

RELAZIONE
SULLA
REMUNERAZIONE

CATTOLICA
ASSICURAZIONI
DAL 1896

2017



Un anno nel segno della trasformazione

Un unico segno pittorico che abbraccia le diverse anime aziendali nella dinamica evolutiva che il Gruppo Cattolica Assicurazioni sta vivendo.

Una trasformazione industriale e culturale verso l'innovazione richiesta alla Compagnia e ai suoi stakeholder.

2017 RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Redatta ai sensi dell'art. 24 del Regolamento ISVAP n. 39 del giugno 2011,
dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84-quater del
Regolamento Emittenti.

SOMMARIO

INTRODUZIONE	5
SEZIONE 1	7
PREMESSA	7
1 – INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	9
1.1 Definizioni	10
1.2 Principi di riferimento e linee guida	10
1.3 Ambito di applicazione	11
1.4 Identificazione del “Personale”	12
2 – LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	15
2.1 l’Assemblea	16
2.2 il Consiglio di Amministrazione	16
2.3 Il Comitato per la Remunerazione	17
2.4 il Comitato Controllo e Rischi	18
2.5 l’Alta Direzione	18
2.6 la Funzione Risorse Umane	18
2.7 le Funzioni di Controllo	19
2.8 le Funzioni di Pianificazione & Controllo di Gestione, Amministrazione, Attuariato, Affari Legali e Operazioni Societarie, Segreteria Generale	19
3 – L’ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017	23
3.1 I Principi dell’attuazione delle Politiche di Remunerazione 2017	24
3.2 La Remunerazione degli Amministratori e Organi di Controllo nel 2017	24
3.3 La Remunerazione del “Personale” nel 2017	24
3.4 La Remunerazione di altri soggetti nel 2017	25
3.5 Le Verifiche svolte dalle Funzioni di Controllo nel 2017	25
4 – LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2018	27
4.1 La Remunerazione degli Amministratori e degli Organi di Controllo	28
4.2 La Remunerazione del “Personale”	31
4.3 La Remunerazione di altri soggetti	36
4.4 I Trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro	38
4.5 La Comunicazione del Sistema di Remunerazione Variabile	39
4.6 Le Verifiche sulle Politiche di Remunerazione	39
4.7 L’Informativa all’Assemblea	40
SEZIONE 2	43
SEZIONE 2	44
PREMESSA ALLA SEZIONE II	44
ALLEGATO 2 COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA’ STRATEGICHE	45
ALLEGATO 3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA’ STRATEGICHE	54
ALLEGATO 4 PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA’ STRATEGICHE	56

INTRODUZIONE

La nostra Società sta attraversando un profondo e veloce cambiamento: nomina di un nuovo Amministratore Delegato, il ricambio di numerose posizioni di vertice, unitamente ad uno sfidante piano industriale 2018-2020.

Esso prevede: crescita dell'utile operativo superiore al 60% e dividendi +50% rispetto 2016 nel contesto di una elevata solidità del capitale, insieme alla revisione dei processi organizzativi per renderli più efficienti e alla diffusione della cultura digitale.

Peraltro il mercato del lavoro e i competitori mostrano pratiche retributive che premiano maggiormente la competenza e l'impegno. Una tendenza apprezzata e richiesta dai mercati finanziari.

In questo contesto, il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la remunerazione e sentito il Comitato Controllo e Rischi, ha deciso di rivedere i sistemi incentivanti attualmente in essere e di sottoporli all'Assemblea dei Soci per le necessarie deliberazioni, con i seguenti obiettivi:

- Guidare la performance del Vertice aziendale e di tutte le figure che detengono le leve operative per il raggiungimento degli obiettivi del piano triennale;
- Premiare la performance annuale, a condizione di aver raggiunto gli obiettivi prefissati;
- Trattenere i talenti presenti in azienda e attrarne di altri dal mercato.

SEZIONE 1

PREMESSA

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 2017.

Il presente documento è predisposto in conformità alle normative e ai regolamenti vigenti, con particolare riferimento al Regolamento ISVAP n. 39, 9 giugno 2011 (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 .

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 2017, 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 2018, 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 dell’Art. 24, comma I, lett. d) del Regolamento – che le presenti Politiche sono state aggiornate rispetto alla versione approvata dall’Assemblea nel 2017, anche alla luce delle indicazioni condivise con le Funzioni di Controllo.

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 2015 dal Comitato per la Corporate Governance;
- **Differimento** – posticipazione, in un arco temporale prestabilito, 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 di Controllo** – Funzioni Revisione Interna (Audit), Risk Management e Compliance, di cui al Regolamento ISVAP n. 20, 26 Marzo 2008, nonché Funzione Attuariale;
- **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** – identifica l'insieme dei soggetti definiti alla lettera f) dell'Art. 2, comma 1 del Regolamento ISVAP n. 39, 9 giugno 2011;
- **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);

1.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO E LINEE GUIDA

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

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

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.

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 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 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.

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

Si precisa che, per l'esercizio 2018, il Personale delle società del Gruppo rientra nel perimetro delle sole Politiche di Remunerazione della società cui è dipendente, come comunicato al Comitato per la Remunerazione della Capogruppo.

Nella fattispecie di Personale dipendente con contestuale carica in 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.

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 all'Art. 5 del Regolamento Isvap, n. 39/2011.

Per quanto sopra, le Politiche della Capogruppo sono formalmente trasmesse anche alle società assicurative estere del Gruppo e alle altre Società non assicurative.

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

1.4 IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE"

Il Personale, *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 di Controllo;
- Responsabili delle attività o funzioni essenziali o importanti;
- *le altre categorie del personale opportunamente identificato*

Quest'ultima categoria, diversamente dalle altre che automaticamente rientrano nella definizione di "Personale", in quanto la norma espressamente le include, deve essere identificata dalle imprese secondo criteri oggettivi. La Società identifica quindi, con periodicità almeno annuale, i ruoli e le categorie di soggetti che rientrano in tale categoria. Ai sensi dell'Art. 24, comma I, lettera b), del Regolamento, con le presenti Politiche si dichiara che il processo di individuazione del Personale è stato condotto in coerenza con il *Risk Appetite Framework* 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.

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

In linea generale, gli appartenenti alle "altre categorie del personale" sono rappresentati da Dirigenti ai quali siano state assegnate deleghe specifiche.

Gli esiti del processo di periodica individuazione del "Personale" destinatario delle politiche sono resi noti, motivati e formalizzati nella Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione, trasmessa annualmente all'Assemblea Ordinaria ai sensi dell'Art. 24, comma II, del Regolamento.

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

E' 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 Esecutivo fatto salvo il disposto di cui all'art. 2389 Codice Civile per le cariche speciali¹;
- 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 per ogni adunanza del Consiglio di amministrazione, Comitato Esecutivo 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, 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. 7 del Regolamento, è responsabile della definizione e revisione delle Politiche di Remunerazione della Società, ai fini dell'approvazione dell'Assemblea ordinaria.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione:

- delibera in merito alla ripartizione del compenso complessivamente approvato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo 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, Amministratore Delegato e di altre particolari cariche, quali in particolare quelle previste da codici di autodisciplina e dei Comitati Endoconsiliari;
- presenta annualmente un documento costituente l'informativa all'Assemblea dei Soci ex Art. 24 del Regolamento;
- assicura, anche grazie al supporto del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo Rischi, la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, avvalendosi per gli aspetti attuativi generali dell'Alta Direzione e per quelli operativi della funzione Risorse Umane, nonché acquisendo gli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni di Controllo Interno;
- cura che i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti e includano misure atte a evitare conflitti d'interesse.
- 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;

¹ Vedi anche artt. 27 e 45 dello Statuto della Società Cattolica di Assicurazione.

2.3 IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione² ha funzioni istruttorie, consultive e propositive riguardo alle Politiche di Remunerazione e ai compensi degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ferme le attribuzioni riconosciute all'Amministratore Delegato e/o ad altri Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Società.

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

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui sono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione concernenti la propria remunerazione. Il Comitato assume le determinazioni di competenza secondo il metodo collegiale e a maggioranza dei componenti presenti. In caso di parità, prevale la posizione espressa dal Presidente della riunione del Comitato.

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

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

- 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;
- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al compenso da riconoscere agli esponenti e dirigenti con speciali funzioni, nonché ai componenti di comitati e organismi;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione degli Organi Sociali delle società controllate e formulare al Consiglio di Amministrazione pareri e raccomandazioni in materia;
- effettuare gli eventuali specifici approfondimenti di volta in volta richiesti dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato in materia di remunerazioni;
- istruire le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione concernenti le proposte in materia di compensi, remunerazioni e incentivi da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- secondo quanto previsto dalla procedura per la gestione delle operazioni con le parti correlate, esprimere il parere preventivo di cui all'Art. 7 del Regolamento Consob per le decisioni relative all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche, diversi da quelli deliberati dall'Assemblea dei Soci;
- formulare parere preventivo sul contenuto della relazione sulla remunerazione da fornire al pubblico ai sensi delle vigenti disposizioni e su ogni altro documento informativo sempre destinato al pubblico concernente la materia della remunerazione;
- svolgere gli ulteriori compiti, funzioni e attività che gli sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione ovvero ai sensi di previsioni di legge o regolamentari.
- formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

² istituito con delibera del relativo Consiglio di Amministrazione in data 23 Marzo 2001.

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.

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 Rischi³, sulla base anche delle risultanze dell'attività della Funzione di Revisione Interna, fornisce al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dell'autonomia dello stesso, il proprio parere in merito all'individuazione del "Personale" e alla applicazione delle Politiche di Remunerazione.

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 a livello di Gruppo i criteri e i principi per la definizione delle Politiche di Remunerazione siano in linea con quanto stabilito, valutandone la coerenza con gli obiettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione, anche con riferimento alla remunerazione degli intermediari assicurativi e riassicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati.

2.6 LA FUNZIONE RISORSE UMANE

Le Politiche di Remunerazione del Personale sono coordinate per il Gruppo Cattolica Assicurazioni dalla Funzione Risorse Umane di Gruppo.

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

- partecipa al processo d'identificazione del "Personale" 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 e Attuariato Vita e Danni e Controllo Tecnico 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.

³ 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.

- trasmette formalmente la Politiche alla società di diritto estero perché formulino le proprie in coerenza alla Capogruppo.

2.7 LE FUNZIONI DI CONTROLLO

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

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione verifica:

- che l’individuazione del “Personale” sia avvenuta secondo i criteri previsti nelle Politiche;
- la corretta applicazione dei criteri e dei processi definiti nelle Politiche;
- 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, infine, 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, per i fini di cui all’Art. 2.5 del presente documento – 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 e riferisce sugli esiti delle verifiche svolte al Consiglio di Amministrazione, per l’adozione di eventuali misure correttive alle Politiche stesse.

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 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.

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, ATTUARIATO, AFFARI LEGALI E OPERAZIONI SOCIETARIE, SEGRETERIA GENERALE

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

La Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione è inoltre coinvolta nel processo di determinazione degli indicatori di *performance* di competenza e dei relativi valori *target* di cui certifica la coerenza con gli obiettivi di budget.

La Funzione Segreteria Societaria e Soci è coinvolta nella fase operativa della produzione dei dati relativi ai compensi degli organi sociali.

3

L'ATTUAZIONE
DELLE POLITICHE
DI REMUNERAZIONE 2017

3 –L’ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017

3.1 I PRINCIPI DELL’ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017

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

3.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E ORGANI DI CONTROLLO NEL 2017

3.2.1 GLI AMMINISTRATORI

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione del 2017 è in linea con quanto approvato dall’Assemblea. Per il dettaglio dei compensi relativi all’esercizio 2017, scomposti per tipologia di remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049, allegata al presente documento.

Per quanto riguarda il ruolo di Amministratore Delegato si precisa che sino al 31 maggio 2017 tale ruolo è stato ricoperto dal dott. Giovan Battista Mazzucchelli a cui, dal 1° giugno 2017, è subentrato il dott. Alberto Minali.

L’importo complessivo erogato al dott. Giovan Battista Mazzucchelli a seguito della cessazione dell’incarico è stato riconosciuto in coerenza con quanto previsto dalle Politiche approvate dall’Assemblea nel corso del 2017 ed è riepilogato nelle tabelle di cui alla sezione 2 del presente documento.

La struttura retributiva dell’Amministratore Delegato dott. Alberto Minali 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.

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.

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 2017 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 2017

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 strategico di Gruppo ha subito rispetto a quanto evidenziato nelle Politiche di Remunerazione 2017, un’evoluzione in virtù:

- dell’uscita del Direttore Generale dott. Flavio Piva (30 giugno 2017), del Vice Direttore Generale dott. Carlo Barbera (30 novembre 2017);

- dall'ingresso di due Vice Direttori Generali dott. Nazareno Cerni (dal 4 luglio 2017) e il dott. Enrico Mattioli (dal 1 settembre 2017);

Il perimetro dei dirigenti del Gruppo alla fine dell'esercizio è quindi così composto:

- *Dirigenti Strategici*: i Direttori Generali dott. Marco Cardinaletti, dott. Carlo Ferraresi (dal 1 luglio 2017, in precedenza ha ricoperto il ruolo di Vice Direttore Generale) il dott. Nazareno Cerni (dal 4 luglio 2017) e il dott. Enrico Mattioli (dal 1 settembre 2017);
- *Altro personale*: in quest'area, a livello di Gruppo, sono rientrati complessivamente ventinove Dirigenti di Cattolica Assicurazioni, cinque Dirigenti di Cattolica Services, un Dirigente di Cattolica Immobiliare, un Dirigente di TUA Assicurazioni;
- *Funzioni di Controllo Interno*: in quest'area sono rientrati i tre Dirigenti responsabili delle Funzioni di Controllo.
- *Responsabili delle Funzioni Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione, Attuariato*: sono rientrati in questo insieme cinque Dirigenti di Cattolica Assicurazioni.

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

Il *gate* di stabilità patrimoniale assegnato nel sistema di incentivazione di breve termine è stato raggiunto.

Per il restante Personale rientrante nel perimetro di applicazione del Sistema di Incentivazione 2017, la remunerazione variabile di breve periodo (MbO) assegnata è stata pari al 20% della RAL ad eccezione dei Dirigenti provenienti dalla Società Fata che nell'ottica di progressiva integrazione nelle politiche di Gruppo hanno mantenuto una parte variabile di breve periodo con incidenza dal 35% al 50% della RAL.

Come già effettuato nei precedenti anni ad alcuni Dirigenti, è stata inoltre riconosciuta una componente variabile di medio-lungo termine (LTI) pari al 15% della RAL e con periodo di osservazione biennale. In questo caso la componente variabile di breve periodo assegnata (MbO pari al 20% della RAL) ha previsto una parte (5% della RAL) di differimento di un anno.

3.4 LA REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2017

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 2017.

3.5 LE VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI DI CONTROLLO NEL 2017

Le Funzioni di Controllo della Società, in particolare le funzioni Revisione Interna, Risk Management e Compliance, hanno svolto, ciascuna per il proprio ambito di competenza e in coerenza con le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci nell'Aprile 2017, verifiche in merito alla definizione ed applicazione delle politiche stesse. Le principali raccomandazioni hanno riguardato: il processo di identificazione del Personale; Il trattamento economico di soggetti rilevanti da Statuto (OdV, Probitari, Dirigente Preposto).

4

LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2018

4 – LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2018

4.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

4.1.1. GLI AMMINISTRATORI

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

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

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

Detta remunerazione, che - fatto salvo sotto quanto precisato - costituisce la remunerazione degli amministratori non esecutivi, tiene 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 – Presidente, Vicepresidenti e Segretario del Consiglio – è prevista una remunerazione aggiuntiva, anch'essa stabilita in cifra fissa.

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

Non è prevista per gli Amministratori non esecutivi alcuna forma di remunerazione variabile 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:

- a) la componente variabile di breve periodo MbO corrisponde al 40% del compenso annuale fisso riconosciutogli.
- b) 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 – in particolare:

MBO	
kpi	peso
Utile Operativo come da Piano Industriale	75%
Group Net Profit adjusted	
Rorac come da Piano Industriale	
People Empowerment	25%
Corporate Social Responsibility	

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. 13 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 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), con conseguente 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 la stipula di una polizza di natura previdenziale.

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

4.1.4 GLI ORGANI DI CONTROLLO

Gli emolumenti per i componenti l' Organo di Controllo sono preventivamente determinati in misura fissa. E' altresì statutariamente prevista la corresponsione di una indennità di presenza per ogni adunanza del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e di ogni eventuale ulteriore Comitato costituito dal Consiglio di Amministrazione. Non sono previste né componenti di remunerazione variabile o comunque legate ai risultati, né forme di remunerazione basate su strumenti finanziari. È prevista, come per gli Amministratori, la copertura assicurativa per la responsabilità civile degli stessi e una polizza infortuni.

4.2 LA REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE”

4.2.1 PARTE GENERALE

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

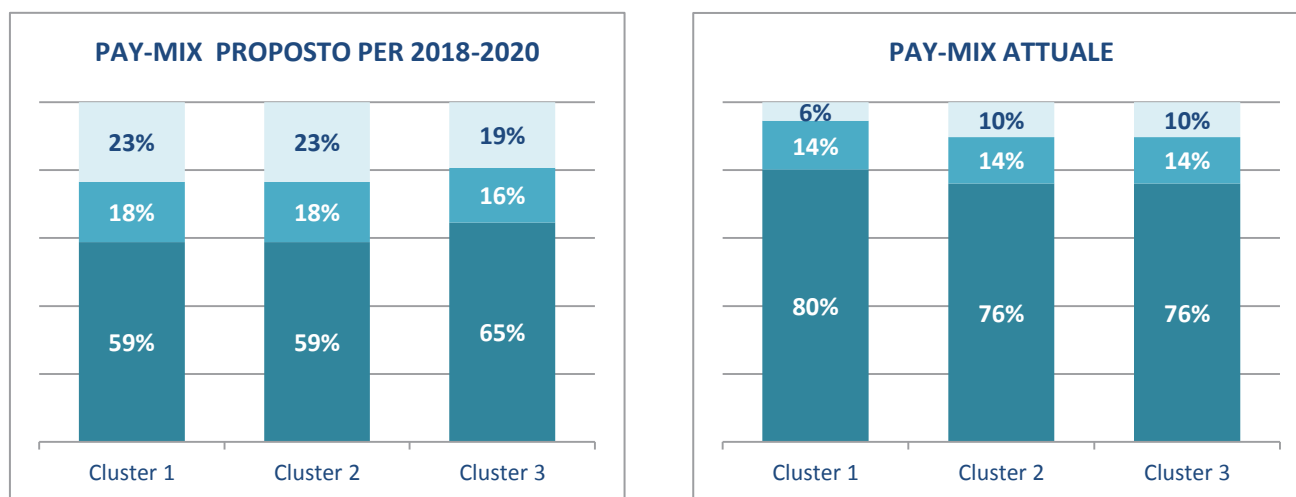
Le due componenti (*c.d. pay mix*) sono state adeguatamente ri-bilanciate, in particolare per le funzioni di vertice, per premiare la performance e il merito, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione del rischio della Società e del Gruppo.

In merito al grafico di cui sotto, si specifica che i cluster di popolazione sono così definiti:

Cluster 1: Amministratore Delegato (AD)

Cluster 2: Membri del Comitato Direzione, ad eccezione dell’AD

Cluster 3: Altri dirigenti della Capogruppo con diretto riporto all’AD, al Direttore Generale o ai Vice-Direttori Generali



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.

4.2.1.A) IL NUOVO 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 le Funzioni di Controllo che, come da normativa vigente non possono essere incentivate in funzione dei risultati economico finanziari, tale percentuale è pari al 30% della Ral.

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. realizzi, 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, 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.

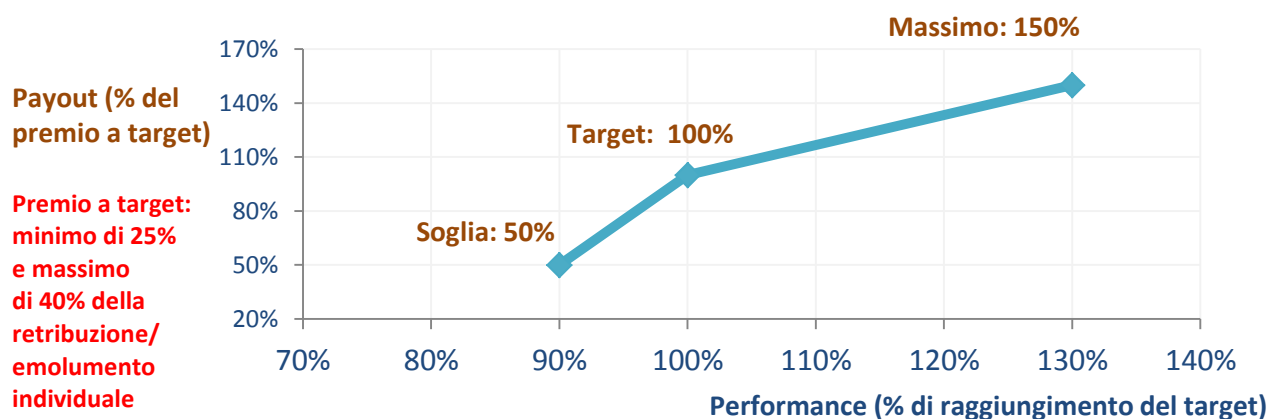
Il sistema d'incentivazione adottato prevede:

- 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

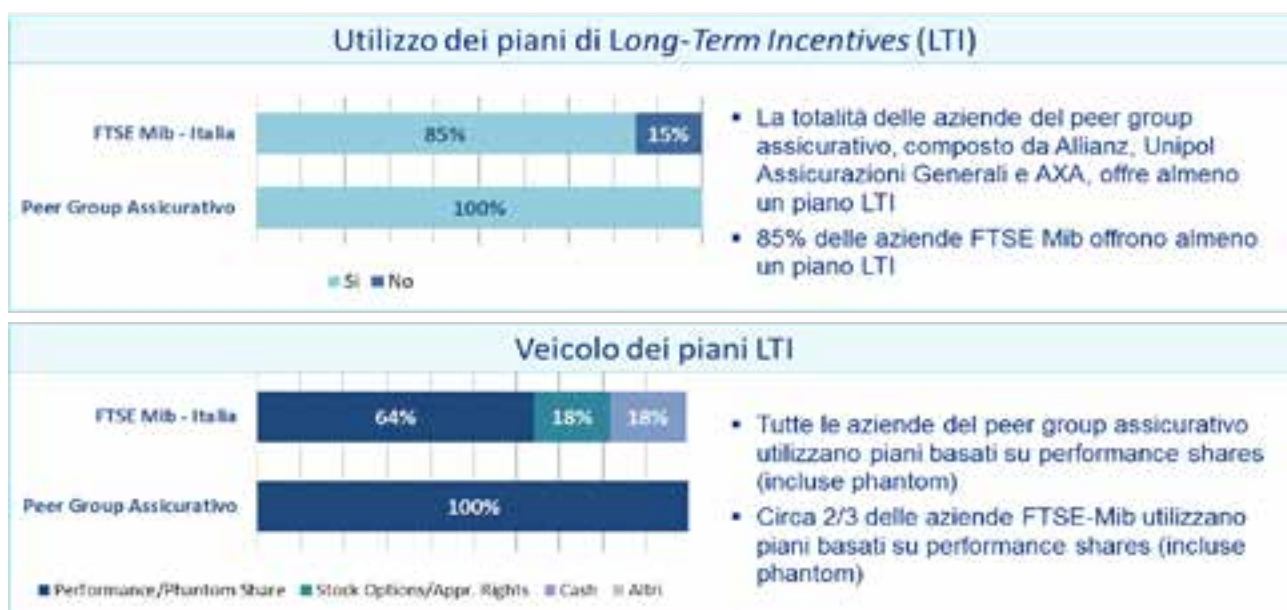


4.2.1.B) IL NUOVO PIANO LTI 2018 - 2020

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 un nuovo piano di incentivazione destinato alle figure chiave che hanno la responsabilità e le competenze necessarie: l'Amministratore Delegato, i componenti del Comitato di Direzione e i primi riporti dell' Alta Direzione. 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. Il documento informativo relativo al Piano LTI è reso disponibile sul sito internet Corporate della Società – Sezione Governance.



Inoltre, al fine di valorizzare il capitale umano della Società anche in ottica prospettica, una parte del Piano incentivazione LTI è riservato a collaboratori 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.

Pertanto, il CdA, con il parere favorevole del Comitato per la remunerazione, ha messo a punto il Piano, basato su strumenti finanziari (azioni della Società), erogabili in funzione del grado di conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale 2018-2020, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. Il disegno e il funzionamento del Piano di incentivazione basato su azioni seguono rigorosamente le norme del regolamento IVASS in materia.

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.

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 rispetto all' andamento dell'indice Eurostoxx Insurance nello stesso periodo.
- l'obiettivo di ROE previsto dal Piano Industriale (ROE)

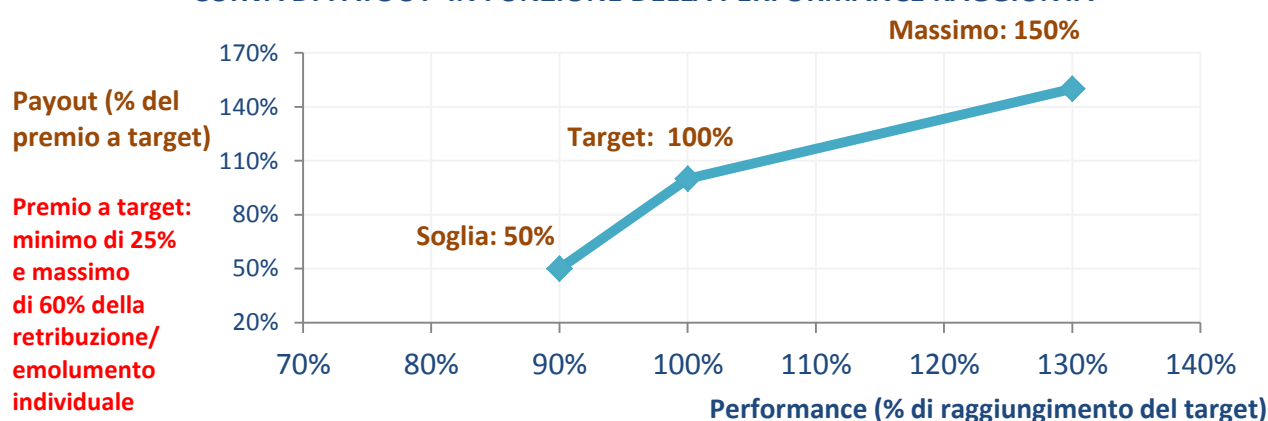
Il sistema d'incentivazione adottato prevede:

- 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



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.

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 periodo di differimento di due anni.

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 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").

Come è prassi in questi casi di discontinuità, per sottolineare la cesura tra i piani esistenti e quelli introdotti per il 2018 e allo scopo di facilitare la gestione amministrativa dei pagamenti, appare conveniente procedere con una chiusura dei piani di incentivazione in essere e la corresponsione dei compensi già dovuti. La novazione sarà limitata al Piano di Incentivazione di medio termine (LTI) 2017/2018 e per la parte di breve termine (MBO) differita riferiti all'anno 2017. A seguito di una delibera in merito da parte del CdA, sulla base di un parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, il pagamento sarà effettuato attraverso un accordo di novazione con i singoli e soggetto alla clausola di clawback.

4.2.2 LE ALTRE COMPONENTI PACCHETTO RETRIBUTIVO

È altresì facoltà degli organi competenti di deliberare motivatamente l'erogazione di corrispettivi a titolo di patto di non concorrenza, nonché di *una tantum* al Personale in virtù di eventi di natura non ordinaria, come possono essere, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: motivi di natura professionale, progettualità straordinarie, corrispettivi per azioni di *retention* di personale qualificato, altri motivi di carattere straordinario.

In via straordinaria, è altresì facoltà della Società 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: indennità alloggio (per alcuni dei Dirigenti), autovettura aziendale a uso promiscuo, così come definito dalla "Car Policy" della Società, e un trattamento supplementare, rispetto a quello previsto da CCNL, in tema di previdenza integrativa, assistenza sanitaria e assistenza sociale. Inoltre, in virtù della crescente complessità dei compiti che spettano alla dirigenza, specie in società quotate, nonché dei potenziali rischi riconducibili a tale condizione, è prevista anche un'appropriata copertura assicurativa della responsabilità civile. E' prevista inoltre la possibilità di integrare il pacchetto con forme dedicate di *welfare* aziendale.

4.2.3 I DIRETTORI GENERALI VICE DIRETTORI GENERALI, COMPONENTI IL COMITATO DIREZIONE E DIRIGENTI CON RIPORTO DIRETTO AI VERTICI AZIENDALI

La remunerazione dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali e dei Dirigenti componenti il Comitato di Direzione e degli altri Dirigenti con riporto diretto ai vertici aziendali – AD, DG, VDG - si compone di una retribuzione lorda annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine (MbO) di natura monetaria e di lungo termine (LTI), di natura azionaria.

La componente di bonus a breve termine (MbO) verrà liquidata nell'anno successivo a quello di riferimento sulla base dei risultati raggiunti e previa verifica del superamento della soglia di accesso relativa all'indice di solvibilità patrimoniale definito all'inizio del piano.

Informazioni dettagliate in merito alla retribuzione variabile di breve termine (MbO) di natura monetaria e di lungo termine (LTI), di natura azionaria sono fornite nei punti dedicati 4.2. 1.A e B.

4.2.4 L'ALTRO PERSONALE

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

In linea con i principi di politica retributiva e del Regolamento, sentite in merito le Funzioni di Controllo competenti, a talune figure manageriali, dotate di competenze specifiche richiamate dalla strategia industriale, potrà essere riconosciuta anche una retribuzione variabile di lungo termine e di carattere azionario (LTI).

Informazioni dettagliate in merito alla retribuzione variabile di breve termine (MbO) di natura monetaria e di lungo termine (LTI), di natura azionaria sono fornite nei punti dedicati 4.2. 1.A e B.

4.2.5 I TITOLARI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Per i Titolari delle Funzioni di Controllo – Revisione interna, Compliance, Risk Management, Funzione Attuariale - 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.

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 dedicati o a particolari categorie di impiegati e funzionari o a risorse che ricoprono ruoli di particolare rilevanza e/ o dotati di specifiche competenze.

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

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 IL PERSONALE FUNZIONI ESSENZIALI/IMPORTANTI

Il trattamento economico spettante ai Dirigenti responsabili delle funzioni essenziali e/o importanti è ricompreso nel pacchetto retributivo (RAL, MbO e altre componenti descritte nella presente politica) riconosciuti in qualità di Dirigenti della Capogruppo.

Il trattamento economico spettante ai responsabili con inquadramento diverso da Dirigente è ricompreso nel pacchetto retributivo riconosciutogli in qualità di dipendente della Capogruppo.

4.3.6 GLI INTERMEDIARI ASSICURATIVI E RIASSICURATIVI

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

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

- Remunerazione degli affari assicurativi acquisiti secondo aliquote provvigionali ricomprese in tabelle standard predeterminate e stabili nel tempo;
- Piani d'incentivazione personalizzati pluriennali, legati alla realizzazione degli obiettivi previsti dai programmi di sviluppo della produzione e ai connessi obiettivi di profittabilità;
- *Rappel/Contest* su iniziative commerciali mirate, i cui obiettivi sono comunque legati alla profittabilità;
- Contributi ed incentivazioni (per la gestione dei sinistri, inserimento di collaboratori neofiti, incentivazioni auto ecc..) riconducibili ad Accordi Integrativi stipulati con le rappresentanze dei Gruppi Agenti

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

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

Intermediari Assicurativi iscritti alla Sezione D del Registro Unico degli Intermediari (RUI) – la remunerazione di tali soggetti è basata su compensi provvigionali riconosciuti esclusivamente in relazione 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 provvisori 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.

4.3.7 I FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI

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

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

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

4.4 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 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 Attuariata), 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. 23 del Regolamento, di verifiche da parte delle Funzioni di Controllo.

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

A. Funzione Compliance

A.1. *Politiche vigenti*: la Funzione Compliance verifica *ex ante* che il processo sia conforme alle politiche adottate. In particolare, come previsto dall'art 4.5, verificherà:

- che la struttura degli obiettivi proposti sia coerente con quanto previsto dalle Politiche vigenti;
- che il Regolamento del Sistema e la documentazione accessoria che saranno consegnati ai destinatari del sistema incentivante siano completi e riflettano i principi attuativi previsti nelle Politiche vigenti.

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

- verifica *ex ante* la conformità normativa delle modifiche proposte rispetto alle normative *pro tempore* vigenti, e al Codice di Comportamento adottato dalla Società e ad altri eventuali Codici cui la Società aderisca, ivi compreso il Codice di Autodisciplina, formulando – ove ritenuto opportuno – suggerimenti di modifica prima della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea;
- formula specifiche valutazioni sull'idoneità delle Politiche di Remunerazione proposte al fine di evitare situazioni di conflitto d'interesse.

B. Funzione Risk Management

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

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

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

C. Funzione Revisione Interna

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

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

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, inclusi gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, l’informativa verso l’Assemblea deve essere tale da consentire decisioni consapevoli in sede di approvazione delle Politiche di Remunerazione.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione fornisce all’Assemblea, distintamente per gli Organi Sociali e per il Personale e in maniera disaggregata per ruoli e funzioni:

- un’illustrazione delle linee generali, delle motivazioni e delle finalità che l’impresa intende perseguire attraverso la politica retributiva;
- le informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti;
- i criteri utilizzati per definire l’equilibrio tra componente fissa e variabile; i parametri, le motivazioni e i relativi periodi di differimento per il riconoscimento delle componenti variabili, nonché la politica in materia di trattamento di fine rapporto;
- le informazioni sulle modifiche proposte rispetto alle Politiche già approvate.

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



SEZIONE 2

SEZIONE 2

PREMESSA ALLA SEZIONE II

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2017). L'illustrazione delle voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nella Sezione I della presente Relazione.

In particolare la Politica retributiva 2017 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 medio/lungo termine (cd. LTIP);
- *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 RESPONSABILITA' 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) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse, lordo da lavoro dipendente	(vi) emolumenti di competenza esercizio	(vii) Bonus e altri incentivi	(viii) Partecipazione agli utili							
Baraggi Luigi	Consigliere	01/01/2017 - 31/01/2017	13/01/2017	€ 4.897	€ 1.800	€ 464	€ -	€ -	€ 986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.148	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000	€ 5.200	€ 2.792	€ 60.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 77.992	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (TUA Assicurazioni)				€ 14.897	€ 7.000	€ 3.256	€ 60.000	€ -	€ 986	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 86.140	€ -	€ -	
(III) Totale																		

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
Comitato Remunerazione € 986,30

(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, lordo da lavoro dipendente	(vi) emolumenti di competenza esercizio	(vii) Bonus e altri incentivi	(viii) Partecipazione agli utili							
Bedoni Paolo	Presidente C.d.A. Membro C.E. Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	€ 148.254	€ 35.400	€ 7.305	€ 800.000	€ -	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.030.959	€ -	€ -	
		01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	€ 16.000	€ 3.300	€ 1.057	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.357	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 164.254	€ 38.700	€ 8.362	€ 800.000	€ -	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.051.316	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Agricola, Cattolica Beni Immobili)																		
(III) Totale																		

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
Comitato Investimenti € 20.000
Comitato per il Governo Societario € 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 forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse, lordo da lavoro dipendente	(vi) emolumenti di competenza esercizio	(vii) Bonus e altri incentivi	(viii) Partecipazione agli utili							
Blasivich Barbara	Membro C.E. Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	€ 148.254	€ 41.400	€ 8.513	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 228.167	€ -	€ -	
		01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 148.254	€ 41.400	€ 8.513	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 228.167	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale				€ 148.254	€ 41.400	€ 8.513	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 228.167	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
Comitato Rischio 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) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lordi da lavoro dipendente	(vi) rimborsi	(vii) rimborsi	(viii) rimborsi	(ix) rimborsi	(x) rimborsi					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	64921	€	29400	€	2668	€	-	€	-	€	-	€	-	€
(II) Compensi da controllate e collegate				€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€
(III) Totale				€	64921	€	29400	€	2668	€	-	€	-	€	-	€	-	€
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:				€	20'000													
Comitato Pari Corrente				€	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) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lordi da lavoro dipendente	(vi) rimborsi	(vii) rimborsi	(viii) rimborsi	(ix) rimborsi	(x) rimborsi					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	61869	€	16200	€	6174	€	-	€	-	€	-	€	-	€
(II) Compensi da controllate e collegate (BCC Vita)				€	7500	€	-	€	-	€	15000	€	-	€	-	€	-	€
(III) Totale				€	69369	€	16200	€	6174	€	15000	€	-	€	-	€	-	€

(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 lordi da lavoro dipendente	(vi) rimborsi	(vii) rimborsi	(viii) rimborsi	(ix) rimborsi	(x) rimborsi					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	61869	€	15600	€	5632	€	-	€	-	€	-	€	-	€
(II) Compensi da controllate e collegate (Lombarda Vita)				€	5000	€	1280	€	1476	€	-	€	-	€	-	€	-	€
(III) Totale				€	66869	€	16880	€	7109	€	-	€	-	€	-	€	-	€

(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 ai comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità 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 forfede da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ferranti Lisa	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	64.921 €	14.400 €	7.927 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	87.247 €	- €	- €
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(II) Compensi da controllate e collegate				64.921 €	14.400 €	7.927 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	87.247 €	- €	- €
(III) Totale				64.921 €	14.400 €	7.927 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	87.247 €	- €	- €

(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 ai comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità 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 forfede da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Ferrelli Paola	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	64.921 €	18.000 €	2.028 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	104.949 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate				64.921 €	18.000 €	2.028 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	104.949 €	- €	- €
(III) Totale				64.921 €	18.000 €	2.028 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	104.949 €	- €	- €

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

(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 ai comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità 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 forfede da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Grossi Paola	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	64.921 €	22.200 €	17.063 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	124.184 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate				64.921 €	22.200 €	17.063 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	124.184 €	- €	- €
(III) Totale				64.921 €	22.200 €	17.063 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	124.184 €	- €	- €

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

(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 ai comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità 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 forfede da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lai Alessandro	Segretario Membro C.E. Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017 01/01/2017 - 31/12/2017 01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018 31/12/2018 31/12/2018	148.254 €	52.200 €	9.743 €	140.000 €	- €	- €	- €	- €	- €	390.197 €	- €	- €
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(II) Compensi da controllate e collegate				148.254 €	52.200 €	9.743 €	140.000 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	390.197 €	- €
(III) Totale				148.254 €	52.200 €	9.743 €	140.000 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	390.197 €	- €

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(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
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(vi) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(vii) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(viii) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(ix) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(x) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(xi) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie
Maccagnani Gavanni	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	€ 64.921	€ 21.000	€ 4.037	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale														

NOTA (1) ultimo trimestre non corrisposto
 NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Pari Correlate € 30.000
 Comitato Investimenti € 20.000
 € 50.000

(A)	(B)	(C)	(D)	(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
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(vi) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(vii) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(viii) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(ix) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(x) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(xi) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie
Mazzucchelli Giovanni Battista	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere	01/01/2017 - 30/05/2017 01/01/2017 - 30/05/2017 01/01/2017 - 30/05/2017	30/05/2017 30/05/2017 30/05/2017	€ 750.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale														

NOTA (1) In colonna 8 e, ricompreso, l'importo di euro 1.600.000 per impegni di non concorrenza fino al 31/03/2017 e divieto di ritorno fino al 30/04/2018 cfr. Comunicato Stampa del 23/05/2017

(A)	(B)	(C)	(D)	(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
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(vi) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(vii) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(viii) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(ix) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(x) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(xi) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie
Miani Alberto	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere	01/06/2017 - 31/12/2017 01/06/2017 - 31/12/2017 01/06/2017 - 31/12/2017		€ 466.667	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale														

accertato nel 2017 e 466.666,67 (7/12 della parte variabile del compenso annuo)

(A)	(B)	(C)	(D)	(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
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(vi) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(vii) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(viii) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(ix) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(x) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie	(xi) rimborsi per il rimborso delle spese forfettarie
Miani Luigi	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	€ 64.921	€ 21.000	€ 2.120	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(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 Remunerazione € 26.384

(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 cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorda da lavoro dipendente	(vi) Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili						
				64.921 €	13.800 €	13.256 €	- €	- €	20.000 €	- €	- €	- €	- €	111.977 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		01/01/2017 - 31/12/2018	31/12/2018	12.500 €	3.300 €	- €	70.000 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	85.800 €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate (Bce, Via e Bce Ass.nh)				77.421 €	17.100 €	13.256 €	70.000 €	- €	20.000 €	- €	- €	- €	- €	197.777 €	- €	- €	
(III) Totale																	

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

Nota: gli emolumenti sono stati riversati a ICCREA HOLDING S.p.A. per € 59.357,93 riferiti alla Cattolica e per € 85.800 per le controllate.

(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 cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorda da lavoro dipendente	(vi) Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili						
				64.921 €	29.400 €	13.636 €	- €	- €	30.000 €	- €	- €	- €	- €	137.957 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate				64.921 €	29.400 €	13.636 €	- €	- €	30.000 €	- €	- €	- €	- €	137.957 €	- €	- €	
(III) Totale																	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
Comitato Controllo Rischi € 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 cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorda da lavoro dipendente	(vi) Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili						
				148.254 €	28.800 €	12.186 €	170.000 €	- €	40.000 €	- €	- €	- €	- €	399.240 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate		01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	148.254 €	28.800 €	12.186 €	170.000 €	- €	40.000 €	- €	- €	- €	- €	399.240 €	- €	- €	
(III) Totale																	

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 ai 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) rimborsi spese forfettari		(vi) rimborsi spese forfettari	(vii) rimborsi spese forfettari					
	Redditi Filiale	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	148.254	23.400	1.346	-	20.000	-	-	-	-	-	193.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Member C.E. Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				148.254	23.400	1.346	-	20.000	-	-	-	-	-	193.000	-	-
(III) Totale				148.254	23.400	1.346	-	20.000	-	-	-	-	-	193.000	-	-

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

(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 ai 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) rimborsi spese forfettari		(vi) rimborsi spese forfettari	(vii) rimborsi spese forfettari					
	Vice Presidente Vicario	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	-	27.000	5.861	170.000	-	40.000	-	-	-	-	391.115	-	-
	Member C.E. Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				148.254	27.000	5.861	170.000	-	40.000	-	-	-	-	391.115	-	-
(III) Totale				148.254	27.000	5.861	170.000	-	40.000	-	-	-	-	391.115	-	-

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
Comitato per il Governo Societario € 20.000
Comitato Investimenti € 20.000
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 ai 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) rimborsi spese forfettari		(vi) rimborsi spese forfettari	(vii) rimborsi spese forfettari					
	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2018	64.921	16.800	11.307	-	-	-	-	-	-	-	93.028	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.921	16.800	11.307	-	-	-	-	-	-	-	93.028	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				64.921	16.800	11.307	-	-	-	-	-	-	-	93.028	-	-

Compensi corrisposti ai Sindaci

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione ai 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) rimborsi spese forfettari		(vi) rimborsi spese forfettari	(vii) rimborsi spese forfettari					
	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2017	165.000	52.800	3.282	-	-	-	-	-	-	-	221.082	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				165.000	52.800	3.282	-	-	-	-	-	-	-	221.082	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate (ABC Assicurati)				15.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.000	-	-
(III) Totale				180.000	52.800	3.282	-	-	-	-	-	-	-	236.082	-	-

(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 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 lorda da lavoro dipendente						
Bonato Federica	Sindaco Effettivo	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2017	€ 110.000	€ 37.200	€ 3.086	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 150.286	€ -	€ -	
(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 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 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 lorda da lavoro dipendente						
Brena Cesare	Sindaco Effettivo	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2017	€ 110.000	€ 39.600	€ 2.854	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 152.454	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Agricola)														
(III) Totale														

(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 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 lorda da lavoro dipendente						
de Anna Luigi	Sindaco Effettivo	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2017	€ 110.000	€ 27.600	€ 9.135	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 146.735	€ -	€ -	
(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 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 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 lorda da lavoro dipendente						
Rossi Andrea	Sindaco Effettivo	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2017	€ 110.000	€ 39.000	€ 2.930	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 151.930	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate (Berica Vita - Cattolica Agricola - Cattolica Immobiliare)														
(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 conti	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) 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 lode da lavoro dipendente				
Riichi Massimo	Stabileco Supplemente	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
				(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a conti	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari		(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lode da lavoro dipendente				
Mauri Carlo Alberto	Stabileco Supplemente	01/01/2017 - 31/12/2017	31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate (Civioteca Beni Immobili)													
(III) Totale													

Compensi corrisposti ai Direttori Generali

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a conti	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) 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 lode da lavoro dipendente				
Cardinalini Marco	Direttore Generale	01/01/2017	solo 1 revisione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
				(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a conti	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari		(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lode da lavoro dipendente				
Piva Flavio	Direttore Generale	01/01/2017	30/06/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

NOTA (I) In colonna 8 è riassume l'importo di euro 674.000 per impieghi di non concorrenza fino al 30/11/2017 e divieto di storno fino al 30/06/2018 cfr. comunicato stampa del 13/6/2017.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata risolta la carica	(D) Scadenza della carica fino a revoca	(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 dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse forfetarie lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ferraresi Carlo	Direttore Generale (Vice Direttore Generale fino al 30/6/2017)	01/07/2017	sino a revoca					€ 280/288		€ 184/250	€ 18/051		€ 482/589	€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								€ -		€ -	€ -		€ -	€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate								€ -		€ 184/250	€ 18/051		€ 482/589	€ -		
(III) Totale								€ -		€ 184/250	€ 18/051		€ 482/589	€ -		

Compensi corrisposti ad altri Dirigenti Strategici

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata risolta la carica	(D) Scadenza della carica fino a revoca	(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 dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse forfetarie lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
4	Dirigenti Strategici	01/01/2017	sino a revoca					€ -		€ 298/667	€ 36/229		€ 209/762	€ 1'436/824		450/000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								€ -		€ 298/667	€ 36/229		€ 209/762	€ 1'436/824		450/000
(II) Compensi da controllate e collegate								€ -		€ 298/667	€ 36/229		€ 209/762	€ 1'436/824		450/000
(III) Totale								€ -		€ 298/667	€ 36/229		€ 209/762	€ 1'436/824		450/000

Nota 1: In colonna 8 è compreso l'importo di euro 80.000 per impegni di non concorrenza fino al 30/11/2018 e divieto di stomo fino al 30/11/2018

Nota 2: valori compensivi dei valori riferiti al Dott. Ferraresi come YDG fino al 30/6/2017

ALLEGATO 3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4)		
			Erogabile/ Erogato		(c) Periodo di differimento	Non più erogabili		Bonus di anni precedenti		Altri Bonus	
			(a)	(b) Differito		(a)	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti			
Mazucchelli Giovan Battista	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere	01/01/2017 - 30/05/2017 01/01/2017 - 30/05/2017 01/01/2017 - 30/05/2017	150'000,00								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Breve termine 2017 Piano A	€					breve diff 2015 63'000,00			
(II) Compensi da controllate e collegate		Medio lungo 2016-2018 Piano A	€	198'333,00				breve diff 2016 68'888,00			
(III) Totale		Piano B	€	348'333,00				€	131'888,00		
(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4)		
			Erogabile/ Erogato		(c) Periodo di differimento	Non più erogabili		Bonus di anni precedenti		Altri Bonus	
			(a)	(b) Differito		(a)	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti			
Minali Alberto	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere	01/06/2017 - 31/12/2017 01/06/2017 - 31/12/2017 01/06/2017 - 31/12/2017	466'667,00								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	€	466'667,00							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano B									
(III) Totale		Piano A									
		Piano B									
(III) Totale			€	466'667,00							
(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4)		
			Erogabile/ Erogato		(c) Periodo di differimento	Non più erogabili		Bonus di anni precedenti		Altri Bonus	
			(a)	(b) Differito		(a)	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti			
Cardinaletti Marco	DIRETTORE GENERALE										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A		teorico: 15% RAL				breve differito 2015			
		OBIETTIVI BREVE		teorico: 15% RAL br diff				€	59'664,00		31'000,00
		Piano B		teorico: 15% RAL				medio lungo 15-16			16-17
(II) Compensi da controllate e collegate		OBIETTIVI MEDIO LUNGO						€	85'459,00		91'991,00
		Piano A									
		Piano B									
(III) Totale								€	116'123,00	€	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	
Piva Flavio	DIRETTORE GENERALE	01/01/2017 - 30/06/2017							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
		Piano A	teorico: 15% RAL	teorico : 5% RAL br diff		diff/breve 2016	breve differito 2015		
		OBIETTIVI BREVE	€ 82'500,00			€ 27'620,00	€ 27'650,00		
		Piano B	teorico: 5% RAL br diff			medio lungo 16-17	medio lungo 15-16		
		OBIETTIVI MEDIO LUNGO	€ 27'500,00			€ 82'860,00	€ 76'976,00		
(II) Compensi da controllate e collegate									
		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale									
			€ -	€ -		€ 110'480,00	€ 104'626,00	€ -	€ -

(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	
Ferraresi Carlo	DIRETTORE GENERALE (Vice Direttore sino al 30/6/2017)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
		Piano A	teorico: 15% RAL			breve differito 2016	diff/breve 2016		
		OBIETTIVI BREVE	€ 82'500,00			€ 25'600,00	€ 25'600,00		
		Piano B	teorico: 5% RAL br diff			medio lungo 16-17	medio lungo 15-16		
		OBIETTIVI BREVE DIF	€ 27'500,00			€ 74'250,00	€ 74'250,00		
		Piano C	teorico: 15% RAL						
		OBIETTIVO ML 17-18	€ 74'250,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale									
			€ 184'250,00	€ -		€ -	€ -	€ 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	
N 4	DIRIGENTI STRATEGICI								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
		Piano A	teorico: 15% RAL			breve differito 2015	diff/breve 2016		
		OBIETTIVI BREVE	€ 50'000,00			€ 16'700,00	€ 37'300,00		
		Piano B	teorico: 5% RAL br diff			medio lungo 15-16	medio lungo 16-17		
		OBIETTIVI BREVE	€ 16'666,67			€ 46'542,00	€ 118'200,00		
		Piano C	teorico: 15% RAL						
		OBIETTIVI MEDIO LUNGO	€ 76'500,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale									
			€ 143'166,67	€ -		€ 63'242,00	€ 155'500,00	€ -	€ -

Note: valori comprensivi della quota fino al 30/6/2017 riferita al Dott. Ferraresi come VDG

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 2016	azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2017	azioni vendute nel corso dell'esercizio 2017	azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017
Luigi Baraggia (1) <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	10'000 20'000	- -	- -	10'000 20'000
Paolo Bedoni <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	40'000 20'000	- 4'500	- -	40'000 24'500
Barbara Blasevich <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	6'356 11'025	- 12'025	- 11'025	6'356 12'025
Bettina Campedelli	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'168	-	-	3'168
Nerino Chemello (2)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'110	-	-	3'110
Chiara de Stefani (2)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'100	-	-	3'100
Ferrarini Lisa	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'100	-	-	3'100
Ferrolì Paola	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'101	-	-	3'101
Grossi Paola	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'010	-	-	3'010
Alessandro Lai <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	26'638 2'915	20'572 -	- -	47'210 2'915
Giovanni Maccagnani	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'262	-	-	3'262
Giovan Battista Mazzucchelli (3) <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	3'110 651	- -	- -	3'110 651
Alberto Minali (4)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'000	400'000	-	403'000
Luigi Mion <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	3'725 121	- -	- -	3'725 121
Carlo Napoleoni	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'100	-	-	3'100
Angelo Nardi <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	3'415 -	- 300	- -	3'415 300
Aldo Poli	consigliere	Cattolica Assicurazioni	86'426	13'574	-	100'000
Pilade Riello <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	3'410 682	- -	- -	3'410 682
Manfredo Turchetti	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'000	-	-	3'000
Eugenio Vanda	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3'005	-	-	3'005
Giovanni Glisenti <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	presidente collegio sindacale	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	3'753 315	- -	- -	3'753 315
Bonato Federica	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	454	-	-	454
Cesare Brena <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	5'492 315	- -	- -	5'492 315
Luigi de Anna	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	341	-	-	341
Andrea Rossi <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	30'442 3'630	- 30'570	- -	1'000 34'200
Carlo Alberto Murari	sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	100	-	-	100
Massimo Babbi <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni Cattolica Assicurazioni	341 341	- -	- -	341 341
Carlo Barbera (5)	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	1'706	-	-	1'706
Marco Cardinaletti (6)	direttore generale	Cattolica Assicurazioni	10'000	-	-	10'000

(1) Il Consigliere Luigi Baraggia ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica con effetto 13 gennaio 2017; il relativo possesso azionario è quindi indicato sino a tale data.

(2) I Consiglieri Chiara de Stefani e Nerino Chemello sono stati cooptati nel Consiglio di Amministrazione con effetto 17 gennaio 2017; il relativo possesso azionario è quindi indicato a partire da tale data.

(3) Il Consigliere Giovan Battista Mazzucchelli ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica con effetto 30 maggio 2017; il relativo possesso azionario è quindi indicato sino a tale data.

(4) Il Consigliere Alberto Minali è stato cooptato nel Consiglio di Amministrazione con effetto 1° giugno 2017; il relativo possesso azionario è quindi indicato a partire da tale data.

(5) Il Vice Direttore Generale Carlo Barbera ha lasciato la carica con effetto 30 novembre 2017; il relativo possesso azionario è quindi indicato sino a tale data.

(6) Per completezza di informazione, si segnala che Marco Cardinaletti ha lasciato la carica di Direttore Generale con effetto 28 gennaio 2018.

