurativi e riassicurativi e Fornitori di servizi esternalizzati - sono stati remunerati in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del 2018.

3.5 LE VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI FONDAMENTALI NEL 2018

Le Funzioni Fondamentali di Gruppo, 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 delle singole Società del Gruppo di diritto italiano approvate dall'Assemblea dei Soci, verifiche in merito alla definizione ed applicazione delle politiche stesse.

4

LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

4 LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

4.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

4.1.1 Gli Amministratori

Di norma per le Società di diritto italiano gli Amministratori sono distinti tra esecutivi (titolari di deleghe gestionali) e non esecutivi; in tali Società è qualificato come esecutivo il solo Amministratore Delegato.

Amministratori non esecutivi: la remunerazione di base degli Amministratori non esecutivi, indipendenti e non, è generalmente stabilita dall'Assemblea in cifra fissa complessiva predeterminata, che è poi ripartita individualmente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Può inoltre essere 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 conto dell'impegno profuso, 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 può essere prevista una remunerazione aggiuntiva, anch'esso stabilita in cifra fissa.

Per la partecipazione alle attività dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, ove presenti, 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.

Non è prevista per gli Amministratori non esecutivi alcuna forma di remunerazione variabile né benefici di natura non monetaria. Può inoltre essere prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile degli stessi (c.d. polizza D&O Directors and Officers Liability).

Per gli Amministratori non esecutivi, in caso di cessazione anticipata dell'incarico, non è prevista nessuna indennità.

4.1.2 L'Amministratore Delegato della Capogruppo

Le Politiche di Remunerazione prevedono per l'Amministratore Delegato della Capogruppo la suddivisione della remunerazione in una componente fissa e una variabile di uguale importo. La struttura della componente variabile della retribuzione è composta da una componente legata al raggiungimento di risultati annuali di breve periodo (MbO) e la restante componente correlata, invece, a risultati triennali del Piano Industriale (LTI) nei termini sotto riassunti:

- la componente variabile di breve periodo MbO corrisponde al 40% del compenso annuale fisso riconosciutogli;
- la componente di lungo periodo (LTI) corrisponde al 60% del compenso fisso riconosciutogli per ciascun anno di durata del Piano.

Per entrambe le componenti:

- la percentuale effettivamente erogabile dipenderà, oltre che dal conseguimento del livello di stabilità patrimoniale previsto come Gate calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito e di un ulteriore Gate relativo alla presenza di un utile distribuibile agli azionisti, dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi;
- in ogni caso il riconoscimento è subordinato al superamento di una soglia di risultato minima (soglia) e potrà assumere valori superiori alla percentuale massima definita con un massimo previsto al 150% del target ipotizzato;
- sono previsti degli indicatori di carattere finanziario, solidali e individuali.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 48 del Regolamento sono previste delle clausole di *malus* e *claw-back* applicabili su quanto erogato o erogabile a titolo di retribuzione variabile.

Si precisa che è facoltà del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, acquisito il parere dell'Organo di Controllo e del Comitato per la Remunerazione, di deliberare, secondo le relative procedure, di tener conto, ai fini della valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi e dei gate sia di breve che di lungo periodo, di eventi straordinari, comprese

le variazioni normative e regolamentari che incidano significativamente sulla struttura e sulla modalità di calcolo dei valori dei parametri degli obiettivi assegnati, nonché in caso di cambiamenti eccezionali non prevedibili delle condizioni macroeconomiche o di un peggioramento significativo del contesto finanziario (clausola "Market Adverse Change").

In linea con le migliori prassi di mercato all'Amministratore Delegato della Capogruppo sono riconosciuti un trattamento e un premio di fine mandato. Completano inoltre il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato della Capogruppo alcuni benefits tra cui autovettura aziendale, Welfare aziendale, polizze assicurative per le coperture di assistenza sanitaria, vita, malattia e infortunio oltre che un trattamento pensionistico complementare attuato mediante la stipula di una polizza assicurativa sulla vita in cui le prestazioni si incrementano in base al rendimento di una gestione interna separata. Infine, 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, verrà inoltre riconosciuta un'adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile (c.d. polizza D&O Directors and Officers Liability).

Maggiori dettagli in merito alle componenti variabili dei compensi dell'Amministratore Delegato, comprese le modalità di erogazione, differimento e conservazione delle stesse, sono reperibili all'interno della Relazione sulla Remunerazione della Capogruppo.

4.1.3 L'amministratore Delegato delle Controllate

L'Amministratore Delegato delle controllate di diritto italiano percepisce un compenso fisso in qualità di amministratore esecutivo. Qualora l'Amministratore Delegato sia un dirigente della Capogruppo, si precisa che tale soggetto non percepisce alcun compenso in qualità di Amministratore, poiché tale compenso è contrattualmente ricompreso nella sua remunerazione di Dirigente della Capogruppo, trovando quindi applicazione il sistema di retribuzione variabile previsto per i Dirigenti della Capogruppo. Pertanto, la sua remunerazione è definita e corrisposta dalla Capogruppo stessa. Gli emolumenti riconosciuti agli Amministratori Delegati che intrattengono rapporti di lavoro subordinato nell'ambito dei Gruppi di riferimento dei Soci della Società, saranno riversati a questi ultimi in coerenza con le politiche di ribaltamento costi in essere.

In linea generale nel caso in cui tale ruolo sia ricoperto da personale appartenente a Gruppi di riferimento dei Soci della Società, la struttura retributiva di tali soggetti sarà regolamen-

tata dalle Politiche di Remunerazione delle rispettive Società di appartenenza. Potranno comunque essere confermati eventuali diversi accordi individuali, o stabilite diverse modalità di composizione della struttura retributiva variabile in funzione di pattuizioni intercorse tra le Società appartenenti ai Gruppi di riferimento dei Soci della Società, sempre nel rispetto delle normative vigenti.

Si specifica che per gli Amministratori Delegati delle controllate non è prevista nessuna indennità in caso di cessazione anticipata dell'incarico.

Eventuali eccezioni alla remunerazione degli Amministratori rispetto ai criteri generali descritti nel presente paragrafo sono proposte dal Comitato per la Remunerazione della Capogruppo al Consiglio di Amministrazione della Società e approvate in Assemblea.

Anche in questo caso maggiori dettagli in merito alle componenti variabili dei compensi degli Amministratori Delegati, comprese le modalità di erogazione, differimento e conservazione delle stesse, sono reperibili all'interno della Relazione sulla Remunerazione delle Società assicurative di diritto italiano del Gruppo.

4.1.4 Gli Organi di Controllo

Gli emolumenti per i componenti l'Organo di Controllo sono preventivamente determinati in misura fissa. Può essere altresì prevista la corresponsione di una indennità di presenza per ogni adunanza del Consiglio di Amministrazione e di ogni eventuale ulteriore Comitato endoconsiliare costituito al suo interno. 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.

Gli emolumenti per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione della Capogruppo sono determinati dall'Assemblea in misura fissa e in ugual misura capitolaria ma con apposita maggiorazione per la carica di Presidente del Comitato stesso. È altresì statutariamente prevista la corresponsione di una indennità di presenza per ogni adunanza del Consiglio di Amministrazione, del Comitato per il Controllo sulla Gestione e di ogni eventuale ulteriore Comitato costituito dal Consiglio di Amministrazione di cui facciano parte. 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 e una polizza infortuni.

4.2 LA REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE RILEVANTE”

4.2.1 Parte generale

Componenti della Remunerazione - Tenuto conto che, come già richiamato nel presente documento, tutto il personale delle Società del Gruppo rientra nel perimetro delle sole Politiche di Remunerazione della Società di cui è direttamente dipendente, si conferma che la remunerazione del Personale Rilevante è composta da una componente fissa e una componente variabile, volta a orientare la *performance* delle risorse agli obiettivi della singola Società e del Gruppo.

Le due componenti (*c.d. pay mix*) sono state adeguatamente ri-bilanciate, in particolare per le funzioni di vertice, per premiare la *performance* e il merito, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione del rischio.

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)*, con percentuali calcolate in funzione del livello di responsabilità ricoperta con un livello target ricompreso da un minimo di 25% ad un massimo di 40% della Ral/emolumento individuale.

Per i titolari delle Funzioni Fondamentali che, come da normativa vigente non possono essere incentivate in funzione dei risultati economico-finanziari, tale percentuale è pari al 30% della Ral. Per tali funzioni l'assegnazione degli obiettivi così come la successiva valutazione del grado di raggiungimento degli stessi sarà a cura del Consiglio di Amministrazione.

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

- Gate di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito;
- Gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- Obiettivi solidali legati all'effettivo raggiungimento dell'utile operativo, che esclude le componenti più volatili (es. realizzazioni, svalutazioni, altre one-off) dal conto economico consolidato secondo i principi IAS/IFRS nell'ottica di dare maggior evidenza all'andamento del business, così come previsto dal budget, nonché al livello di Rorac previsto annualmente;
- Obiettivi di *performance*, di gestione dei rischi che tengano conto anche dei limiti operativi assegnati, di efficientamento e sviluppo progettuale, a seconda del ruolo ricoperto in azienda dall'assegnatario e comunque predeterminati, misurabili e collegati al Piano Industriale;
- Obiettivi individuali di conformità alle normative vigenti.

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.

È inoltre previsto un sistema di incentivazione di lungo termine chiuso, di natura azionaria, detto *LTI (Long Term Incentive)* e collegato ad obiettivi di *performance* su un orizzonte temporale pluriennale, coerentemente con la durata del Piano Industriale e con percentuali di assegnazione variabili dal 30% al 60% della Ral per ciascun anno di vigenza del Piano.

Inoltre, al fine di valorizzare il capitale umano della Società anche in ottica prospettica, una parte del Piano incentivazione LTI è riservato a collaboratori che, seppur non appartenenti al Personale Rilevante siano in possesso di elevate competenze organizzative e digitali che abbiano dimostrato una continuità di *performance* superiore. A queste persone verrà riservato un incentivo variabile fra il 10% ed il 25% della Ral.

La componente variabile di lungo periodo si sostanzia in un piano triennale al termine del quale, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi predeterminati, verranno assegnate azioni a titolo gratuito (*performance share*) della Capogruppo con le modalità previste dall'apposito Regolamento del Piano. In dettaglio il numero di azioni potenzialmente assegnabili a ciascun destinatario viene determinato all'inizio del Piano come rapporto tra l'importo di premio incentivo target (definito come percentuale della RAL) ed il valore dell'azione calcolato così come previsto dal Regolamento del Piano.

Gli indicatori del sistema LTI sono:

- Gate di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito;
- Gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- un obiettivo legato al titolo della Capogruppo: il Total Shareholder Return (TSR), la crescita del valore del titolo nel periodo 2018-20120 più i dividendi nell'ipotesi del loro reinvestimento, all'andamento dell'indice Eurostoxx Insurance nello stesso periodo;
- l'obiettivo di ROE previsto dal Piano Industriale (ROE).

Le modalità di erogazione e le relative tempistiche sono appositamente disciplinate nel Regolamento del Piano.

Per entrambe le componenti la percentuale effettivamente erogabile dipenderà oltre che dal conseguimento del livello di stabilità patrimoniale precedentemente definito, dal livello di

effettivo raggiungimento degli obiettivi. In particolare i sistemi adottati prevedono

- clausole (Gate) di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA della Capogruppo, calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito; e la presenza di un utile distribuito agli azionisti, come condizioni base per la corresponsione del premio;
- quattro scenari di *performance*:
 - 1) una *performance* complessiva insufficiente e conseguentemente un livello di premio pari a zero;
 - 2) una *performance* complessiva soglia (minimo accettabile) e un livello di premio pari al 50% del valore target;
 - 3) una *performance* complessiva pari al raggiungimento completo degli obiettivi con un livello di premio pari al 100% del valore target;
 - 4) una *performance* complessiva che supera gli obiettivi fissati (*overperformance*) con un livello di premio fino al massimo del 150% del valore target.

Inoltre, nel rispetto della normativa in materia, sono previsti correttivi *ex-post* di *malus* e *claw back* i cui criteri di applicazione sono illustrati nel Regolamento del Sistema di Incentivazione.

È facoltà degli organi competenti di deliberare, secondo le relative procedure, di tener conto, ai fini della valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi e dei gate sia di breve che di medio lungo periodo, di eventi straordinari, comprese le variazioni normative e regolamentari che incidano significativamente sulla struttura e sulla modalità di calcolo dei valori dei parametri degli obiettivi assegnati, nonché in caso di cambiamenti eccezionali non prevedibili delle condizioni macroeconomiche o di un peggioramento del contesto finanziario (clausola "Market Adverse Change").

Maggiori dettagli in merito alle componenti variabili della remunerazione, comprese le modalità di erogazione, differimento e conservazione delle stesse, sono reperibili all'interno della Relazione sulla Remunerazione delle Società assicuratrici di diritto italiano del Gruppo.

In linea generale anche nel caso in cui all'interno del Personale Rilevante sia ricompreso del personale appartenente a Gruppi di riferimento dei Soci della Società, la struttura retributiva di tali soggetti sarà regolamentata dalle Politiche di Remunerazione delle rispettive Società di appartenenza. Potranno comunque essere confermati eventuali diversi accordi individuali, o stabilite diverse modalità di composizione della struttura retributiva variabile in funzione di pattuizioni intercorse tra le Società appartenenti ai Gruppi di riferimento dei Soci della Società, sempre nel rispetto delle normative vigenti. Tale modalità operativa potrà essere utilizzata anche nei confronti del Personale non rilevante.

4.2.2 Altre componenti del pacchetto retributivo per tutto il personale

Nell'ambito di ciascun perimetro di competenza è facoltà degli Organi Sociali e della Direzione Risorse Umane di definire l'erogazione di corrispettivi a titolo di patto di non concorrenza, nonché di una *tantum* al personale dipendente, compreso il personale non rilevante, in virtù di eventi di natura non ordinaria, come possono essere, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: motivi di natura professionale, progettualità straordinarie, corrispettivi per azioni di retention di personale qualificato, altri motivi di carattere straordinario, nonché accordare ed erogare:

- trattamenti *una tantum* specifici in fase di assunzione (ad esempio *entry bonus/stay bonus*), a titolo di compensazione di eventuali perdite di incentivi maturati presso il precedente datore di lavoro o per favorire la permanenza in azienda;
- componenti della parte variabile garantite, unicamente per il primo anno di assunzione;
- ulteriori trattamenti da valutarsi secondo i casi specifici e comunque in conformità alle migliori prassi di mercato.

Completano il pacchetto retributivo per i Dirigenti - anche non appartenenti alla categoria di Personale Rilevante - : 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 dal CCNL, in tema di assistenza sanitaria e assistenza sociale nonché un trattamento migliorativo in merito alla previdenza integrativa mediante riconoscimento di una percentuale di contribuzione carico azienda più elevata rispetto a quella prevista dal CCNL fatte salve eventuali pattuizioni individuali di miglior favore. 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'adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile. È prevista inoltre la possibilità di integrare il pacchetto con forme dedicate di welfare aziendale o di altri benefit.

Anche per il Personale non Dirigente e non appartenente al Personale Rilevante possono essere riconosciuti alcuni istituti sopradescritti e sono inoltre previste delle condizioni di miglior favore rispetto al CCNL di categoria in ambito di assistenza sanitaria e sociale e di previdenza complementare. All'interno del Contratto integrativo di Gruppo sono infatti disciplinati tali istituti che integrano le prestazioni e le coperture previste dal CCNL e incrementano le percentuali di contribuzione a carico azienda a favore delle forme pensionistiche complementari riconosciute attraverso un Fondo Pensione di Gruppo.

Inoltre, in virtù della crescente complessità dei compiti che spettano alla dirigenza, specie in società quotate, nonché dei potenziali rischi riconducibili a tale condizione, può essere prevista un'adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile (c.d. polizza *D&O Directors and Officers Liability*).

4.3 LA REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI

Per eventuali precisazioni in merito alla struttura retributiva di alcune "figure particolari" che possono essere presenti in alcune Società del Gruppo, si rimanda alla documentazione di tali Società.

4.3.1 Gli altri soggetti interessati a remunerazione variabile

Oltre a quanto specificato possono essere previsti all'interno del Gruppo dei sistemi di remunerazione variabile sia per il personale Dirigente che per altre categorie di impiegati e funzionari anche non appartenenti al Personale Rilevante, o a risorse che ricoprono ruoli di particolare rilevanza e/ o dotati di specifiche competenze.

Per completezza di informazione si evidenzia inoltre che, a seguito dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione delle *performance*, è previsto uno specifico sistema di incentivazione a favore di tutta la popolazione aziendale non Dirigente delle Società di diritto italiano, collegato ad obiettivi e a progetti precedentemente assegnati e alla valutazione di comportamenti organizzativi riconosciuti come guida fondamentale delle attività di ciascun collaboratore.

I summenzionati sistemi incentivanti sono improntati ai principi generali e ove applicabili ai criteri di applicazione già presenti nelle Politiche in vigore e potranno essere costituiti da remunerazione di natura economica o azionaria nonché tramite riconoscimento di Welfare aziendale dedicato o da altri benefit.

4.3.2 L'organismo di Vigilanza

Il trattamento economico spettante ai Dirigenti membri interni dell'Organismo di Vigilanza è ricompreso nel pacchetto retributivo (RAL, MbO e altre componenti descritte nella presente politica) riconosciuti in qualità di Dirigenti della Capogruppo. Il trattamento economico dei membri esterni è definito dal CdA.

4.3.3 Gli intermediari assicurativi e riassicurativi

Al fine di garantire la conformità con le novità normative intervenute in materia di distribuzione assicurativa, si sottolinea, in via generale, che le Compagnie del Gruppo pongono in essere adeguati presidi per monitorare e gestire i rischi derivanti da situazioni di conflitto d'interesse (come definite all'art. 3 del Regolamento delegato (UE) 2017/2359 e disciplinate all'interno della Politica di gestione dei conflitti d'interesse) e prevenire eventuali ripercussioni negative sulla qualità del servizio al cliente derivanti dagli schemi di incentivazione applicati ai soggetti coinvolti nelle attività di distribuzione.

All'interno delle Società possono essere presenti diverse categorie di intermediari assicurativi e riassicurativi. Nello specifico:

- Agenti di Assicurazione;
- Broker;
- Intermediari assicurativi iscritti alla sezione D del Registro Unico degli Intermediari (RUI);
- Intermediari riassicurativi.

Al fine di garantire la conformità con le novità normative intervenute in materia di distribuzione assicurativa (Direttiva 2016/97 e successivi atti di attuazione/recepimento, Regolamento delegato (UE) 2017/2359), le Compagnie adottano un modello di incentivazione che consente di integrare criteri qualitativi di valutazione della *performance* degli intermediari (modello quali-quantitativo) attraverso un meccanismo di funzionamento fondato sull'applicazione di pesi e indicatori che valorizza i comportamenti commercialmente virtuosi in un'ottica di miglioramento continuo del servizio al cliente. Tale modello, inoltre, è caratterizzato da un elevato grado di flessibilità che contribuisce a renderlo adattabile sia alle strategie delle Compagnie sia ad eventuali variabili esterne (derivanti, ad esempio, dal contesto economico o regolamentare), aumentandone la sostenibilità, inclusa l'efficacia e la tempestività di implementazione di eventuali azioni di mitigazione dei rischi.

Si riportano nel prosieguo:

- (1) i criteri qualitativi sulla base dei quali vengono definiti gli indicatori per la ponderazione delle componenti quantitative della remunerazione della rete
- (2) le componenti quantitative tipiche della remunerazione corrisposta a ciascuna tipologia di intermediario

CRITERI QUALITATIVI PREVISTI DAL MODELLO QUALI-QUANTITATIVO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai fini della valutazione della *performance* della propria rete distributiva, le Compagnie definiscono specifici indicatori, attribuendo a ciascuno di essi un peso (fino a un massimo cumulativo predefinito) e ne valutano periodicamente la conformità, l'efficacia e la sostenibilità. Tali indicatori sono coerenti con i seguenti criteri qualitativi:

- Vendite in Target Market
- Qualità della prestazione (ad esempio, numero di reclami, tempistiche di apertura dei sinistri, copertura dei bisogni del cliente)
- Matrice Attraction/Retention
- Comportamento dell'intermediario verso la Compagnia (ad esempio, formazione, trasmissione di informazioni regolamentari, regolarità amministrativa)

COMPONENTI QUANTITATIVE DELLA REMUNERAZIONE DELLA RETE DISTRIBUTIVA

Le componenti quantitative della remunerazione della rete distributiva è differenziata in base alla tipologia di rete:

Agenti di Assicurazione - Le Politiche di Remunerazione attuate nei confronti della rete agenziale ricalcano sostanzialmente quanto praticato in genere dal mercato assicurativo e si articolano nelle seguenti componenti:

- Remunerazione degli affari assicurativi acquisiti secondo aliquote provvigionali ricomprese in tabelle standard;
- Piani d'incentivazione personalizzati pluriennali, legati alla realizzazione di obiettivi;
- *Rappel/Contest*;
- 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 1, 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 provvigionali e sono in linea con quelle di mercato.

Intermediari Assicurativi iscritti alla Sezione D del Registro Unico degli Intermediari (RUI) - la remunerazione di tali soggetti è basata su compensi provvigionali riconosciuti in relazione all'attività d'intermediazione dei prodotti assicurativi collegata alla presentazione, promozione, conclusione e gestione dei contratti assicurativi, così come formalizzato nei singoli incarichi d'intermediazione.

Le provvigioni sono oggetto di monitoraggio e rivisitazione periodica. Le condizioni economiche convenute sono adeguate alla natura e all'oggetto dell'incarico e conformi agli standard di mercato.

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

Intermediari Riassicurativi - Come previsto dalla prassi del mercato, la remunerazione di tali soggetti è definita e concor-

data tra l'intermediario e i singoli riassicuratori, che provvedono al loro pagamento. La Società cedente non è coinvolta in tale processo.

Resta inteso che le Compagnie, nel definire, integrare o modificare le componenti quantitative della remunerazione della rete, si impegnano ad effettuare tutte le valutazioni necessarie ad assicurarsi che le stesse risultino in concreto idonee a garantire il rispetto dell'obbligo di agire in modo onesto, equo e professionale nel migliore interesse del cliente da parte della rete. In particolare, le Compagnie considerano i criteri definiti dall'art. 8 del Regolamento delegato (UE) 2017/2359:

- a) se un incentivo o un sistema di incentivazione possa indurre l'intermediario ad offrire o raccomandare un particolare prodotto o servizio assicurativo al cliente malgrado il fatto che l'intermediario sia in grado di offrire un prodotto o servizio assicurativo diverso che soddisfi maggiormente le necessità del cliente;*
- b) se l'incentivo o lo schema di incentivazione si basi solo o principalmente su criteri quantitativi commerciali o se prenda in considerazione criteri qualitativi adeguati, la qualità dei servizi forniti ai clienti e la soddisfazione del cliente;*
- c) il valore dell'incentivo versato o percepito in relazione al valore del prodotto e dei servizi forniti;*
- d) se l'incentivo sia interamente o principalmente versato al momento della conclusione del contratto di assicurazione o se si estenda a tutta la durata del contratto;*
- e) l'esistenza di un meccanismo adeguato per richiedere il rimborso dell'incentivo (clawback) nel caso in cui il prodotto si estingua anticipatamente o venga riscattato in anticipo o nel caso in cui gli interessi del cliente siano stati lesi;*
- f) l'esistenza di qualsiasi forma di soglia variabile o contingente o qualsiasi altro tipo di acceleratore di valore che venga sbloccato dal raggiungimento di un obiettivo che si basi sul volume o sul valore delle vendite.*

In relazione ai requisiti in tema di disclosure delle informazioni relative ai conflitti d'interesse e alle remunerazioni si rimanda al successivo par. 4.5.

4.3.4 I fornitori di servizi esternalizzati

In caso di esternalizzazione, le società adottano politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio delle stesse. Evitano peraltro politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente su risultati di breve termine, tali da incentivare un'eccessiva esposizione al rischio.

4.4 I TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nei confronti del personale Dirigente delle Società trovano applicazione le disposizioni di Legge e, dove non in conflitto con queste ultime, di Contratto Collettivo valevole per le Società di diritto italiano applicato nella versione tempo per tempo vigente.

In ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ed al fine di prevenire un contenzioso con il Dirigente e/o di porvi fine se già proposto, la funzione Risorse Umane, nel rispetto delle deleghe tempo per tempo vigenti, può concludere accordi transattivi, in aggiunta al preavviso di legge o di contratto ove dovuto, comportanti il pagamento di importi di un predeterminato ammontare a fronte della rinuncia alla impugnazione della risoluzione del rapporto e di qualunque altra domanda inerente il rapporto di lavoro intercorso. In tale sede è altresì concessa la possibilità di prevedere un patto di non concorrenza e/o di divieto di storno di dipendenti, nonché eventuali ulteriori somme o benefits non monetari.

Le somme riconosciute in via transattiva ed accettate dal Dirigente ricomprendono e integralmente sostituiscono l'eventuale indennità supplementare prevista dal Contratto Collettivo applicato; l'individuazione del relativo ammontare economico

viene effettuata avendo a mente le ragioni della risoluzione del rapporto ed il contesto giuridico generale di riferimento, tenendo in particolare presente il contenuto delle disposizioni previste dalle normative di settore.

Detti accordi potranno essere raggiunti anche nel caso di risoluzione del rapporto con Direttori Generali e Componenti del Comitato di Direzione di Capogruppo. In tale caso l'ammontare complessivo delle somme oggetto dell'accordo sarà pari a ventiquattro mensilità di retribuzione oltre alla corresponsione del preavviso come sopra indicato.

Ai fini del calcolo del predetto importo, per retribuzione si intende la retribuzione annua lorda così come previsto dall'art. 2121 c.c., incrementata quindi del valore medio riconosciuto nell'ultimo triennio per le componenti di retribuzione variabile di breve periodo. Per quanto concerne la retribuzione variabile di lungo periodo saranno applicate le disposizioni previste dal Regolamento del Piano.

Gli importi di cui al presente articolo saranno corrisposti secondo le norme e le disposizioni, anche interne, in vigore alla data di cessazione.

4.5 LA 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 di ogni Società assicurativa del Gruppo che 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 di Gruppo, 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 del Personale 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.

4.6 LE 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. 58 del Regolamento, di verifiche da parte delle Funzioni Fondamentali di Gruppo.

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.

Le Funzioni Fondamentali 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 e al Comitato Controllo e Rischi, ove presenti, nonché al Consiglio di Amministrazione.

4.7 L'INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA

Poiché il Regolamento prevede che l'Assemblea ordinaria di ogni Società assicurativa del Gruppo, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati, approvi le Politiche di Remunerazione a favore degli Organi Sociali e del Personale Rilevante, 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 di ogni Società Assicurativa del Gruppo fornisce alla rispettiva Assemblea, distintamente per gli Organi Sociali e per il Personale Rilevante 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;
- la descrizione delle circostanze in presenza delle quali la società ricorre alla mancata erogazione di tutta o parte della componente variabile e alla richiesta di restituzione di tutta o parte della retribuzione corrisposta;
- la descrizione delle principali caratteristiche della previdenza complementare o dei piani di prepensionamento per coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo e per i titolari delle funzioni fondamentali;
- le informazioni sulle modifiche proposte rispetto alle Politiche già approvate.

Immagini fotografiche
Getty Images
Shutterstock
FIR - Federazione Italiana Rugby
Indigomedia Manuel Bressan

Mercurio GP
Concept creativo
Graphic design
Impaginazione

www.mercuriogp.eu

Intergrafica Verona S.r.l.
Stampa

www.intergraficavr.com



Aprile 2019

